



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

El contrato de servicios de terceros y el derecho a la estabilidad laboral en la Sociedad de  
Beneficencia de Lima Metropolitana del año 2016-2017

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

**AUTORA:**

Vásquez Coacalla, Milagros Stephanie

**ASESOR:**

Temático: Dra. Nilda Yolanda Roque Gutiérrez

Metodólogo: Mag. José Carlos Gamarra Ramón

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma Procesal Laboral

**LIMA – PERU**

**2018**

## **Página del jurado**

---

**Presidente**

---

**Secretario**

---

**Vocal**

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo de investigación, a mi abuelita Robertina, que desde mi infancia me inculco a ser una profesional y desde el cielo me protege, también a mis padres por su apoyo incondicional. A mis queridos hijos que son mi fortaleza para cumplir mis metas y a mi esposo por su gran apoyo. Dedico también este trabajo a toda mi familia porque me apoyaron en la culminación de mi carrera.

La autora

### **Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo, a los profesores por enseñarme el camino del conocimiento, al Dr. José Carlos Gamarra Ramón por ser parte de mi formación profesional, también a mi amiga la Dr. Liliana Santiago Asencios por su apoyo. Agradezco especialmente a mi madre por haberme brindado su amor y motivación constante.

La autora

### **Declaración Jurada de Autenticidad**

Yo, Milagros Stephanie Vásquez Coacalla, con DNI N° 48314581, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Derecho, Escuela de declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de cita y referencias para las fuentes consultadas, por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada con anterioridad para obtener grado o título profesional alguno.
4. Los datos presentados en los resultados son reales; no fueron falseados, duplicados ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la presente tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

En tal sentido de identificarse fraude plagio, auto plagio, piratería o falsificación asumo la responsabilidad y las consecuencias que mi accionar deviene, sometiéndome a las disposiciones contenidas en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, de junio de 2018

---

**MILAGROS STEPHANIE VÁSQUEZ COACALLA**

## Presentación

Señores miembros del jurado:

La presente investigación titulada << **El contrato de servicios de terceros y el derecho a la estabilidad laboral en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana del año 2016-2017** >> que se pone a vuestra consideración tiene como propósito, justamente, el de determinar la problemática de la omisión del derecho a la estabilidad laboral, ya que este se considera esencial y fundamental en nuestro régimen laboral.

Así, cumpliendo con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, la investigación se ha organizado de la siguiente manera: En el primer capítulo, denominado Introducción, se consigna la aproximación temática, trabajos previos o antecedentes, teorías relacionadas o marco teórico y la formulación del problema, estableciendo en éste último el problema de investigación, los objetivos y los supuestos jurídicos. En el segundo capítulo, se aborda el Método empleado, en el que se sustenta el porqué de esta investigación se ha realizado bajo el enfoque cualitativo, con un tipo de estudio orientado al cambio y toma de decisiones a la luz del diseño de investigación de Teoría Fundamentada. Acto seguido, en el tercer capítulo, se detallan los resultados obtenidos que permitirá arribar a las conclusiones (capítulo quinto) y recomendaciones (capítulo sexto), todo ello con los respaldos bibliográficos (capítulo séptimo) y de las evidencias contenidas en el anexo del presente trabajo de investigación.

La autora.

## Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de Figuras	ix
<b>RESUMEN</b>	x
<b>ABSTRACT</b>	xi
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	1
1.1 Aproximación temática	4
1.2 Marco teórico	10
1.3 Formulación del problema de investigación	38
1.4 Justificación del estudio	39
1.5 Supuestos jurídicos u Objetivos del trabajo	41
<b>II. MÉTODO</b>	42
2.1 Diseño de investigación	43
2.2 Métodos de Muestreo	43
2.3 Rigor Científico	46
2.4 Análisis Cualitativo de Datos	47
2.5 Aspectos éticos	48
<b>III. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS</b>	49
<b>IV.DISCUSIÓN</b>	63
<b>V.CONCLUSIONES</b>	67
<b>VI.RECOMENDACIONES</b>	69
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	71

<b>ANEXOS</b>	76
Anexo 1. Matriz de consistencia	77
Anexo 2. Ficha de Validación	78
Anexo 3. Guía de entrevista	79
Anexo 4Guías de análisis documental	82

## Índice de Figuras

Figura 1.

Distinción de los tipos de Estabilidad Relativa 17

Figura 2.

Distinción de los tipos de Estabilidad Absoluta 19

Figura 3.

Distinción de la Estabilidad Relativa y Estabilidad Absoluta 21

Figura 4.

Distinción de los tipos de Tutela 23

Figura 5.

