



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## **FACULTAD DE DERECHO**

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

“LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TERCERIZADORA Y SU  
PARTICIPACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA CON LA  
EMPRESA PRINCIPAL”

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

AUTOR:

CYNTIA FIORELA PÉREZ VÁSQUEZ

ASESOR:

HOMERO PRACEDES JONDEC BRIONES

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

DERECHO LABORAL

TRUJILLO – PERÚ

2017

## PÁGINA DEL JURADO

---

PRESIDENTE

---

SECRETARIO

---

VOCAL

## **DEDICATORIA**

A Dios por ayudarme e iluminarme en cada paso de mi vida, al darme sabiduría y paciencia para poder llevar a cabo la presente investigación.

Este trabajo está dedicado en homenaje a mi querido padre, quien me ha guiado en todo momento de mi vida y más aún a lo largo de mis estudios universitarios y durante el desarrollo de este proyecto de investigación.

A mi querida tía a quien gracias a su decisión, pude desarrollar una vida universitaria y así, impulsar a mis hermanos en el deseo de poder desarrollar una carrera universitaria.

A mis queridas amigas Deyla Medina Vílchez, María Franco Valverde, Vicky Agurto Querevalu y Brigitte Armas Linch, con quienes eh emprendido este paradójico viaje, lleno de dudas y ansias por entender nuevos conceptos del derecho laboral y aplicarlos a nuestra normativa actual, con el fin de mejorar las condiciones del trabajador en la actualidad.

**Cyntia Fiorela Pérez Vásquez**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco en primer lugar a mi estimado profesor y asesor el Dr. Homero Pracedes Jondec Briones por el apoyo brindado durante la elaboración de este proyecto de investigación, por sus sabios consejos y aportes brindados.

Agradezco también a la Facultad de Derecho de la Universidad César Vallejo y a las personas (abogados y jueces) que colaboraron en la elaboración y validación de la encuesta ya que sin ellos no hubiera sido posible llevar a cabo mi proyecto de investigación.

**Cyntia Fiorela Pérez Vásquez**

## **DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD**

Yo, Cyntia Fiorela Pérez Vásquez, estudiante en Derecho de la Escuela de Pregrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 74592633 con la tesis titulada “LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TERCERIZADORA Y SU PARTICIPACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA CON LA EMPRESA PRINCIPAL”

Declaro bajo juramento que

1. La tesis es de mi autoría
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni parcial ni totalmente.
3. La tesis no ha sido plagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta o el fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo

Trujillo, Diciembre del 2017

Pérez Vásquez, Cyntia Fiorela

DNI 74592633

## **PRESENTACIÓN**

### **Señores miembros del jurado:**

Cumpliendo con el Reglamento de grados y títulos de la Escuela de Pregrado de la Universidad César Vallejo, presento a vuestra consideración el presente trabajo de investigación intitulado: “LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TERCERIZADORA Y SU PARTICIPACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA CON LA EMPRESA PRINCIPAL”, con la finalidad de obtener el grado de Abogado.

La investigación se ha ceñido estrictamente a los cánones impuestos por la metodología de investigación científica, esperando por ello cumplir con los requisitos para su aprobación.

Por lo expuesto, señores miembros del jurado, recibo vuestros aportes y sugerencias para seguir mejorando el presente trabajo de investigación, así como la comprensión ante errores involuntarios que sabré enmendar.

Atentamente:

Pérez Vásquez, Cyntia Fiorela

DNI 74592633

## RESUMEN

A lo largo de la presente investigación se presentan estudios realizados tanto en nuestro país como en otros, hechos con anterioridad, que tengan referencia con el tema sujeto a investigación, con el fin de contrastar las acciones y enfoques que estas han propuesto, a fin de garantizar el respeto por los derechos colectivos.

Además de ello se hace necesario consignar los diferentes hechos históricos que han originado el nacimiento de la subcontratación, y más aún, saber que normas legales a incluido nuestra normativa, cuya finalidad es siempre brindar protección a la parte más vulnerable de la relación laboral, el trabajador.

Dentro de las teorías relacionadas al presente tema de investigación. Se hace referencia en primer lugar a la figura de la subcontratación “La Tercerización Laboral”, señalándose su definición hecha por diversos autores, además de indicar la normativa jurídico legal que la regula como la Ley N° 29245, el Decreto Legislativo N° 1038 y el Decreto Supremo N° 006-2008 TR, luego de ello se hace una breve referencia histórica, en la que se consigna los inicios de la tercerización y la implicancia que está ha tenido en los diferentes países del mundo.

Frente a esto el convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, regula el fenómeno de la subcontratación con el fin de evitar y condenar los fraudes laborales.

En segundo lugar se hablará de la Tercerización y los Derechos Colectivos del Trabajador, como la libertad sindical y la negociación colectiva.

La libertad sindical como uno de los derechos colectivos que garantiza la posibilidad que tiene el trabajador de pertenecer o no, a un sindicato o, de dejar de hacerlo, esta libertad le brinda al trabajador la posibilidad de agruparse para poder negociar con su empleador, refiriéndose a su trato legal y lo que esta implica para los trabajadores. Y la negociación colectiva, precisando las diferentes formas en las que pueden relacionarse con la principal sin generar la desnaturalización de la misma.

En tercer lugar y como última teoría relacionada, se hablará de la Vinculación entre los Derechos Colectivos de los trabajadores tercerizados y su ejercicio frente a la

Empresa Principal, evaluando la posibilidad de que, aunque los terceros tengan una relación directa con la tercerizadora, y su labor en la principal le genera beneficios económicos a esta, estos deben tener la posibilidad de obtener un bono por productividad y además participar en la negociaciones colectivas con la principal con el fin de obtener beneficios, sin generar obligaciones laborales que no le competen a la principal.

Luego de indagar en las diferentes fuentes del derecho laboral se formula la hipótesis respecto a, de qué forma pueden participar los terceros en la negociación colectiva con la principal. Siendo una propuesta el crear una comisión de representación que adquiera capacidad legítima al igual que un sindicato, pero debido a la temporalidad de los terceros se considera mejor la creación de esta comisión. Para ello uno de los principales objetivos es lograr que se le asigne a los terceros una bonificación por productividad con el fin de mejorar sus ingresos remunerativos, y justificando este hecho, en que estos trabajadores son los que le otorgan mayores ingresos a la principal.

Y finalmente se realiza la discusión de los datos obtenidos a través de la entrevista realizada y de los datos jurídicos encontrados, respecto a la vinculación entre el ejercicio de los derechos colectivos de los terceros, a través de su participación en la negociación colectiva frente a la principal cuya finalidad es reforzar la hipótesis propuestas a fin de evaluar su viabilidad de ejecución.

Palabras Claves: Trabajador – Tercerización – Negociación Colectiva – Empresa.



## **ABSTRACT**

Throughout the present investigation, studies made both in our country and in others are presented, previously done, that have reference to the subject subject to investigation, with the purpose of contrasting the actions and approaches that these have proposed, in order to guarantee respect for collective rights.

In addition to this it is necessary to record the different historical events that have led to the birth of subcontracting, and even more, to know what legal norms have included our regulations, whose purpose is always to provide protection to the most vulnerable part of the employment relationship, the employee.

Within the theories related to the present research topic. Reference is first made to the figure of subcontracting "Labor Outsourcing", pointing out its definition made by various authors, in addition to indicating the legal legal regulations that regulates it such as Law No. 29245, Legislative Decree No. 1038 and the Decree Supremo N° 006-2008 TR, after that a brief historical reference is made, in which the beginnings of outsourcing are recorded and the implication that has been had in the different countries of the world.

Against this, Convention 98 of the International Labor Organization regulates the phenomenon of subcontracting in order to avoid and condemn labor fraud.

In second place, we will talk about the Outsourcing and Collective Rights of Workers, such as freedom of association and collective bargaining.

The freedom of association as one of the collective rights that guarantees the possibility that the worker has to belong or not, to a union or, to stop doing so, this freedom gives the worker the possibility of grouping in order to negotiate with his employer, refriéndose to their legal treatment and what this implies for the workers. And collective bargaining, specifying the different ways in which they can relate to the main one without generating the denaturalization of it.

In third place and as a last related theory, we will talk about the link between Collective Rights of outsourced workers and their exercise in front of the Main Company, evaluating the possibility that, although third parties have a direct relationship with the outsourcing company, and its work in the main generates

economic benefits to it, these must have the possibility of obtaining a bonus for productivity and also participate in collective bargaining with the principal in order to obtain benefits, without generating labor obligations that are not the responsibility of the principal .

After inquiring into the different sources of labor law, the hypothesis is formulated regarding how third parties can participate in collective bargaining with the main one. Being a proposal to create a representation commission that acquires legitimate capacity like a union, but due to the temporary nature of the third party is considered better the creation of this commission. For this, one of the main objectives is to ensure that a bonus for productivity is assigned to third parties in order to improve their remunerative income, and justifying this fact, in that these workers are those who give greater income to the principal.

And finally the discussion of the data obtained through the interview and the legal data found, regarding the link between the exercise of collective rights of third parties, through their participation in collective bargaining against the principal whose purpose is to reinforce the hypothesis proposed in order to evaluate its feasibility of execution.

Key Words: Worker - Outsourcing - Collective Bargaining - Company.

## INDICE

<b>PÁGINA DEL JURADO</b> .....	2
<b>DEDICATORIA</b> .....	3
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	4
<b>DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD</b> .....	5
<b>PRESENTACIÓN</b> .....	6
<b>RESUMEN</b> .....	7
<b>ABSTRACT</b> .....	9
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	12
1.1. Realidad Problemática .....	12
1.2. Trabajos previos.....	17
1.3. TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA.....	19
1.3.1. LA TERCERIZACIÓN .....	19
1.3.2. LA TERCERIZACIÓN Y LOS DERECHOS COLECTIVOS DEL TRABAJADOR.....	23
1.3.3. VINCULACIÓN ENTRE LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS Y SU EJERCICIO FRENTE A LA EMPRESA PRINCIPAL .....	32
1.4. Formulación del problema.....	37
1.5. Justificación del estudio .....	38
1.6. Hipótesis .....	40
1.7. Objetivos.....	41
<b>II. MÉTODO</b> .....	42
2.1. Diseño de investigación .....	42
2.2. Variables, Operacionalización .....	44
2.3. Población y Muestra .....	46
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	46
2.5. Métodos de análisis de datos .....	46
2.6. Aspectos éticos .....	46
<b>III. RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS</b> .....	49
<b>IV. DISCUSIÓN</b> .....	56
<b>V. CONCLUSIONES</b> .....	61
<b>VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	64
<b>VII. ANEXOS</b> .....	67

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad Problemática

Rendón (1999):

La experiencia histórica demuestra que no es posible la vida social sin conflictos de las más diversas clases y magnitudes y que los conflictos se generan por los intereses o puntos de vista diferentes de sus protagonistas: los grupos sociales y los individuos.

Las actividades comerciales a través de la historia se han ido diversificando en distintas latitudes del mundo, y con los nuevos requerimientos del mercado las empresas han adoptado nuevos modelos que no solo permitan una mayor eficiencia en la gestión empresarial, sino también, el encontrar nuevas formas de ampliar su poder en el manejo de las relaciones laborales.

Es por ello que actualmente ya no podemos hablar de una empresa tradicional, pues el nuevo prototipo de empresas lo constituye la empresa flexible, es denominada así, porque delega a otras empresas determinadas actividades de su proceso productivo.

Arce Ortiz (2006) señala que “la empresa dentro de este esquema ya no centraliza todas las actividades de su propio ciclo productivo, sino que le encarga a terceros la producción de bienes o el cumplimiento de determinados servicios que antes desarrollaba” (p.p. 11-12).

Para algunos esto significaría una reducción de la actividad económica, pero en realidad esta continua intacta por lo que realmente estaríamos frente a una reducción de la personalidad jurídica de la empresa.

El fenómeno de la subcontratación se caracteriza mayormente por una inestabilidad retributiva por parte de los trabajadores que laboran en la empresa principal y de la contratista, siendo que la primera posee mayores utilidades que la segunda. Las actuales economías de escala, la congestión de la competencia en los mercados, las

necesidades de un mercado flexible que constantemente cambia, así como la adquisición de novedades tecnológicas en la dinámica empresarial, son algunos de los factores que continuamente generan el cambio no solo en la organización de la empresa, sino también en la variación de su modelo de negocios.

En el Perú el manejo de estas figuras de subcontratación, implica establecer una regulación laboral que genere seguridad entre los trabajadores de la empresa contratista, ya sean tercerizadoras, intermediarias o de teletrabajo.

La presente investigación tiene por objeto, analizar las circunstancias laborales de los trabajadores tercerizados, el ejercicio de su derecho elemental a la Libertad Sindical, y la posibilidad de ejercer el derecho a la negociación colectiva con la empresa principal, siendo que esta es la que se beneficia de la labor de los trabajadores tercerizados.

Quiroz Eslado (2014) señala que:

La tercerización de servicios es el proceso mediante el cual una empresa –la empresa principal- delega o encarga una parte de su proceso productivo de bienes o servicios a otra –empresa contratista- a efectos de que esta última la ejecute de forma integral y autónoma, bajo su cuenta, costo y riesgo (p.5).