Elementos esenciales del contrato de Trabajo 26

## **RESUMEN**

La tesis es un estudio sobre la realidad de nuestro país en relación a los tratados suscritos y adoptados en la cual el derecho laboral considerado como uno de los fines de estado, cuyo objetivo general, precisamente, es el de determinar la problemática de la vulneración de los derechos laborales que son esenciales para nuestros trabajadores que se encuentran en situación de desigualdad e inferioridad frente a sus empleadores. Para ello, los datos fueron recogidos a través de las técnicas de entrevista y análisis documental, y procesados bajo los instrumentos respectivos. En tal sentido, de los resultados obtenidos se concluyó lo siguiente: La problemática de la citada se da por la ausencia de la aplicación algunos casos del principio de primacía de la realidad por los jueces, los cuales declaran improcedentes las demandas de los trabajadores de sí mismo y que no solo genera que su aplicación sea a criterio de los jueces. Asimismo, se tiene consecuencias específicas de contratación de servicios por terceros en la cual se vulnera el derecho a la estabilidad laboral, el cual posee carácter constitucional.

**Palabras claves: estabilidad, trabajo, derecho, contrato y terceros**

## **ABSTRACT**

The thesis is a study on the reality of our country in relation to the treaties signed and adopted in which the labor law considered as one of the purposes of the state, whose general objective, precisely, is to determine the problem of the violation of the labor laws that are essential for our workers who are in situations of inequality and inferiority vis-à-vis their employers. For this, the data was collected through the techniques of interview and documentary analysis, and processed under the respective instruments. In this sense, of the results obtained, the following was concluded: The aforementioned problem is due to the absence of the application of some cases of the principle of primacy of reality by the judges, who declare the demands of the workers of the same to be inadmissible. same and that not only generates that its application is at the discretion of the judges. Also, there are specific consequences of contracting services by third parties in which the right to job security is violated, which has a constitutional nature.

**Keywords: stability, work, law, contract and third parties**

## **I. INTRODUCCIÓN**

El presente trabajo de tesis titulado “El Contrato de servicios por terceros y el derecho a la estabilidad laboral en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana del Año 2016-2017” pretendo determinar si los contratos de servicios de terceros vulneran y transgreden la el derecho de la estabilidad laboral en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana del Año 2016-2017.

Del mismo modo se busca analizar cuáles son los efectos de la aplicación del contrato de servicios por terceros en los trabajadores, además el porqué de la aplicación del contrato de servicios por tercero en un estado que se encuentra adscrito a diversos Tratados Internacionales que tiene como fin resguardar los derechos laborales.

La estabilidad laboral es un derecho constitucional que busca proteger al trabajador; sea obrero o empleado; contra el despido arbitrario, además ya que este derecho da nacimiento al principio de continuidad.

Asimismo, se pretende demostrar si en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017, vulnera los derechos a la estabilidad y el principio de continuidad, además si cuando se realizan este tipo de contratos cumplen con los tres elementos esenciales de un contrato; subordinación, prestación de servicios y remuneración.

En esta razón, busco demostrar si la afectación de estos derechos de los trabajadores perjudica de manera irreparable a los derechos de los trabajadores, además si el contrato de servicios de terceros es en realidad un contrato de plazo indeterminado.

Siguiendo tal línea de pensamiento, esta tesis se ha estructurado en tres capítulos: Planteamiento del problema, aproximación temática y metodología, acompañada además con una amplia fuente de información y como anexo nuestra matriz de consistencia.

En el primer capítulo de Planteamiento del problema se empleó la metodología de teoría fundamentada, el mismo que fue utilizado desde la descripción de la realidad problemática, formulación de los problemas, objetivos de la investigación, y justificación que comprende limitaciones y variabilidad del estudio. Asimismo se presenta desde los antecedentes de la investigación, trabajos previos del tema de la investigación, que brindan respaldo jurídico al trabajo, así como también las teorías relacionadas al tema con el desarrollo de sus respectivas conceptualizaciones sobre el sistema laboral, afectación de los derechos laborales en la contratación de servicios por terceros, las misma que se llevaron

con el material especializado y que enriquecido el estudio de teoría fundamentada, la formulación de los supuestos jurídico general y los específicos .

En el segundo capítulo: Se desarrolla el método que, se basa en el diseño metodológico, de qué manera se utiliza, así como también el diseño, complementando con la población y muestra, la categorización y técnicas de recolección de datos.

En el tercer capítulo se apreciará los resultados de la investigación, se desarrollará la discusión del tema, las respectivas conclusiones así como las recomendaciones de rigor.

## **1.1 Aproximación temática**

### **Realidad Problemática**

En la actualidad el Perú, está vigente la una nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497 que busca brindar protección al derecho del trabajo, de manera eficaz y transparente; asimismo trata de preservar y resguardar el derecho el trabajo y los derechos conexos, sin embargo existen diversos contratos que vulneran y transgreden este derecho.

Se precisa que existe un alto índice de demandas judiciales, sobre el tipo de modalidad de servicios de terceros como es el caso del expediente N° 04038-2011-AA/TC en la acción de Amparo, el demandante alega que se le ha vulnerado sus derechos laborales como es derecho a la estabilidad laboral y beneficios sociales.