Castañeda Espinoza (2016) señala que:

“La subcontratación o tercerización (outsourcing) es el proceso económico en el cual una empresa mueve o destina los recursos orientados a cumplir ciertas tareas hacia una empresa externa por medio de un contrato. Se define como la gestión o ejecución permanente de una función empresarial por un proveedor externo de servicios. La empresa sub contratante deberá transferir parte del control administrativo y operacional a la empresa subcontratada, de modo que ésta pueda realizar su trabajo apartada de la relación normal de la empresa sub contratante y sus clientes. La

subcontratación también implica un alto grado de intercambio de información, coordinación y confianza (p.6)”.

Es por ello que frente al acelerado crecimiento de las empresas tercerizadoras se ha generado un debate sobre el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores tercerizados. Por lo cual, en estos nuevos procesos de contratación no debe limitarse o restringirse la práctica a su derecho de libertad sindical y al de negociación colectiva, que el estado reconoce a todos los trabajadores, sin que estos se vean afectados o disminuidos por la figura de la subcontratación.

La imposibilidad del ejercicio concreto de los derechos colectivos, origina la necesidad de buscar reformas legislativas que establezcan un reconocimiento efectivo y específico de estos derechos. En todos sus aspectos el Derecho Colectivo, se encuentra bajo la base de la infraestructura económica. Siendo los beneficios sociales muy diferentes en el sector público y en el sector privado. Así en materia laboral, la regulación y la práctica administrativa estarán de acuerdo a las circunstancias del mercado de trabajo.

Teniéndose en consideración las limitaciones de los trabajadores tercerizados y los constantes conflictos que pueden generarse dentro de estas relaciones trilaterales o triangulares.

Arce Ortiz (2006) señala que:

La relación triangular pone entredicho los actuales principios del derecho colectivo del trabajo. La sindicalización o la negociación colectiva de los trabajadores de la contratista, se reconocen sólo de cara a su empleadora que firma el contrato de trabajo, esto es, la contratista, dejando al margen al empresario principal que es quien realmente se apodera de los frutos de la labor de los trabajadores (p.24).

Es así que dentro de estas relaciones triangulares las utilidades que obtiene la empresa principal no se distribuye con los trabajadores

subcontratados, ya que estos solo recibirán lo que haya generado su empleador, cuando quienes se benefician directamente con la labor realizada por los trabajadores tercerizados no es solo su empleador sino también la empresa principal, donde realizan sus labores, siendo esta la que obtiene todos los frutos, por ello un de los resultados de las nuevas formas de subcontratación, resulta ser, la más frecuente, es que la empresa principal no tiene conocimiento del salario que reciben los trabajadores tercerizados, quienes muchas veces laboran de forma más eficiente que el personal de la principal y aun así están excluidos de recibir alguna retribución por su labor, aludiendo a este hecho de forma independientemente, al de quien es su empleador directo.

En ese sentido, a los trabajadores tercerizados se les limita sus derechos laborales, como el de libertad sindical y de participar en las negociaciones colectivas, y así negociar de forma directa con el empleador principal, con el fin de mejorar sus condiciones laborales, fomentar el aumento remunerativo de acuerdo a los beneficios que su labor propicie, mejorar los aspectos de seguridad y salud, debiendo así establecerse de forma concreta su derecho a poder participar en las negociaciones colectivas con la empresa principal.

Villavicencio Ríos (1999) señala que: “Las singularidades que se perciben en el fenómeno de la subcontratación tienen consecuencias nocivas en la libertad sindical, sobre todo en lo que se refiere a la constitución de organismos sindicales o representación (p.306)”.

Una sociedad democrática, posee un componente esencial, siendo este, el mantener en equilibrio la adecuada formación de los derechos de organización y la actuación colectiva de los trabajadores, es por ello que este constituye una parte elemental, para poder alcanzar una partición igualitaria de los beneficios que les asiste por su condición de trabajador. Siendo allí donde radica la trascendencia de recuperar y mejorar las condiciones laborales para ejercerlos.

Frente al objetivo de lograr que el trabajador tercerizado ejerza sus derechos colectivos y participe en las negociaciones colectivas de la empresa principal, notamos que esto se puede ver frustrado debido al fenómeno de la subcontratación que genera muchas veces que la empresa principal al tener una población pequeña de sus trabajadores propios, se disminuya la expectativa de crear un sindicato, o el de tener representantes con capacidad legítima que puedan ejercer la negociación colectiva en beneficio de todos los trabajadores.

Para desarrollar esta investigación debemos aludir al Derecho Colectivo del Trabajo siendo este parte del Derecho General del Trabajo, y es el que estudia a las organizaciones sindicales, las negociaciones colectivas, los conflictos colectivos y el ejercicio del derecho a huelga.

Rendón Vásquez (2001) indica que:

El Derecho del Trabajo, al que se ha denominado colectivo, trata de tres grandes aspectos, a saber: de las organizaciones sindicales, de la prevención y solución de los conflictos de trabajo, en los que intervienen las organizaciones sindicales; y de las paralizaciones colectivas del trabajo (p.4).

Una de las características del Derecho Colectivo del Trabajo, es brinda mayor capacidad de negociación al trabajador, siendo considerado como una fuente de derechos laborales, puesto que los beneficios obtenidos a través de la negociación colectiva, se concretan al suscribir los diferentes convenios colectivos entre empleadores y trabajadores. Buscando siempre equilibrar las relaciones de trabajo, en donde el trabajador es tratado como la parte más vulnerable de la relación de trabajo frente al poder económico que posee su empleador.

La presente investigación se centra especialmente en el análisis situacional y fenomenológico del ejercicio, por parte de los trabajadores de esta última, del derecho a negociar colectivamente.



Plateándose, la necesidad de reformas legislativas buscando modificar, el criterio respecto de que los trabajadores tercerizados adquieran capacidad legítima para poder ejercer representación y así negociar de forma directa con la empresa principal, flexibilizando así el criterio de que no solo los sindicatos de la empresa o sus representantes sean únicamente los trabajadores contratados directamente por la empresa principal, para que de esta forma este no sea el único organismo que pueden vincularse o negociar directamente con la empresa principal, buscando siempre la protección y el libre ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores tercerizados. Estableciendo una participación de pleno derecho de estos trabajadores, evitando la posible restricción de determinados derechos colectivos específicos pero lográndose la reivindicación de mejoras tanto remunerativas como en las condiciones laborales.

El desarrollo del derecho colectivo avanza conjuntamente con la evolución y el desarrollo de las organizaciones sindicales y el ejercicio del derecho a huelga.

## **1.2. Trabajos previos**

- Guerra Rodríguez (2012) en su Tesis de Licenciatura titulada “El impacto de la tercerización en las relaciones colectivas de trabajo y los equilibrios constitucionales”, da cuenta, en este sentido, de la construcción de fórmulas organizativas novedosas encaminadas a agrupar a todos los trabajadores afectados por estos procesos como los sindicatos de rama y federaciones sectoriales, y el empleo por parte de éstas, respecto de los sistemas coordinados de negociación colectiva como la elaboración de un pliego único de peticiones, el cual es negociado de forma paralela con cada una de las empresas contratistas por la misma comisión negociadora, así como del uso estratégico del derecho de huelga con el fin de conseguir la participación de la empresa principal en las negociaciones.

- Castañeda Espinoza (2016) en su Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de: Especialista en Alta Gerencia, titulada “La Tercerización en Colombia”, a través de la cual busca determinar el impacto social que ha tenido la tercerización laboral en Colombia dentro del marco laboral, estableciendo si se está adoptando la Política Nacional de Trabajo Decente, para promover la generación de empleo, la formalización laboral y sobre todo la protección de los derechos de sindicación y negociación colectiva de trabajadores tanto en el sector público como en el privado.
- Delgado Gonzáles, Pablo. (2013) en su Materia para optar al grado de licenciado en ciencias jurídicas y sociales, titulada “*Los Derechos Colectivos De Los Trabajadores Subcontratados Y Suministrados*”, a través de la cual trata sobre los derechos colectivos de los trabajadores subcontratados y suministrados, sobre cómo se aplican en su país los derechos de sindicalización, negociación colectiva y huelga a la situación particular de esta categoría de trabajadores, sin que exista una regulación específica a partir de la ley 20.123 de 16 de octubre de 2006.
- El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a través de Resoluciones Directorales Generales (2017), señala que una de las iniciativas estatales adoptadas dirigidas a neutralizar el impacto de la subcontratación viene estableciendo importantes lineamientos de cara a la subcontratación, destacando las siguientes: La Resolución Directoral N° 021-2011-MTPE/2/14, de fecha 4 de noviembre de 2011, estableció como precedente vinculante que el artículo 5 de la LRCT en el que se reconocen diversos ámbitos en los que los trabajadores pueden organizarse colectivamente tiene carácter puramente ejemplificativo. De este modo, queda claro que es perfectamente posible que los

trabajadores, en atención al Convenio 87 de la OIT, ideen fórmulas que se correspondan con las nuevas estructuras productivas.

- Quiroz Eslado (2014) en su libro “Nuevas Formas de Contratación Laboral. Intermediación, Tercerización y Teletrabajo”, el autor se centra en la regulación jurídica de los efectos laborales que en el Perú han generado los fenómenos de la tercerización, intermediación y el teletrabajo.
- Arce Ortiz (2006) en su libro “Subcontratación entre empresas y relación de trabajo en el Perú”, el autor señala lo restringido del ámbito de operatividad de la legislación peruana siendo imperativo lograr un equilibrio entre el poder del empresario tanto de las empresas principales, como de las contratistas y el respeto de los intereses de los trabajadores.
- Villavicencio (2010) en su libro “La libertad sindical en el Perú: alcances, fundamento, regulación”, ésta es una obra que se caracteriza por combinar una completa presentación de los contornos de este derecho fundamental con un examen crítico de su regulación y los efectos reales profundamente desfavorables, que ésta tiene sobre su ejercicio. En ella se podrá, encontrar fundamentales, no sólo del por qué, sino, de qué manera, la libertad sindical en el Perú es un derecho “bajo sospecha”. A la vez presenta propuestas dirigidas a favorecer una recuperación de su eficacia en provecho de la equidad y la difusión del bienestar en el Perú.

### **1.3. TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA**

#### **1.3.1. LA TERCERIZACIÓN**

La tercerización es una forma de organización empresarial por la que una empresa principal encarga o delega el desarrollo de una o más partes de su actividad principal a una o más empresas tercerizadoras, que le proveen de obras o servicios

vinculados o integrados a la misma. Estos deben asumir los servicios prestados por su cuenta y riesgo, además de contar con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales; por lo que son responsables por los resultados de sus actividades y ejercen exclusivamente subordinación sobre sus trabajadores.

Como bien señala Huerta (2004), en “el caso del mercado nacional, las aplicaciones más usuales de outsourcing comprenden los servicios de seguridad y limpieza, habiéndose también extendido a servicios de contabilidad, tecnología de información y transporte” (p.46).

Ugaz (2010) define:

La tercerización de servicios, como manifestación de la descentralización productiva, siendo una figura jurídica relevante por su amplia utilización por parte de las empresas, permitiendo que estas se vinculen jurídicamente a efectos de que una de ellas, denominada por la normativa laboral como principal delegue una o más partes de su unidad productiva o de servicios, a otra que se dedica a la prestación de servicios o a la realización de obras, denominada empresa tercerizadora. (p.300).

Este mecanismo de descentralización productiva se encuentra regulado por la Ley N° 29245, el Decreto Legislativo N° 1038 y por el Decreto Supremo N° 006-2008-TR.

Teniendo como Elementos característicos:

- Pluralidad de clientes  
Siendo este un elemento indiciario de la tercerización, por el que señala que debe prestar su servicio a más de una empresa.
- Equipamiento propio

Refiere que la empresa tercerizadora, posee su propio equipamiento, por lo que sus trabajadores utilizan las herramientas o equipos de su propiedad, encontrándose bajo la administración y responsabilidad de esta.

- Inversión de capital  
Propios de la empresa tercerizadora.
- Retribución por obra o servicio

De acuerdo a la normativa laboral, en relación a la responsabilidad solidaria comprende tanto a la empresa principal o usuaria, como a la empresa de servicios o empresa contratistas, extendiéndose incluso a la empresa subcontratista, los que adquieren la condición de deudores solidarios. Su responsabilidad frente al trabajador impago a la entidad de previsión social, comprende las obligaciones laborales, las obligaciones previsionales e incluso al seguro complementario de trabajo de riesgo (SCTR).

Respecto a la desnaturalización de la figura de tercerización, se advierte que se desnaturalizan los contratos de tercerización, cuando no se cumple con los requisitos legales, derechos y obligaciones cumpliendo desde o luego los criterios de control establecidos por el ministerio de trabajo.

### **Breve Referencia histórica**

Durante la década de los años XX, en Norte América, precisamente en la ciudad de Chicago perteneciente al Estado de Illinois, surgen las famosas “Temporal Hand Service Industria”. Dichas empresas de servicios se originan con el propósito de proporcionar oficinistas ante la creciente demanda en el sector servicios.

Horna (2012) señala que:

Esta modalidad ha tenido un desarrollo muy significativo en el país del norte a tal punto que en la actualidad MANPONER o también Kelhyservice, constituyen los mayores empleadores de los Estados Unidos de América, actuando inclusive a nivel mundial mediante el sistema de franquicias.

Respecto a la extensión durante la década de los 90, Suecia y España, asumieron esta modalidad empresarial, aun cuando en los demás países de Europa era ya una práctica común.

En el siglo actual se han extendido principalmente a los actores de la industria y de servicios, por ser estos los más demandan este tipo de mano de obra.

Es necesario recordar que durante la mayor parte del siglo pasado en nuestro país estuvo prohibida la interposición laboral para cubrir actividades permanentes o temporales a la empresa, de ahí es que el empleador para contratar personal temporalmente, debía adecuarse a las normas del Decreto Ley N° 18138 Legislación de Contratación a plazo fijo o determinado.

En 1991 se expide el decreto legislativo N° 728 denominado Ley de Fomento del Empleo, el mismo que da paso a la actividad de empresas de servicios complementarios, empresas de servicios temporales, cooperativas de trabajo temporal, para que laboren temporalmente al servicios de una empresa usuaria.

Además la cesión de personal temporal, forma en principio una práctica ilícita, justamente por una interpretación amplia del Convenio 98 de la OIT que prohibía la intermediación laboral de las agencias privadas de empleo con fines lucrativos; no obstante, frente a las modernas formas de producción, se experimentó una fuerte expansión fruto de los avances tecnológicos, obligando a alcanzar su reconocimiento jurídico.

Por su parte la Ley N° 29245 regula la institución de la Tercerización, estableciendo las causas en que ésta procede, acorde con los requisitos, derechos y obligaciones, así como las sanciones aplicables a las empresas que incumplen, esta nueva modalidad de vinculación empresarial.

En esta nueva figura se incluyó a todo tipo de tercerización, acorde con el Informe VI de la Organización Internacional de Trabajo con sede en Ginebra-Suiza.

### **1.3.2. LA TERCERIZACIÓN Y LOS DERECHOS COLECTIVOS DEL TRABAJADOR.**

La relevancia social que genera esta figura de subcontratación frente al libre ejercicio de los derechos colectivos de estos trabajadores tercerizados, refleja los diferentes paradigmas del actual ámbito del derecho laboral colectivo.

Canessa (2003) nos explica que:

Los Derechos humanos laborales son ese conjunto de derechos laborales recogidos en los tratados internacionales de derechos humanos y/o 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 (p.11).

La importancia del derecho colectivo del trabajo radica en el derecho de las relaciones colectivas que surgen del trabajo, por lo cual este adquiere importancia con el reconocimiento de la libertad sindical, primeramente a través de la Organización Internacional del Trabajo, luego de ello por las cartas fundamentales de casi todos los países del mundo.

Dentro de los Derechos Colectivos en los que esta investigación quiere ahondar son:

**LA LIBERTAD SINDICAL**

El Derecho a la Libertad Sindical es el derecho en el que gravitan las relaciones colectivas de trabajo.

La Libertad según J.C. Smith (2010):

Es el estado existencial del hombre en el cual éste se adueña de sus actos y puede auto-determinarse conscientemente sin sujeción a ninguna fuerza o coacción interior. La fuerza exterior sería la orgánica o somática que, por sí sola no puede actuar por estar supeditada a la mente. Es más, la fuerza o coacción psicológica es la voluntad cuya determinación siendo libre, no puede limitar y menos atentar contra el individuo dueño de esa libertad (p.46).

Rendón (2014) define a La Libertad Sindical como la facultad de asociarse en una organización sindical y de practicar los actos inherentes a ella (p. 38).

El Estado reconoce a los trabajadores el derecho a la sindicación, sin autorización previa, para el estudio, desarrollo, protección y defensa de sus derechos e intereses y el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros.

Además de ello, debemos señalar que la libertad sindical es un derecho complejo que tiene expresiones individuales y colectivas, por tanto la protección debe dirigirse a ambos planos. La doctrina clasifica en tipos a la Libertad Sindical:

#### Libertad Sindical Individual

El aspecto individual de la libertad sindical comprende todos aquellos derechos de los trabajadores a organizarse, constituir y adherirse a las organizaciones sindicales que crean pertinentes, así como no afiliarse o retirarse, sin que para ello medie autorización previa y en total libertad. Dentro del cual se comprenden los siguientes aspectos:



- Libertad sindical positiva: Comprende el derecho de los trabajadores a constituir organizaciones sindicales o afiliarse a los ya constituidos. Así tenemos:
  - El derecho a constituir libremente organizaciones sindicales.
  - Derecho de libre afiliación.
  - Derecho al desarrollo de la actividad sindical.
- Libertad sindical negativa: consiste en el derecho a no incorporarse a una organización sindical o a desafiliarse de aquella, bastando para ello su voluntad en cualquiera de los dos sentidos y sin que su decisión les pueda acarrear represalia alguna. Este aspecto comprende:
  - Libertad de no adherirse o de retirarse de la organización sindical.
  - Renunciar en cualquier momento.
  - La renuncia surte sus efectos, sin necesidad de aceptación, desde el momento en que es presentada.

#### Libertad Sindical Colectiva

Consiste en el derecho de los sindicatos de auto-organizarse y actuar libremente en defensa de los intereses de los trabajadores. Comprende la autonomía de autorregular su conformación interna, su funcionamiento y actuación.

La libertad sindical colectiva abarca tres niveles de protección:

Nivel 1. Frente al Estado; comprende la autonomía sindical y la personalidad jurídica del sindicato, el cual se manifiesta en el derecho de las organizaciones de trabajadores a elegir libremente a sus representantes y a determinar su organización y plan de acción, sin injerencias externas.

Nivel 2. Frente al empleador; comprende el fuero sindical y la proscripción de prácticas desleales, esto es, que los dirimientes sindicales cuentan con una especial protección para garantizar el desempeño de sus funciones y el cumplimiento del mandato para el que fueron elegidos.

Nivel 3. Frente a otras organizaciones sindicales; comprende el derecho a la diversidad sindical.

En razón de ello podemos identificar las distintas formas mediante las cuales se manifiesta el ejercicio de la libertad sindical colectiva.

- Libertad de reglamentación: implica el derecho que tienen las organizaciones sindicales de redactar su normativa interna tales como sus estatutos y reglamentos administrativos, debiendo las autoridades administrativas abstenerse de cualquier tipo de injerencias sobre su funcionamiento interno.
- Libertad de representación: implica el derecho de las organizaciones sindicales a elegir libremente a sus representantes.
- Libertad de gestión: implica el derecho de los sindicatos de organizar su propia administración, sus actividades y su política de acción.
- Libertad de federación: consiste en el derecho de los sindicatos de constituir y afiliarse a federaciones y confederaciones.
- Libertad de disolución: implica la facultad de disolver el órgano sindical, es decir, se pone fin al sindicato así como a las federaciones o confederaciones.

La actuación del Estado está dirigida a tutelar y promover la libertad sindical, a través del correcto funcionamiento de las medidas de protección para la actividad sindical, para así

determinar la vigencia de la libertad sindical y en especial el eficaz desarrollo de la actividad sindical.

Respecto al sistema de protección de la libertad sindical, Sanguinetti refiere que:

En su conjunto, no es otra cosa, que la reducción o concreción de la noción abstracta de libertad sindical al medio concreto y real en que ésta se debe ejercer: el fuero sindical, las facultades o prerrogativas sindicales y la proscripción de las prácticas desleales, de los actos de injerencia, y de cualquier acto antisindical, forman parte de ella: pero al mismo tiempo son requisitos de eficiencia de ella, en este sentido la garantizan, la hacen posible en el mundo real, la concretan, la efectivizan.

Todo ello se ve reforzado en nuestro ordenamiento jurídico, en el cual el propio texto constitucional expresamente en el artículo 28, el que impone al Estado y a todos los poderes que lo integran la obligación de garantizar la libertad sindical, siendo, por tanto, una norma en la que existe un mandato y un límite al mismo tiempo, puesto que le ordena actuar y al mismo tiempo le tasa el sentido de su actuación: poner a disposición de los titulares del derecho el instrumental necesario para que la libertad sindical pueda desarrollarse efectivamente y cumplir los fines que justifican su existencia.

Villavicencio (1999) refiere que:

Respecto a la libertad sindical, el artículo 4 de la ley de relaciones colectivas de trabajo, establece que el marco general de la protección con gran amplitud, dispone que el Estado, los empleadores y los representantes de uno y otros deberán abstenerse de toda clase de actos que tiendan a coartar, restringir o menoscabar, en cualquier forma, el derecho de sindicación de los trabajadores, y de intervenir de

modo alguno en la creación, administración o sostenimiento de las organizaciones sindicales que estos constituyen.

Catiñeira (1996) propone que:

La naturaleza sindical de la actividad no se deriva del sujeto que la realiza, sino de su objeto y contenido defensa y promoción de los intereses de los trabajadores. De esta manera, la definición hay que remitirla a la individualización de los actos dirigidos a materializar esos objeto o contenido, es decir, de todos los comportamientos que tienen como objetos o finalidad la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores.

Libertad es siempre la libertad de los demás, hallamos en abstracto de inmediato una correspondencia con independencia, con el hecho de actuar conforme a las propias decisiones, sin mediatizaciones o injerencias de terceros.

Dicha libertad está asociada a la oportunidad que los trabajadores tendrán para que cada escalón negociador se concrete eficaz, moderando el conducir rebelde que comúnmente presente el empleador, buscando que la negociación se estanque y no fluya, diluyendo la iniciativa de alcanzar una negociación colectiva de buena fe entre las partes.

En una sociedad plural hay que acompasar las facultades reconocidas a unos con las otorgadas a los demás, y la esfera de independencia de un sindicato ha de respetar la de otros sindicatos.

La libertad sindical se identifica con la autonomía del individuo y de los grupos, es decir, con la esfera donde se permite un poder de autorregulación, y, si esto es así, nos lleva a recordar la existencia de un principio general de autonomía de la voluntad.

Para el ejercicio de la libertad sindical debe reconocerse el conjunto de facultades y derechos que conocemos por capacidad plena, o, en otras palabras, que el concepto de libertad sindical ha de comprender el derecho a la negociación colectiva y el derecho al conflicto colectivo.

## LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El derecho del trabajo, a lo largo de su evolutivo desarrollo, se caracteriza porque tiende a ofrecer primacía a las relaciones colectivas debido a lineal co-participación de los trabajadores, logrando mejorar su situación económica social, siendo esta trascendente en beneficio de la totalidad colectiva.

Rendón (2014) señala que:

La negociación colectiva es un procedimiento laboral mediante el cual los trabajadores pueden plantear una serie de demandas tales como aumentos remunerativos, modificación de condiciones de trabajo y la creación de cualquier otro derecho. Está encaminado a la conclusión de un acuerdo o convenio colectivo que da respuesta a los intereses de las partes. (p.361).

Pleno jurisdiccional expedientes N° 5 0003-2013-PU/TC, 0004-2013-PI/FC Y 0023-2013-PU/TC, el que sustenta que:

El derecho a la negociación colectiva es un derecho fundamental de carácter colectivo y de configuración legal. Por virtud de este se reconoce a las organizaciones de trabajadores y empleadores un haz de facultades para regular conjuntamente sus intereses en el ámbito de las relaciones de trabajo. Ello comporta, primeramente, reconocer en dichas organizaciones un marco amplio y suficiente de autonomía en el que cada uno de estos colectivos, en el marco de la representación de sus propios intereses, produzca normas particulares aplicables a la relación de trabajo.

Para la OIT (1981), la negociación colectiva constituyen todas las negociaciones que tiene lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores de una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra parte, con el fin de fijar condiciones de trabajo y empleo o regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

Debemos entender que al hablar del Derecho a la Negociación Colectiva, nos referimos que este es un derecho de los representantes ya sean estos los dirigentes sindicales y los empleadores o sus representantes, con el fin de negociar a través del diálogo, respecto a sus condiciones laborales o intereses de las partes, fundamentalmente de los trabajadores.

La evolución de la negociación colectiva ha estado asociada con la popularización de los contratos subordinados de trabajo impuesto con la Revolución francesa, así como por su robustecimiento, seguido del fortalecimiento de los sindicatos y de la solución que era menester adoptar frente a la cruentas huelgas que fueron la nota distintiva de las primeras refriegas habidas entre el capital y el trabajo de la primera hora industrial, las que debieron solucionarse de cualquier forma vía la voluntad concertadora de las partes en conflicto, ideándose así las primeras pautas legales concertadoras, necesarias para lograr el inicio de lo que después sería nuestra institución negocial colectiva actual.

Gómez (2001) refiere que:

La negociación colectiva en tanto fuente profesional autónoma persigue siempre superar el aspecto social de la

colectividad; es también auspiciadora de la concertación; tiene por eso, reconocimiento universal, elemento más que trascendente como para seguir hallándose sujeta al Derecho común (p.328).

La relación que existe entre estos derechos colectivos se da de manera concatenada, pues una da inicio a la otra y a través de ellas se evitan los conflictos laborales, pero también surge una forma de protesta con el fin de alcanzar acuerdos ya sea el de implementar una ley o el de no aplicarla, lo que ocurre mayormente en el sector público, esto se produce a través de la huelga, mecanismo usado como último recurso para satisfacer sus intereses colectivos.

Lo que es, materia de análisis en la presente investigación, refiere a la relación y actuación entre los dos primeros derechos colectivos mencionados: Libertad Sindical y Negociación Colectiva y su vinculación con la participación de los trabajadores tercerizados con la empresa principal.

Ante ello es necesario precisar que al surgir las distintas figuras de la subcontratación, entre ellas la de tercerización, podemos establecer que se verían limitados sus derechos colectivos en relación a su participación dentro de la principal, que es la que de acuerdo a nuestra normatividad solo puede desarrollar activamente los derechos colectivos de los trabajadores contratados por esta, a lo largo de la presente investigación no hemos advertido que existan límites doctrinarios o legales que impidan a los trabajadores tercerizados actuar activamente dentro de la empresa principal, quien es la que se beneficia de sus labores, y obtiene una mayor productividad de ello.

De este proceso de negociación colectiva surge el convenio colectivo, siendo este el acuerdo escrito al que arribarán las partes y en el que consignarán los acuerdos, nuevos o

modificados que tienen implicancia en diversos aspectos desde mejoras en las condiciones laborales hasta respecto a las condiciones remunerativas, estableciendo obligaciones entre las partes, a través de este acto jurídico bilateral (empleador-trabajador).

Según Duguit (1999) este señala que:

La convención colectiva de trabajo es lo que podríamos llamar un acto de unión, es decir, especie de actos jurídicos plurilaterales. En cuanto a sus efectos, la convención es un acto regla, lo que equivale a decir creador de derechos objetivo, y por ello aplicable a una pluralidad indeterminada de personas (p.17).

El convenio colectivo que se origina de la negociación colectiva, no entra en reemplazo del contrato individual de trabajo, sino que genera la modificación de ciertos y determinados contenidos respecto a las condiciones generales de trabajo, las remuneraciones, beneficios entre otros, creándose criterios obligaciones entre las partes.

Negociar colectivamente implica, entonces, colocar a las partes iguales de fuerzas para que dentro de un clima de tolerancia, confianza y paz laboral, las que establecerán en el convenio colectivo condiciones que beneficien a ambas partes empleador y trabajador, mejorando el ambiente laboral.

### **1.3.3. VINCULACIÓN ENTRE LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS Y SU EJERCICIO FRENTE A LA EMPRESA PRINCIPAL.**

La confirmación jurídica de un Derecho no es suficiente para su efectiva vigencia, en el grado en que todas las normas jurídicas tienen una cierta tasa de incumplimiento.

Para Palomino (2004) señala que:



El Derecho Colectivo del Trabajo se ocupa del trabajo subordinado, pero de un grupo o conjunto de personas (los trabajadores dependientes), y señala las condiciones para proteger a aquéllas; es decir, a los citados trabajadores; asimismo, reglamentar los fenómenos laterales que derivan de ese hecho, especialmente, organizaciones económicas, tales como la empresa, el sindicato, etc. Estos organismos, en un sistema como el nuestro, lo integran el Estado y sus afines, donde las personas aspiran satisfacer intereses personales de su vida profesional (p.15).

La empresa usuaria frente a la negociación colectiva toma una posición activa, puesto que con ellos surgirán las negociaciones, tendientes a regular de forma directa las condiciones laborales con los trabajadores terceros, sin ver amenazada la desnaturalización de la figura jurídica de tercerización laboral.

Para lo cual es necesario, señalar que por empresa se entiende al principal de la relación laboral, es decir el propietario de los medios de producción, aquél que recluta la mano de obra, dirige la organización del trabajo, es quien paga la remuneración, verifica el trabajo dado para ser ejecutado bajo dependencia y único poder disciplinario en el interior de sus instalaciones; por lo tanto, con capacidad para resolver unilateralmente el contrato de trabajo.

Regular la prestación de servicios de mano de obra sobre las actividades principales de las empresas, genera el uso de figuras de la subcontratación con la tercerización, frente a ello es necesario indicar que nuestro ordenamiento solo ha establecido, o mejor dicho solo reconoce el ejercicio de los derechos colectivos en la relación con los trabajadores contratados por la empresa principal y esta, mas no con los tercerizados que laboran en ellas.

Frente a ello es necesario recalcar que la tercerización forma parte de la cadena de valor de las grandes empresas e implica una participación efectiva y activa en el proceso productivo de estas, estando ligados sus resultados a un incremento de la productividad, advirtiendo que estos trabajadores al realizar un aporte efectivo a la productividad, propia de su labor, deberían también ser partícipes de una bonificación frente a un alto rendimiento que ha generado mayores ingresos a la principal.

Además, el reconocer la capacidad legítima de estos trabajadores tercerizados, ayudaran a que estos puedan participar en las negociaciones colectivas con la principal y así, también ser partícipes de las mejoras en el ambiente laboral que de estas surjan, garantizar el cese de actos lesivos de los derechos laborales, es uno de los objetivos más importantes y necesarios para asegurar el normal desenvolvimiento de las negociaciones colectivas.

Esta herramienta del derecho colectivo laboral, ayuda a consolidar los derechos laborales y fortalecer las relaciones entre empleador y trabajador, y aunque estos no guarden una relación directa con la empresa principal, siendo esta una forma de organización empresarial encargando o delegando a otros, para que le provean de obras o servicios vinculados o integrados a la misma, la labor de los trabajadores tercerizados implica el movimiento del mercado y la productividad del mismo, generando ingresos.

Las leyes son limitativas, cerrando sus alcances dentro de su campo de aplicación, interpretando de esa manera que al mismo tiempo que concede beneficios estos se encuentran limitados, reducidos o restringidos a individuos con peculiaridades determinables por estas, para así poderlos distinguir frente a aquellos que no procuren dicho beneficio.

El empresario empleador, es el dueño del negocio, empresa o capital y es quien, es él obligado de cubrir la contraprestación remunerativa generada por la labor realizada por los trabajadores, la cual no siempre es justa no equitativa.

El trabajador, empleado u obrero es quien cumple una labor determinada por el empleador, desempeñando así el trabajo para el cual ha sido contratado a cambio de una contraprestación económica "sueldo". Siendo este el que, a través de su labor genera la producción del negocio, empresa o industria, con cuya actividad se ven satisfechas las necesidades que requiere y por la cual pagan los consumidores, surgiendo de ello un beneficio en favor del propietario de la misma.

Por lo cual Gómez Valdez (2001) infiere:

- a) El empleado u obrero, como retribución a su esfuerzo mental, físico y siempre mixto, gana un sueldo o salario que comúnmente, es el único ingreso que le permite satisfacer sus necesidades personales y mantener a su familia decentemente.
- b) El empresario, empleador o patrono, así dispusiese de un capital descomunadamente ingente, no podría lograr que su empresa o negocio produzca e incremente su cuantioso capital, sin el trabajo de sus empleados y obreros.
- c) Los intereses del trabajador y del empleador son, en la mayor parte de las veces, diametralmente opuestos, porque el empleador trata de ganar mucho pagando poco, mientras el trabajador quiere ganar mucho trabajando poco (p.318).

Es importante aclarar que no estamos buscando que las empresas principales asuman cargas salariales, pues lo que se propone es que frente a periodos de mayor productividad, se le reconozca al trabajador tercerizado un bono por su labor de

producción, con el fin de incentivar así un clima retributivo, lo cual será igual de beneficioso para la empresa principal.

Para determinar los períodos de mayor productividad la empresa usuaria deberá presentar información económica, financiera y otras que se le requieran, guardando siempre la confidencialidad de los mismos, para ello toma con respaldo legal al artículo 55 del Convenio N°98 de la OIT, en el que se reconoce que frente a la petición de los representantes de los trabajadores, la empresa deberá presentar la información solicitada, la misma que debe ser tendiente a dilucidar información específica respecto a los niveles de productividad con el fin de justificar el cobro que el trabajador hará para poder recibir la bonificación por productividad.

Cabe resaltar que al prestar sus servicios de forma directa en la empresa principal, estos trabajadores deben poder ejercer la capacidad plena de sus derechos colectivos de trabajo, al participar en las negociaciones colectivas, y obtener los mismos beneficios que los trabajadores contratados directamente por la empresa principal, siendo que los derechos laborales como la libertad sindical y la negociación colectiva son inherentes a los trabajadores y no deben verse limitados por su condición de trabajador tercerizado.

Para determinar que trabajadores adquirirán una bonificación por productividad se evaluarán, tomando en cuenta los siguientes parámetros:

- Parámetro de Rendimiento.

En el que se estará calificando a cada trabajador de la empresa tercerizadora por su rendimiento al momento de ejecutar la labor designada.

- Parámetro de Calidad y Cantidad del producto.

En relación a la forma de ejecución de su trabajo, calificándolo de acuerdo a ello.

- Parámetro de velocidad productiva.

Dentro de toda empresa la eficiencia del trabajador está relacionada al tiempo que se toma para ejecutar su labor, la cual siempre actuará ya sea en favor en contra de su labor productiva.

Y aunque características como la pluralidad de clientes, respecto a que una tercerizadora desarrolla su actividad constantemente en diferentes empresas principales y el desplazamiento de personal, puesto que constantemente están rotando los trabajadores, parezca dificultar la tesis planteado, se puede establecer mecanismos de organización, a través de los cuales se puede determinar porcentualmente cuanto le correspondería a cada trabajador, el uso de la logísticas es uno de los factores que ayudarán a proyectar esta propuesta.

Por ende al ejercer su derecho a la libertad sindical y hacer uso de la negociación colectiva con la principal se consolidaría de manera amplia y general los derechos laborales de estos trabajadores, lo que significaría que los derechos colectivos de esta figura de la subcontratación habría las líneas de frontera que a través del tiempo se han incorporado al derecho laboral.

El problema del mejoramiento de las condiciones laborales, deberá estar considerado como un todo, y en el cual los numerosos factores, tendientes a encontrar el bienestar del trabajador, se deben concretizar.

#### **1.4. Formulación del problema**

¿DE QUÉ MANERA LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TERCERIZADORA PODRÍAN EJERCER LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA CON LA EMPRESA PRINCIPAL?

### **1.5. Justificación del estudio**

La lógica latente a estas iniciativas es contundente, pues lo que a través de ellas se busca es reconstruir, desde la autonomía colectiva, la unidad material de los procesos de producción fragmentada a través del fenómeno de la subcontratación, comprometiendo además, la utilización de mecanismos de presión colectiva, hacia la empresa principal, que es la que conserva el poder de decisión global dentro de los mismos, en la negociación de las condiciones de trabajo.

Para así diseñar un marco normativo que contemple dentro de sus alcances a estas nuevas formas de organización del trabajo (tercerización, intermediación o teletrabajo) de manera integral y al ejercicio de los derechos laborales individuales y colectivos en ese nuevo contexto. Estas nuevas formas de organización productiva han originado nuevos problemas de naturaleza laboral al interior de las unidades de producción, en las que confluyen trabajadores de distintas empresas contratistas, que buscan acceder a condiciones remunerativas y de trabajo similares a aquéllas de las que gozan los trabajadores de la empresa principal, en tanto sus servicios benefician directamente a ésta última y por ende se sienten parte generadora de los resultados obtenidos.

A pesar de que nadie puede negar que una negociación colectiva de trabajo siempre traiga consigo sobrecostos para el empleador, este hecho no quiere decir que en sí mismo una negociación colectiva pueda no traer ningún beneficio para esta parte. Dentro de una leal negociación colectiva sucede todo lo contrario, puesto que en primer término la existencia de una negociación colectiva va a permitir al empleador tomar conocimiento directo de la situación laboral de sus recursos humanos, imprescindible información para realizar los correctivos laborales que sean necesarios.

Se realiza la presente investigación para lograr que los trabajadores tercerizados, puedan ejercer sus derechos colectivos de trabajo, como el de la libertad sindical y la negociación colectiva para tener

mayor influencia en la empresa principal. Es importante realizar esta investigación pues así se logrará modificar nuestro ordenamiento laboral y lograr que los frutos que se generan en la empresa principal, producto de la labor de los trabajadores tercerizados, también puedan ser obtenidos por estos.

Arana (2011, Setiembre 12) director de Estadística del Ministerio de Trabajo, señala que a junio último se han detectado un total de 1193 empresa que se dedican a la subcontratación, entre ellas 826 empresas son de intermediación laboral y 367 empresas de tercerización en todo el país. "Los datos oficiales arrojan que las intermediadoras emplean 134,800 trabajadores, mientras que las tercerizadoras a 71,000 trabajadores".

De los datos antes señalados podemos advertir que la población de trabajadores subcontratados cada vez aumenta, por lo que es necesario remarcar que los beneficios que se obtendrán al realizar esta investigación, serán los de mejorar las condiciones de los trabajadores tercerizados respecto al ejercicio de sus derechos colectivos dentro de la empresa principal, para así limitar las consecuencias que ha traído consigo el fenómeno de la subcontratación, puesto que lo que se propone no es generar obligaciones para con los terceros que afecten a la principal o mucho menos, resten responsabilidad a la tercerizadora.

Del presente trabajo de investigación se espera implementar un criterio que modifique el artículo 47 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo Decreto Supremo N° 010-2003-TR para así lograr que los trabajadores tercerizados, tengan capacidad plena, legítima y puedan ejercer sus derechos laborales, dentro de la empresa principal.

Gómez (2004) señala que:

El artículo 2 del Convenio N° 87 de la OIT refiere que es parte del orden u ordenamiento jurídico peruano, el señalar que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin

autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes (que pueden ser distintas a los sindicatos), así como el de afiliarse a estas organizaciones (extremando la libertad sindical) con la sola condición de observar los estatutos de las mismas (p.48).

Los que se beneficiaran con la elaboración de este proyecto de investigación serán todos los trabajadores tercerizados, pues al modificar dicho artículo, participarán activamente de las negociaciones colectivas de manera directa con la empresa principal, sin la necesidad de pertenecer al sindicato de empresa y obtendrán así las mismas condiciones y beneficios que tiene un trabajador contratado por la empresa principal.

El aporte de la presente investigación está dirigido a ampliar el conocimiento, formando un nuevo criterio por el cual se le reconozca capacidad plena a estos trabajadores tercerizados y se pueda establecer mejores condiciones laborales respecto de los derechos colectivos de estos trabajadores. Siendo que dentro de nuestra actual sociedad el aumento del fenómeno de la subcontratación ha generado más puestos de trabajo aunque estos sean temporales, buscando generar en el trabajador el despliegue y ejercicio de sus derechos colectivos, alcanzando en la práctica laboral una mejor condición y desarrollo de los derechos colectivos del trabajador.

#### **1.6. Hipótesis**

Al momento de modificar el artículo 47 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo Decreto Supremo N° 010-2003-TR, los trabajadores tercerizados tendrán capacidad legítima para participarán en las negociaciones colectivas con la empresa principal, a través de la constitución de una comisión de no menos de tres ni más de doce trabajadores tercerizados que laboren para la misma empresa principal, los cuales han sido escogidos por mayoría.

Quedando modificado textualmente de la siguiente forma:



“Art. 47º.- Tendrán capacidad **legítima** para negociar colectivamente en representación de los trabajadores:

- a) En las convenciones colectivas de empresa, el sindicato respectivo o, a falta de este, los representantes expresamente elegidos por la mayoría absoluta de trabajadores.
- b) En las convenciones por rama de actividad o gremio, la organización sindical o conjunto de ellas de la rama o gremio correspondiente, **de igual forma las comisiones formadas por los trabajadores tercerizados.**

La representación de los trabajadores en todo ámbito de negociación estará a cargo de una comisión constituida por no menos de tres (3) ni más de doce (12) miembros plenos, cuyo número se regulará en atención al ámbito de aplicación de la convención y en proporción al número de trabajadores comprendidos.

En los casos que corresponda, la comisión incluye a los dos (2) delegados previstos por el artículo 15º de la presente norma”.

Luego de ello se llevará a cabo el proceso como la norma lo establece, si incluir alguna otra modificación, que implique la modificación del proceso, para presentar el pliego de peticiones ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), órgano encargado de evaluar las peticiones laborales realizadas.

## **1.7. Objetivos.**

### **1.7.1. Objetivo General:**

Determinar de qué manera los trabajadores de la empresa tercerizadora podrían ejercer la negociación colectiva con la empresa principal.

### **1.7.2. Objetivos Específicos:**

- Establecer la participación del trabajador tercerizado en las negociaciones colectivas frente a la empresa principal.
- Analizar la figura de tercerización análisis teórico doctrinario, de derecho comparado, legislación y jurisprudencia y su regulación en el país.
- Estructura de la negociación colectiva en el Perú
- Modificación del art.47 La Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo Decreto Supremo N° 010-2003-TR respecto a agregar legitimidad en la capacidad para negociar colectivamente, al mismo tiempo señalar que los trabajadores tercerizados puede escoger representantes que ejerzan representación y puedan negociar colectivamente de forma directa con la empresa principal.

## **II. MÉTODO**

### **2.1. Diseño de investigación**

Es una investigación de tipo Cualitativa, ya que describe situaciones relacionadas con la participación de los trabajadores tercerizados en las negociaciones colectivas de la empresa principal, teniendo en cuenta los aspectos laborales, jurídicos, empresariales y socioeconómicos. Según el tiempo de ocurrencia de los hechos estamos ante una investigación de tipo prospectiva, siendo que se registrará la información según van ocurriendo los hechos respecto a las condiciones de los trabajadores tercerizados.

Es una investigación de tipo Aplicada pues los conocimientos que se generen de esta investigación ayudan a solucionar los problemas laborales respecto de la condición de los trabajadores tercerizados y su participación en el sindicato de la empresa principal.

Es una investigación de tipo Descriptiva por cuanto los datos obtenidos refieren a la realidad en la que se encuentran los derechos colectivos de los trabajadores tercerizados.

Es una investigación de tipo Correlacional, pues presenta variables que se correlación. Según la investigación el tipo de Variables es Cualitativa, según su función en la investigación la variable Dependiente es el Servicio de Tercerización y la variable Independiente es la Negociación Colectiva.

## 2.2. Variables, Operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Escala de Medición
Variable Dependiente Servicios de Tercerización	<p>La tercerización es una de las figuras jurídicas de la subcontratación, en la cual la empresa tercerizadora realiza labores especializadas, asumiendo siempre por su cuenta y riesgo los servicios que presta; además debe tener sus recursos financieros, técnicos y de materiales propios, debe asumir las responsabilidades de los resultados de su labor desempeñada, para lo cual sus trabajadores deben estar bajo su única subordinación. Los factores propios de esta actividad son la diversidad de clientes, tener sus propios suministros, contar con su propio capital y el pago por sus servicios. No se puede brindar como único servicio la provisión de personal. La figura de tercerización no limita el</p>	<p>Se aplicará una encuesta y una entrevista a fin de conocer la percepción por parte de las personas justiciables, y de los abogados conocedores del</p>	<p>Subcontratación</p> <hr/> <p>Derechos individuales del trabajador</p> <hr/> <p>Empresa Tercerizadora</p>	<p>Nominal</p>

	ejercicio de los derechos individuales y colectivos inherentes al trabajador.	derecho laboral acerca de la partición de los trabajadores tercerizados en las negociaciones colectivas.	Trabajadores tercerizados	
Variable Independiente Negociación Colectiva	La negociación colectiva es el diálogo que se realiza entre la agrupación de trabajadores ya sea través del sindicato, federación o confederación con su empleador o los representantes de este, con el fin de dilucidar temas relacionados a sus montos remunerativos, sus condiciones laborales y relaciones de trabajo.		Derechos colectivos del trabajador.	Nominal
			Libertad sindical	
			Empresa principal	

### **2.3. Población y Muestra**

Los Jueces y Abogados especializados en el área del Derecho Laboral de la ciudad de Trujillo, componen la población de este proyecto de investigación.

La muestra está compuesta por 6 entrevistas (3 Jueces y 3 Abogados).

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

Una de las técnicas utilizadas es el análisis de documentos obtenidos de fuentes bibliográficas y Lincográficas, a través del instrumento de ficha de análisis de documentos.

Se utilizará el método cualitativo de la entrevista, cuyo instrumento será la guía de entrevista.

### **2.5. Métodos de análisis de datos**

Explicar la tabulación, el análisis e interpretación de resultados, incluyendo los estadísticos que se van a necesitar para comprobar la hipótesis.

Describir cómo se organizará estadísticamente la información obtenida, las técnicas de análisis estadístico utilizadas para procesar los datos que permitirán obtener los resultados, y cómo se analizarán para llegar a las conclusiones.

### **2.6. Aspectos éticos**

En el presente estudio se protegerá la identidad de cada uno de los sujetos de estudio y se tomará en cuenta las consideraciones éticas pertinentes, tales como confidencialidad, consentimiento informado, libre participación y anonimato de la información.

Según la Declaración de Helsinki de 1964, se informará del propósito de la investigación y el uso que hará de los resultados de la misma. Los resultados se reportarán con honestidad. Se tendrá en cuenta:

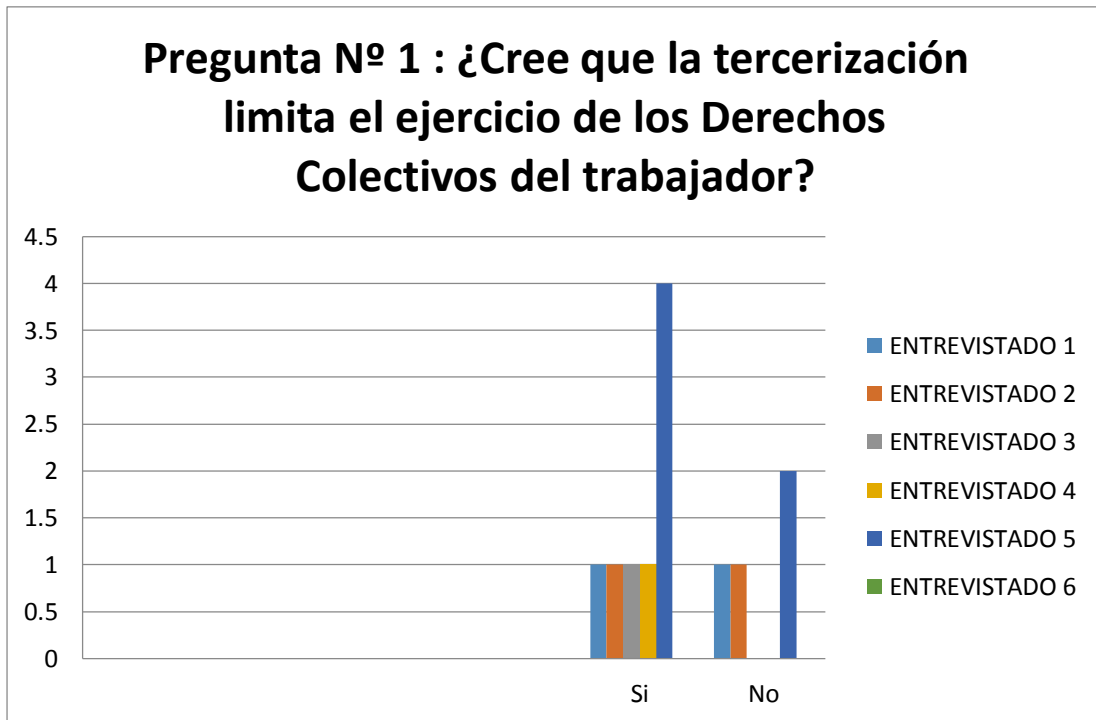
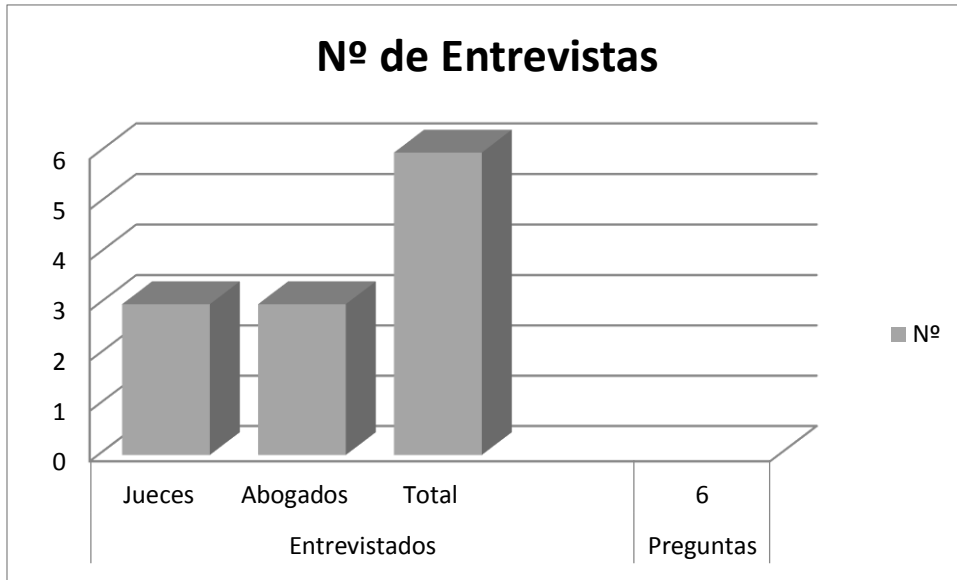
- Confidencialidad: La información obtenida no será revelada ni divulgada para cualquier otro fin; protegiéndose la identidad de las personas que participan como informantes de la investigación.
- Consentimiento informado: Los participantes tendrán pleno conocimiento de sus derechos y responsabilidades para brindar la información requerida y ser informantes.
- Dar a conocer los resultados de la investigación: Se le informará a todos los participantes los resultados provenientes de la misma investigación.
- Respeto al lugar donde se realizan las investigaciones: Se obtendrá los permisos correspondientes para acceder al lugar por parte de las personas autorizadas, así mismo se cumplirá con las reglas y normas establecidas por la institución
- Respeto a los participantes: Se tendrá respeto a las costumbres y sus creencias de las personas, así como a la igualdad, rechazando todo acto de racismo y de discriminación, ya que todos los participantes son igualmente importantes y se merecen el mismo respeto. (Según la Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948).
- Veracidad, Es decir la recolección de la información, el análisis y los resultados son verdaderos, así como, no desviar las conclusiones de acuerdo al financiamiento de la investigación.
- Respeto por el medio ambiente: En la investigación se evitará el riesgo de generar daños.
- Derecho de autor: se respetará la autoría de otros autores, ya sea teóricos o prácticos (patentes). No plagio, falsificación de otros trabajos.
- Veracidad en el registro de la información: Los datos registrados no son falsificados.
- Anonimidad: Se tendrá en cuenta desde el inicio de la investigación.

**Para investigaciones CUALITATIVAS, se tomará en cuenta:**

- **El manejo de riesgos;** Este requisito tiene relación con los principios de no maleficencia y beneficencia establecidos para hacer investigación con seres humanos.
- **Observación participante;** Responsabilidad ética por los efectos y consecuencias que puede derivarse de la interacción establecida con los sujetos participantes del estudio.
- **Entrevistas;** No se deben provocar actitudes que condicionen la respuesta de los participantes.
- **Grabaciones de Audios o Videos;** Deben resguardarse en archivos confidenciales siendo el investigador cauteloso con la confidencialidad, el respeto.



### III. RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS.



## Respuestas a la pregunta N° 1

**Entrevistado 1**



No, respecto a los trabajadores, porque ellos pueden agruparse. Sería notoria la limitación de derechos ante la informalidad de la tercerización y por ende como consecuencia la responsabilidad de la empresa principal.

**Entrevistado 2**



Si, respecto a que se encuentran supeditados directamente a las condiciones que establezca la empresa tercerizadora y no tienen la oportunidad de mejorar sus condiciones labores, que pueden obtener de la empresa principal.

**Entrevistado 3**



Si, debido a que es una figura de la subcontratación, restringe su participación con la empresa tercerizadora y no existe relación directa con la principal.

**Entrevistado 4**



No, porque la normativa laboral y constitucional reconoce dichos derechos como el de sindicato, negociación colectiva y huelga.

**Entrevistado 5**



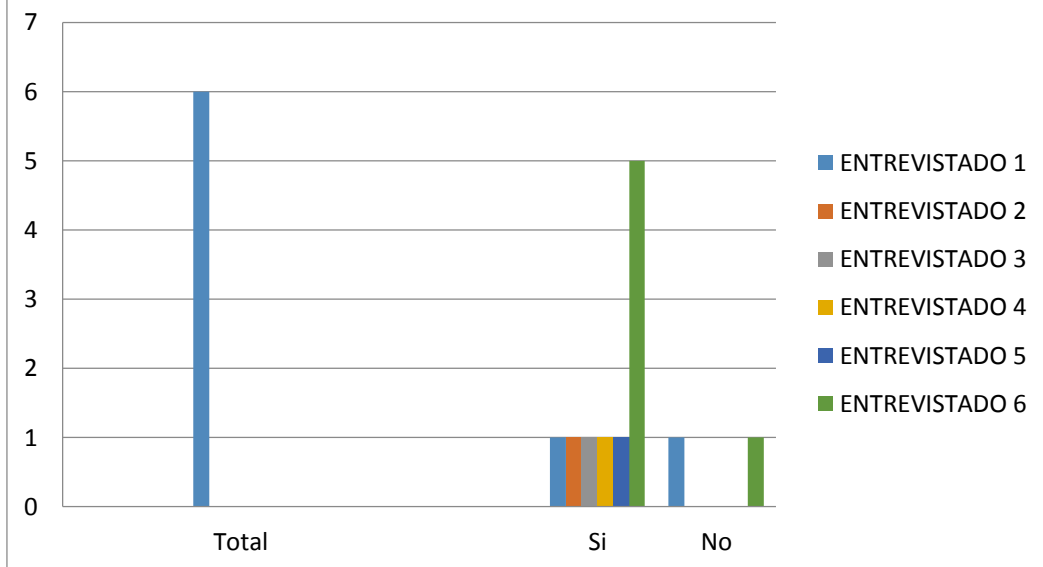
Si, debido a que la misma figura restringe una relación entre los trabajadores tercerizados y la empresa principal.

**Entrevistado 6**



Si, puesto a que la misma figura por su característica de temporalidad, resulta poco viable la ejecución de los derechos colectivos.

**Pregunta N° 2 : ¿Considera viable la participación de los trabajadores tercerizados en la negociación colectiva con la empresa principal?**



**Respuestas a la pregunta N° 2**

**Entrevistado 1**



No, porque se desnaturaliza la tercerización como tal.

**Entrevistado 2**



Sí, siempre que se establezcan limitaciones en su forma de participación.

**Entrevistado 3**



Si, teniendo en cuenta que la participación que se busca reconocer es con la empresa principal.

**Entrevistado 4**



Si, debido a que existe una relación con la principal aunque no de forma directa, debido a la misma figura de tercerización.

**Entrevistado 5**



Si, pues esta participación busca mejorar las condiciones laborales de dichos trabajadores.

**Entrevistado 6**



Sí, siempre que ello no genere perjuicio a ambas partes, ya sea por mejoras poco viables.

**Respuestas a la pregunta N° 3: ¿Qué bases propondría para determinar cuando**



-Se debe demostrar la productividad de la empresa principal depende estrictu sensu de los trabajadores terceros.

-La empresa principal no cumple con los parámetros legales que establece la ley de tercerización.



Para adquirir un bono por producción, el trabajador debe demostrar su nivel de productividad y lo que ello ha generado en la principal.



Cuando pueda ser viable la adquisición del bono, teniendo en cuenta el nivel de productividad de cada trabajador.



Se deben establecer estándares de productividad con el fin de conocer cuánto sería el bono que deben cobrar estos trabajadores.

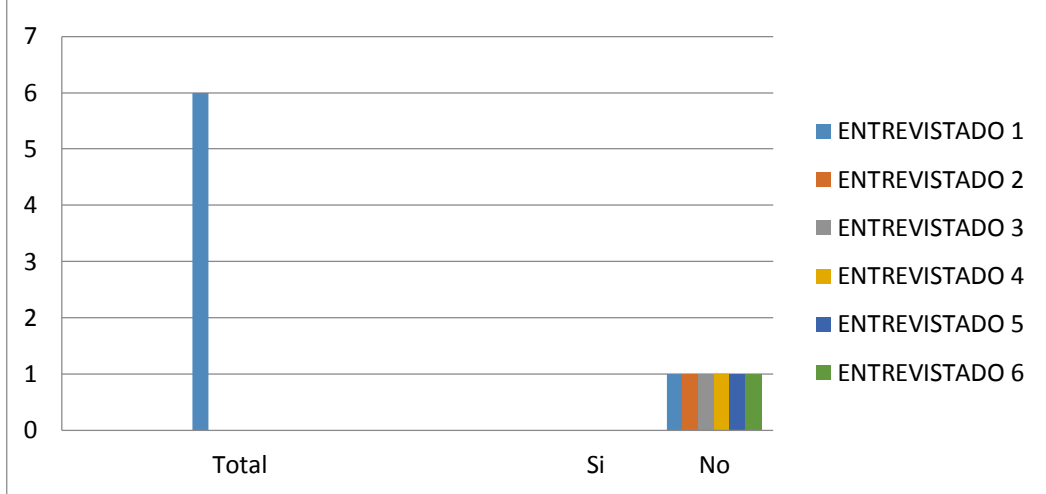


Se debe demostrar la productividad del trabajador y lo que ello ha significado a la principal.



La productividad sería una de las principales bases que se deben señalar para determinar si les corresponde dicho bono.

**Pregunta N° 4 : ¿Cree que al ampliar el artículo 47 del DS. N° 010-2003-TR, para otorgarles capacidad legítima de participación en las negociaciones colectivas con la principal, las empresas principales se verían afectadas económicamente?**



**Respuestas a la pregunta N° 4**

**Entrevistado 1**



No, porque hay una relación directa, pero encajaría una desnaturalización de la figura de tercerización.

**Entrevistado 2**



No, debido a que los trabajadores son los que generan la productividad y rendimiento de la empresa y de ese modo esta obtiene mayores utilidades, por lo que al reconocérseles su derecho a participación generarían mayores incentivos en el trabajador.

**Entrevistado 3**



No, debido a que si lo que se busca es otorgar un bono por productividad, se evaluaría primero si el trabajador debe adquirirlo o no.

**Entrevistado 4**



No, porque los incentivos por productividad se justifican por la laborar y rendimiento del trabajador.

**Entrevistado 5**



No, porque la economía de la principal surge de la labor del trabajador tercerizado.

**Entrevistado 6**



No, debido a que el reconocimiento implica mejores condiciones laborales que traerían consigo un mejor desempeño del trabajador.

**Respuestas a la pregunta Nº 5: ¿Cuál cree que sería el mayor obstáculo que se**



Provocar una desnaturalización de la tercerización y generar una desorganización.



El mayor obstáculo sería establecer parámetros adecuados a los trabajadores tercerizados para que estos sean incluidos y participen activamente en las negociaciones colectivas con la principal.



Establecer la relación entre los trabajadores de la tercerizada y la principal. Sin que ello implique la desnaturalización de esta figura de la subcontratación.



Señalar que limitaciones se deben tener en cuenta al momento de que las terceras participen en la principal con el fin de no desnaturalizar la figura de tercerización.



Que la empresa principal, se oponga a la participación de estos trabajadores por suponer que esta relación directa con la tercerizadora, genere derechos laborales que deban asumir.

**Entrevistado 6**



Establecer límites de clasificación para la adquisición de dichos bonos por los trabajadores.

**Respuestas a la pregunta Nº 6: Comentarios respecto al tema de investigación**

**Entrevistado 1**



Como es que los grupos económicos alteran la figura de tercerización, y que frente a esta conducta fraudulenta, la empresa principal debe asumir los derechos colectivos e individuales de los trabajadores.

**Entrevistado 2**



La investigación requiere una amplia gama de temas a estudiar, y ello implicaría darles mayor seguridad jurídica a los trabajadores tercerizados.

**Entrevistado 3**



El buscar una relación entre tercerizados y principal requiere establecer bases sólidas que procuren la viabilidad de la propuesta.

**Entrevistado 4**



Esta investigación representaría una mejora de los derechos colectivos de los trabajadores tercerizados.

**Entrevistado 5**



La relación de participación que se quiere establecer con la principal establecerá una amplia gama de negociaciones que ayuden a mejorar las condiciones laborales.

**Entrevistado 6**



Muchas veces los grupos económicos al usar las figuras de subcontratación, se desvinculan en relación a las condiciones del tercero debido a que este debe ser asumido según la norma solo por su empleadora.

#### **IV. DISCUSIÓN**

La presente investigación referida a la participación de los trabajadores tercerizado en la negociación colectiva con la principal, ha sido ampliamente contrastada para determinar la viabilidad de la propuesta por ello se ha realizado una entrevista a muestra competente y con amplios conocimientos en el Derecho Laboral.

Respecto a la primera interrogante: ¿Cree que la tercerización limita el ejercicio de los derechos colectivos del trabajador?; de la totalidad de entrevistados el 67% (4), tuvieron una respuesta positiva y un 33% (2) refiere que no se estaría limitando dichos derechos laborales colectivos.

Además de ello, los que señalan que si existiría una limitación de derechos, lo fundamentan respecto a que estos trabajadores se encuentran supeditados directamente a las condiciones de la tercera y aunque con la usuaria no exista relación contractual directa, esta figura vuelve poco viable la ejecución de los derechos colectivos, sustentándose de acuerdo a esta modalidad contractual, hay una desvinculación frente a los terceros. Mientras tanto el resto considera que no se limitan dichos derechos, pues indican que la misma figura de tercerización es la que establece en su normativa, que solo se podrá ejercer derechos colectivos entre trabajador y empleador, para ser claros entre la empresa tercerizadora y los terceros, no habiendo justificación en apariencia para que se incluya a la usuaria en esta relación.

Ante ello es necesario señalar que aunque la normativa laboral indica que todos los trabajadores tienen pleno derecho de ejercer sus derechos colectivos frente a su empleador; por ello la subcontratación no debe limitarlos. Aunque esta figura surge con el fin de disminuir los costos de las empresas, lo que se busca a través de esta investigación es generar y ampliar una base normativa que fomente la posibilidad de negociar colectivamente con la principal siempre que exista aumentos en la productividad que han generado mayor rentabilidad para la usuaria, justificando así que por su labor debería ser repartido con los trabajadores que la han generado, estableciendo así mejoras en las



condiciones salariales a estos trabajadores, quienes se encuentran contratados por un tiempo limitado y quienes siempre son la parte más vulnerable de la relación laboral.

Los derechos colectivos que se busca, se puedan ejercer son la libertad sindical y la negociación colectiva, debido a la temporalidad que caracteriza a la subcontratación, este hecho puede generar fluctuaciones al momento de volverse viable el cobro de bonificación por productividad.

Respecto a la segunda interrogante: ¿Considera viable la participación de los trabajadores tercerizados en la negociación colectiva con la empresa principal?; de la totalidad de entrevistados el 83% (5) de los entrevistados si considera viable dicha bonificación, siempre que se establezcan limitación, y no se desnaturalice la tercerización, además se debe reconocer su participación en la negociación directa con la principal con el fin de mejorar las condiciones laborales que resultaran también provechosas para la empresa, sin perjuicio de adjudicarle otras responsabilidades laborales a la principal, mientras que el 17% (1) refiere a que esto no sería viable debido a que se desnaturalizaría la figura jurídica de Tercerización, al querer fomentar la participación de los terceros de forma directa con la principal.

En contraste con la hipótesis de esta investigación dichas limitaciones a las que refieren los entrevistados, para concretar la viable la propuesta, serán las de establecer parámetros con los que se evalúen a los trabajadores y así se determinen quienes podrán acceder a dichas bonificación, la forma en la que participarán los terceros frente a la principal será a través de una comisión de representación a quien se le reconocerá capacidad legítima en las negociaciones, puede surja la interrogante de porque formar una comisión, esto es debido a que la tercerización tiene características muy peculiares como son la temporalidad de sus trabajadores, la constante en el desplazamiento de personal y además la pluralidad de quienes propia de la subcontratación.

No se está buscando crear un vínculo con la principal que le obligue a responsabilizarse por otros derechos laborales, los que le corresponde directamente a la tercera, siendo pues, que, lo que se busca es, que así como estos trabajadores terceros generan mayor rentabilidad en la principal puedan también ser compensados por un bono en reconocimiento a su labor, es necesario señalar que las empresas no serían empresas, sino por sus trabajadores y estas no crecerían si estos no trabajaran cumpliendo las metas de productividad que se establecen, es por ello es totalmente justificable la obtención de un bono, el mismo que será manejado directamente por la principal, pues muchas veces la terceras pagan a sus trabajadores montos mínimos y debido a la constante de tiempo, sus trabajadores cambian constantemente, es por ello que a través de este bono se busca una mejora remunerativa, que compense a el trabajador por su productividad y desempeño, y que aunque no hayan sido contratados directamente por la principal, su labor la desempeñan allí, siente este, el que se beneficia.

Respecto a la tercera interrogante: ¿Qué bases propondría para determinar cuando un trabajador tercerizado pueda percibir un bono por producción de parte de la empresa principal?; que el 100% de los entrevistados refieren que `para percibir dicho bono es necesario que el trabajador demuestre su nivel de productividad y lo que ello ha significado para la rentabilidad de la empresa, el establecer estándares de productividad sería una base limitativa que se justificaría con la labor que realiza el trabajador. Otra propuesta que alega uno de los entrevistados es que este bono se utilice como una sanción a la principal, siempre que no hayan contratado respetando las normatividad laboral.

¿Qué es lo que implica el pago de una bonificación?, talvez algunos consideren que esto creará una disminución económica para la empresa, o que se desnaturalizara la figura de tercerización, pero el hecho de que la empresa presente mayor rentabilidad, se debe principalmente por los trabajadores, el tener en buenas condiciones y compensar la labor de los

terceros, implica que esto puede influir en su forma de trabajar, lo que le resultaría beneficioso o no a la empresa.

Frente a las respuestas dadas, es concluyente que existe viabilidad en la ejecución de la propuesta dada, creando así mejoras en las condiciones laborales de los trabajadores subcontratados.

Respecto a la cuarta interrogante: ¿Cree que al ampliar del art. 47 del DS. N° 010-2003-TR, para otorgarles capacidad legítima de participación en las negociaciones colectivas con la principal a los tercerizados, las empresas principales se verían afectadas económicamente?; el 100% de los entrevistados considera que no puesto que no hay una relación directa con la principal, y que además de ello su económica surge de la labor de los trabajadores, quienes son los que generan la rentabilidad de la misma, por ello estas no se verían afectadas, puesto que al aplicar la bonificación primera se tendría que verificar el nivel de productividad del trabajador.

Uno de los objetivos específicos de esta investigación está vinculado a la modificación del artículo 47, respecto a reconocer la capacidad legítima de la comisión de representación formada por los terceros con el fin de que así pueda participar y negociar colectivamente con la principal.

Siempre a lo largo de las diferentes situaciones en las que los derechos colectivos no son ejercidos a su plenitud, se han obtenido en apariencia convenios que han surgido del acto de mala fe de las partes en especial del empleador, que suele pensar que el hecho de reconocer su derechos y brindarle beneficios a sus trabajadores, puede ver afectada la economía de su empresa. Pero al establecer limitaciones respecto al bono de productividad, estos miedos a las pérdidas económicas son poco factibles.

Respecto a la quinta interrogante: ¿Cuál cree que sería el mayor obstáculo que se tendría al pretender que los trabajadores tercerizados participen activamente en las negociaciones colectivas con la principal?; entre los obstáculos mencionados por los entrevistados está, el de

generar la desnaturalización de la tercerización y una desorganización en la plana de trabajadores, los que vienen de diferentes terceras, otro punto es determinar adecuadamente los parámetros que sean necesarios para justificar la bonificación. Y consideran que uno de los mayores obstáculos será la renuencia de la principal a establecer con los terceros un trata más directo, que es lo que evitan, puesto que no quieren asumir mayores responsabilidades laborales.

La negociación colectiva siempre será signo de confianza y paz laboral entre trabajadores y empleadores, y aunque la conducta negociadora que se busca establecer no siempre pueda alcanzarse, el solo hecho de abrir posibilidades a ello implica que los trabajadores aunque se encuentren bajo diversas modalidades contractuales podrán ejercer sus derechos colectivos en razón de obtener mejoras en sus condiciones de trabajo.

Respecto a la sexta interrogante: Comentarios respecto al tema de investigación; cada uno de los entrevistados señala que existen muchos grupos económicos que utilizan las diversas figuras de la subcontratación, como la tercerización, para actuar de manera fraudulenta y lesionar los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, la propuesta de que surja una negociación directa con la principal requiere el estudio de varios temas propios del derecho individual y colectivo, los cuales actuarán funcionalmente con el fin de concretar la viabilidad de la propuesta, a través de bases sólidas que tiene como finalidad mejorar las condiciones laborales de los trabajadores subcontratados.

Tanto el derecho a la libertad sindical, que ayudará a la participación activa de los trabajadores, como el derecho a ejercer la negociación colectiva, implica colocar en una posición igualitaria a las partes, para evitar cualquier desequilibrio que pudiera poner en peligro el llegar a algún acuerdo, y frustrarse así firmar acuerdos satisfactorios entre las partes.

## V. CONCLUSIONES

- Una de las conclusiones a las que arribo, a través de la presente investigación es que, para muchos empleadores, la existencia de una amplia normatividad laboral protectora construida permanentemente para favorecer a los trabajadores, es suficiente para no pensar en mayores beneficios garantistas a favor de los trabajadores, esto a criterio de los empleadores, por este motivo son muy renuentes al hecho de abrirse a una negociación colectiva, negándose a tener una predisposición para la negociación con los trabajadores, y aún más si estos en apariencia no tiene ninguna relación con la usuaria, debido a que han sido contratados a través de la figura de Tercerización laboral. Frente a ello es posible que, a lo largo de futuras investigaciones, puede que surjan nuevas figuras jurídicas que fomenten la participación de los trabajadores tercerizados en la negociación colectiva con la principal, estableciendo bases que generen satisfacción tanto en el trabajador como con el empleador.
- Concluyo también que, que es necesario establecer lineamientos, para garantizar el inicio y el completo desenvolvimiento de las negociaciones colectivas, puesto que las misma siempre versan en temas como mejoras remunerativas, implementación, todo aquello que está relacionado con las condiciones laborales, hasta las que están relacionadas con la potenciación de las relaciones individuales de trabajo; desde la que tienen que ver con el favorecimiento del ejercicio regular de la libertad sindical hasta la ponderación que pudiera tener el empleador para, en un espíritu de compromiso con sus trabajadores, llevar adelante, y de buena fe, el desarrollo de la negociación colectiva hasta su adecuada conclusión, desde las que utilizando este mecanismo fortalecen la institucionalización de la democracia hasta quienes apuestan para que la negociación colectiva sea un conducto para mejorar el reparto equitativo de la riqueza de un país; en fin los que ven en la negociación colectiva un mecanismo de concertación y participación, serán quienes apoye a que esta

propuesta en la que se vuelve posible la participación entre la tercera y la principal.

- Concluyo además que, debido al incremento de las empresas de tercerización laboral, se ha incidido de forma directa e indirectamente en los derechos colectivos de los trabajadores de la empresa principal y de la tercerizadora.
- Finalmente luego de contrastar los antecedentes jurídicos propios del derecho colectivo, investigados en relación con la figura de la subcontratación “Tercerización”, concluimos que es viable la propuesta, respecto a la participación de los terceros frente a la principal a través de una comisión de representación, y además es factible que se otorgue una bonificación por productividad a estos trabajadores, teniendo en cuenta los parámetros límite, para así determinar a qué trabajador le correspondería cobrar dicha bonificación, además de ello esta propuesta no afecta a la principal, pues no va a generar una relación obligacional laboral respecto a otros derechos, los cuales son completa responsabilidad de la tercera, debido a que esta es la empleadora directa del trabajador.

## VII. RECOMENDACIONES

- Se le recomienda a los operadores del derecho especialistas en derecho laboral que modifiquen el artículo 47 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo Decreto Supremo N° 010-2003-TR, con el fin de reconocerle capacidad legítima a los trabajadores terceros y que de esa forma, puedan ejercer sus derechos colectivos frente a la principal, y así establecer una bonificación que les sea retributiva con su trabajo.
- Se recomiendo a los futuros investigadores, del mismo dilema laboral, que respecto a los parámetros limitativos que se han establecido en la presente investigación, para determinar si le corresponde al trabajador cobrar el bono de productividad, frente a estos, y para futuras investigación, puede ser factible incluir nuevos parámetros, e incluso características específicas que se deben tener en cuenta para poder ejecutar la propuesta planteada.

## VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arce, E. (2006). *Subcontratación entre empresas y relación de trabajo en el Perú*. (1era. Ed.). Lima: Palestra.
- Arana, Luis. (2011, Lunes, Setiembre). *Empresas de tercerización operan con 71 mil trabajadores en el país*. Gestión, pp. 12.
- Boza Pro, G. (2014). *Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo*. Themis Revista de Derecho. Recuperado de: [http://revistas.pucp.edu.pe/imagenes/themis/themis\\_065.pdf](http://revistas.pucp.edu.pe/imagenes/themis/themis_065.pdf)
- Canessa Montejó, Miguel. (2003). *Las Violaciones a la Libertad Sindical en el Perú (1980-2002). Los pronunciamientos de los órganos de control de la OIT*. Lima: Editorial Cedral.
- Castañeda Espinoza, Johanna. (2016). *La Tercerización Laboral en Colombia*. Trabajo de grado. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá, Colombia. Recuperado de: <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/14489/3/Casta%C3%B1edaEspinozaJohannaElizabeth2016.pdf>
- Catiñeira, Jaime. (1996). *La tutela de la libertad sindical*. Madrid: Tecnos.
- Decreto Legislativo N°1038. (2008). Recuperado de: [http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/prodlab/legislacion/DL\\_1038.pdf](http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/prodlab/legislacion/DL_1038.pdf)
- Constitución Política del Perú. (1920). Recuperada de: [http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/constituciones/ordenado/CONSTIT\\_1920/Cons1920\\_TEXTO.pdf](http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/constituciones/ordenado/CONSTIT_1920/Cons1920_TEXTO.pdf)
- Constitución Política del Perú. (1979). Recuperada de: <http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/1999/simplificacion/const/1979.htm>
- Constitución Política del Perú. (1993). Recuperada de: <http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/1996/constitucion/con1993.htm>
- Convenio de la Organización Internacional del Trabajo N°87. Recuperado de: [file:///D:/Descargas/conv\\_87.pdf](file:///D:/Descargas/conv_87.pdf)
- Convenio de la Organización Internacional del Trabajo N°98. Recuperado de: [file:///D:/Descargas/conv\\_98.pdf](file:///D:/Descargas/conv_98.pdf)



Convenio de la Organización Internacional del Trabajo N°151.  
Recuperado de:  
[file:///D:/Descargas/conv\\_151.pdf](file:///D:/Descargas/conv_151.pdf)

Decreto Supremo N°006-2008-TR. Recuperado de:  
[http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS\\_006\\_2008\\_TR.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_006_2008_TR.pdf)

Delgado Gonzáles, Pablo. (2013). *Los Derechos Colectivos De Los Trabajadores Subcontratados Y Suministrados*. Memoria Para Optar Al Grado. Universidad de Chile. Santiago de Chile, Chile.  
Recuperado de:  
[http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/114923/delgado\\_p.pdf?sequence=1](http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/114923/delgado_p.pdf?sequence=1)

Gómez Valdez, Francisco. (2001). *Relaciones Colectivas de Trabajo*. Lima: Editorial San Marcos.

Guerra Rodríguez, Luciana. (2012). *El impacto de la tercerización en las relaciones colectivas de trabajo y en los equilibrios constitucionales. Análisis y propuestas*. Tesis de Pregrado. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú. Recuperado de:  
<http://facultad.pucp.edu.pe/derecho/alumnos/publicaciones-y-tesis/tesis/page/2/?seccion=todas&area=derecho-laboral>

Haro Carranza, Julio. (2009). *Derecho Colectivo del Trabajo*. Lima: Ediciones Legales.

Horna Torres, José. (2012). *Intermediación y Tercerización Laboral*. Lima: UNMSM.

*Iniciativas que les permitan a los trabajadores imponerse como contrapoder efectivo en el marco de las relaciones colectivas*.  
Recuperado de:  
<http://www.minem.gob.pe/publicacion.php?idSector=1&idPublicacion=4263>.

Ley N° 29245. (2008). Ley que regula los servicios de Tercerización.  
Recuperado de:  
[http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2008-06-24\\_29245\\_936.pdf](http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2008-06-24_29245_936.pdf).

Organización Internacional del Trabajo. Convenio N° 154 sobre *El Fomento de la Negociación Colectiva*.

[file:///D:/Descargas/conv\\_154%20\(1\).pdf](file:///D:/Descargas/conv_154%20(1).pdf)

Palomino, Teodosio A. (2004). *Derecho Colectivo del Trabajo*. Lima: Iuris Laboral.

Quiroz Eslado, Luis. (2014). *Nuevas formas de contratación laboral. Intermediación, Tercerización y Teletrabajo*. (1era. Ed.). Lima: Gaceta Jurídica.

Rendón Vázquez, Jorge. (1999). *Economía y Conflicto Social en Trabajo y Conflicto*. La Plata: EFT.

Rendón Vázquez, Jorge. (2001). *Derecho del Trabajo. Colectivo*. Lima: Servicios Gráficos Edial.

Rendón Vázquez, Jorge. (2014). *Derecho del trabajo colectivo*. (8va. Ed.). Lima: Grijley.

Sanguinetti Raymond, Wilfredo. (2010). *Los sindicatos y la libertad en la nueva ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. (Decreto Ley 25593)*. Lima: UNMSM.

Soluciones Laborales. (2017). *Sistema de Inspección del Trabajo: Síntesis de las recientes reformas*. (N° 112). Lima: Gaceta Jurídica.

Ugaz, M. & Otros. (2010). *Compendio de Derecho Colectivo del Trabajo*. Lima: Jurista Editores.

Villavicencio Ríos, Alfredo. (1999). *La Libertad Sindical en el Perú*. Lima: Organización Internacional del Trabajo.

Villavicencio Ríos, Alfredo. (1999). *La Protección de la libertad sindical y su regulación (limitada y simbólica) en el Perú*. Lima: Ius Veritas N° 19.

## VII. ANEXOS

**TRABAJADORES EN EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL Y TERCERIZACIÓN EN EL SECTOR PRIVADO POR MESES, SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA 2014**

ACTIVIDAD ECONÓMICA	MESES																							
	ENERO		FEBRERO		MARZO		ABRIL		MAYO		JUNIO		JULIO		AGOSTO		SEPTIEMBRE		OCTUBRE		NOVIEMBRE		DICIEMBRE	
	Inter.	Terc.	Inter.	Terc.	Inter.	Terc.	Inter.	Terc.	Inter.	Terc.	Inter.	Terc.	Inter.	Terc.	Inter.	Terc.	Inter.	Terc.	Inter.	Terc.	Inter.	Terc.	Inter.	Terc.
AGRICULTURA, GANADERÍA Y SILVICULTURA	102	2 091	100	2 074	96	2 123	90	2 088	62	2 104	54	2 010	56	1 951	20	2 120	20	2 116	18	2 140	20	2 099	21	2 098
PESCA	5	955	5	1 011	5	1 068	5	1 109	5	1 190	5	1 034	5	947	5	1 122	5	1 034	5	969	23	1 007	36	1 106
EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	397	8 851	395	8 845	394	8 788	391	8 660	396	8 800	397	8 966	397	8 920	396	9 086	396	9 093	396	9 108	400	9 032	398	8 618
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	317	2 844	345	2 908	258	2 955	277	2 880	312	3 033	276	3 456	200	3 473	306	3 253	314	3 283	277	2 854	247	2 921	288	2 885
SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	-	17	-	17	-	17	-	16	-	16	-	17	-	18	-	18	-	16	-	16	-	16	-	16
CONSTRUCCIÓN	600	1 815	587	1 830	526	1 914	648	1 794	649	1 906	655	2 003	660	1 986	664	1 992	642	1 926	632	2 123	638	2 001	615	2 112
COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR, REP. VEHC. AUTOM.	457	2 679	524	2 683	519	2 651	500	2 634	497	2 590	494	2 613	570	2 550	568	2 615	553	2 635	605	2 625	607	2 657	551	2 770
HOTELES Y RESTAURANTES	1	151	1	155	1	171	1	165	-	190	-	204	-	196	-	206	-	172	-	173	-	150	-	147
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	1 066	7 930	1 009	7 901	1 014	8 027	1 271	7 840	1 171	8 243	1 199	8 305	1 090	8 568	1 008	8 564	977	8 684	1 032	8 538	1 070	8 444	1 055	8 488
INTERMEDIACIÓN FINANCIERA	2 174	-	2 236	-	2 285	-	2 249	-	2 286	-	2 318	-	2 346	-	2 346	-	2 360	-	2 412	-	2 434	-	2 416	-
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS, EMPRESARIALES Y DE ALQUILER	139 189	60 095	139 585	60 230	139 220	59 835	136 579	57 193	136 111	57 909	136 175	58 893	137 770	58 862	137 812	58 672	138 387	58 362	139 696	58 999	140 723	61 065	139 167	60 426
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA	398	-	399	-	414	-	434	-	438	-	427	-	415	-	434	-	423	-	412	-	409	-	415	-
ENSEÑANZA	-	23	-	23	-	22	-	23	-	23	-	23	-	23	-	22	-	24	-	24	-	24	-	23
SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD	15	778	15	777	16	761	16	782	16	826	16	838	17	900	19	976	18	1 038	18	1 061	18	1 089	18	1 033
OTRAS ACTIV. SERVICIOS COMUNITARIOS, SOCIALES Y PERSONALES	2 089	9 171	2 053	9 083	1 944	9 564	1 845	9 589	1 831	9 722	1 823	9 664	1 731	9 766	1 761	9 946	1 811	10 122	1 743	10 434	1 809	10 771	1 841	10 715
HOGARES PRIMARIOS CON SERVICIO DOMESTICO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ORGANIZACIONES Y ORGANOS EXTRATERRITORIALES	1	-	2	-	3	-	2	-	3	-	3	-	3	-	3	-	3	-	3	-	3	-	3	-
NO DETERMINADO	64	124	49	66	60	66	48	80	47	56	16	51	1	49	1	67	1	67	1	71	-	66	-	62
<b>TOTAL</b>	<b>146 895</b>	<b>97 824</b>	<b>147 305</b>	<b>97 383</b>	<b>146 737</b>	<b>97 962</b>	<b>144 395</b>	<b>94 951</b>	<b>143 824</b>	<b>96 608</b>	<b>143 898</b>	<b>98 077</b>	<b>145 321</b>	<b>98 229</b>	<b>145 343</b>	<b>98 699</b>	<b>145 920</b>	<b>98 572</b>	<b>147 246</b>	<b>99 135</b>	<b>148 401</b>	<b>102 344</b>	<b>149 824</b>	<b>100 497</b>

FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO / OGETIC / OFICINA DE ESTADÍSTICA  
 BASE DE DATOS: PLANILLA ELECTRÓNICA / T-Registro y PLAME 2014  
 NOTA : Inter.=Intermediación / Terc.=Tercerización

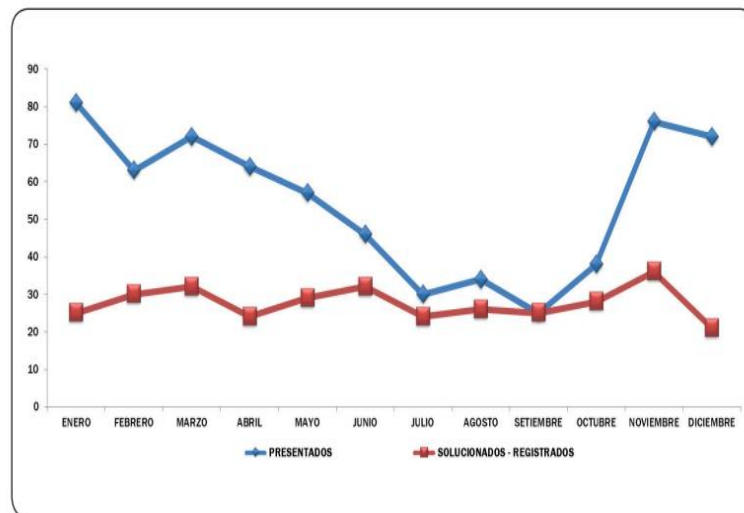
III. PLANILLAS ELECTRÓNICAS

135



II. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

**GRÁFICO N° 06**  
**PERÚ**  
**PLIEGOS DE RECLAMOS PRESENTADOS Y CONVENIOS COLECTIVOS REGISTRADOS POR MESES 2015**



FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO / OGETIC / OFICINA DE ESTADÍSTICA

ANUARIO ESTADÍSTICO SECTORIAL 2015 DEL MTPE

CUADRO N° 17

PERÚ

**EMPRESAS DE TERCERIZACIÓN POR MESES, SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA  
2016**

ACTIVIDAD ECONÓMICA	MESES					
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO
AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA Y SILVICULTURA	10	11	11	11	10	10
PESCA	6	6	6	6	6	5
EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	38	40	41	40	39	40
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	53	52	53	53	56	48
SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	2	2	2	2	2	2
CONSTRUCCIÓN	52	50	51	48	48	50
COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR, REP. VEHÍC. AUTOM.	52	50	50	50	52	52
HOTELES Y RESTAURANTES	7	5	6	5	6	6
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	80	80	79	76	74	77
INTERMEDIACIÓN FINANCIERA	-	-	-	-	-	-
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS, EMPRESARIALES Y DE ALQUILER	357	366	360	366	352	362
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA	-	-	-	-	-	-
ENSEÑANZA	-	-	-	-	-	-
SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD	16	16	16	15	16	17
OTRAS ACTIV. SERV. COMUNITARIOS, SOCIALES Y PERSONALES	104	107	109	111	109	105
HOGARES PRIVADOS CON SERVICIO DOMÉSTICO	-	-	-	-	-	-
ORGANIZACIONES Y ÓRGANOS EXTRATERRITORIALES	-	-	-	-	-	-
NO DETERMINADO	2	2	2	2	2	3
<b>TOTAL</b>	<b>779</b>	<b>787</b>	<b>786</b>	<b>785</b>	<b>772</b>	<b>777</b>

FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO / OGETIC / OFICINA DE ESTADÍSTICA  
BASE DE DATOS : PLANILLA ELECTRÓNICA / T-Registro 2016

Página 46

CUADRO N° 18

PERÚ

**PLIEGOS DE RECLAMOS PRESENTADOS Y CONVENIOS COLECTIVOS REGISTRADOS POR MESES,  
SEGÚN ETAPAS DE SOLUCIÓN  
2015**

ETAPAS DE SOLUCIÓN	MESES												TOTAL
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
PRESENTADOS	81	63	72	64	57	46	30	34	25	38	76	72	658
SOLUCIONADOS - REGISTRADOS 1/	25	30	32	24	29	32	24	26	25	28	36	21	332
-NEGOCIACIÓN DIRECTA	17	25	29	22	26	28	21	20	20	25	33	18	284
-CONCILIACIÓN	7	2	2	1	-	2	2	5	3	2	2	2	30
-EXTRA PROCESO	-	2	-	1	-	1	-	1	1	1	-	1	8
ARBITRAJE	1	1	1	-	3	1	1	-	1	-	1	-	10
. (ACUERDO DE PARTES) *	-	-	-	-	(1)	-	-	-	-	-	-	-	(1)
. (UNPERSONAL) *	-	-	(1)	-	-	-	-	-	-	-	(1)	-	(2)
. (POTESTATIVO) *	(1)	(1)	-	-	(2)	(1)	(1)	-	(1)	-	-	-	(7)

FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO / OGETIC / OFICINA DE ESTADÍSTICA

1/ : Incluye Pliegos de Reclamos presentados en años anteriores y solucionados a la fecha

NOTA : ( ) sumandos

\* : Designación de Árbitros

II. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ENTREVISTA

“LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TERCERIZADORA Y SU PARTICIPACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA CON LA EMPRESA PRINCIPAL”

Abogado

Juez

Lugar de trabajo.....

1. ¿Cree que la tercerización limita el ejercicio de los Derechos Colectivos del trabajador?

SI

NO

¿Porqué?.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

2. ¿Considera viable la participación de los trabajadores tercerizados en la negociación colectiva con la empresa principal?

SI

NO

¿Porqué?.....  
.....  
.....  
.....  
.....

3. ¿Qué bases propondría para determinar cuando un trabajador tercerizado pueda percibir un bono por producción de parte de la empresa principal?

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

.....  
.....

4. ¿Cree que al ampliar del art. 47 del DS. N° 010-2003-TR, para otorgarles capacidad legítima de participación en las negociaciones colectivas con la principal a los tercerizados, las empresas principales se verían afectadas económicamente?

SI

NO

¿Porqué?.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

5. ¿Cuál cree que sería el mayor obstáculo que se tendría al pretender que los trabajadores tercerizados participen activamente en las negociaciones colectivas con la principal?

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

6. Comentario respecto al tema de Investigación.

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