En consecuencia el Tribunal Constitucional ordeno la reposición del demandante a su centro de labores ¿Pero porque, se siguen aplicando este tipo de contratos en la actualidad? ¿Si el estado tiene como fin resguardar y proteger el derecho al trabajo?

Al respecto este tipo de relación laboral vulnera los derechos ya nombrados, además que en un Estado que se presume de constitucional que prevalece y regula el derecho al trabajo en el artículo 22° de la Constitución Política del Perú.

Asimismo en este tipo de modalidad, los trabajadores se encuentran inmersos al despido arbitrario e injustificado, por tal motivo se considera que no debería existir, ni realizarse en entidades públicas que son organismos que conforman el Estado.

Del mismo modo se precisa que la apariencia temporal que se refleja en el contrato de servicios por terceros, en la cual se desarrollan las características de subordinación, dependencia y permanencia, son sin duda de naturaleza laboral que es un elemento implícito, impuesto por la propia Constitución Política del Perú.

Además, que en nuestro país existen distintos regímenes laborales que vulneran los derechos laborales como por ejemplo; el derecho a la igualdad ya que estos trabajadores que realizan las mismas funciones de otro trabajador de otro régimen laboral no se le reconoce los beneficios laborales ;tales como CTS (Compensación de tiempo de servicios) , beneficios sociales, vacaciones y estabilidad laboral.

Se puede inferir que en la actualidad este tipo de casos no reciben la tutela jurisdiccional efectiva ya que estos procesos duran un aproximado de 7 a 15 años y que sucede con el trabajador con sus derechos de primera generación (derecho a la alimentación, entre otros).

Se considera que este tipo de contratos no deben de ser ejecutados por entidades públicas y empresas privadas ya que están en contra del principio de continuidad ya que vulnera el derecho a la estabilidad laboral reconocido por diversos tratados internacionales.

En la actualidad el derecho a la estabilidad laboral se ve mellado por los contratos de servicios por terceros ya que ellos pueden ser excluidos de su centro de laboral en cualquier momento.

#### **Antecedentes Nacionales:**

**Andagua, L** (2016), en su investigación titulada “La Estabilidad Laboral Bajo El Amparo Del Derecho a la Libertad Sindical” para optar el título de Abogado en la Universidad Wiener (Perú), siguiendo el método cuantitativo, concluyo que:

[...]. El Perú como miembro de la Organización Internacional de Trabajo debemos brindar protección efectiva y eficaz a la estabilidad laboral ya a nivel internacional este derecho se ve protegido y garantizado plenamente desde el inicio de la actividad laboral. Al respecto podemos decir que en nuestro país no se protege de manera eficaz este derecho ya que actualmente existen distintos regímenes laborales que afecta de manera negativa, como es el caso del contrato de servicios por terceros (p.151).

En nuestro país se busca proteger la dignidad del trabajador promoviendo la estabilidad laboral ya que este derecho es de carácter constitucional, por lo tanto se debe incentivar en las empresas que respeten los derechos laborales y no obligar a los trabajadores realizar huelgas.

**Beltrán. C** (2013), en su investigación titulada “Problemática De La Existencia De Distintos Regímenes De Contratación De Personal En El Estado” para optar el título de

Magister en la Pontificia Universidad Católica del Perú, siguiendo el método cuantitativo, concluyo que:

[...]. Actualmente en nuestro estado los contratos de Servicios No Personales son desnaturalizados pues se ha puesto en evidencia que la labor que desempeñaban estos servidores era constante y existía subordinación características de un contrato de trabajo. Al respecto, estos trabajadores eran similares a los que ingresaban a trabajar para el Estado mediante concurso público, de acuerdo a la Ley de Carrera Administrativa pero a ellos no se le reconocía sus derechos sus derechos laborales y tampoco tenían la posibilidad de ascender a puestos mejores. Por otro lados estos derechos se le reconocían por el Tribunal Constitucional, en el cual se aplicaba el principio de primacía de la realidad reconocía el vínculo laboral existente entre las personas contratadas mediante Servicios No Personales y el Estado(p.87).

Al respecto las entidades públicas vulneran los derechos laborales ya que al momento de realizar el contrato de servicios de terceros encubre la relación laboral ya que en este tipo se presentan los elementos esenciales de un contrato.

**Chacalla, K** (2015), en su investigación titulada “El Fuero Sindical y La Protección De La Estabilidad Laboral Del Trabajador Dentro Del Periodo De Prueba” para optar el título de abogada en la Universidad Privada Antenor Orrego, siguiendo el método cuantitativo, concluyo que:

[...]Nuestro país es miembro de la Organización Internacional de Trabajo, pero actualmente no se brinda una verdadera protección a la estabilidad laboral del trabajador, del mismo modo no se le aplica de manera eficaz el principio de la primacía de la realidad generando un temor en los trabajadores en afiliarse a un sindicato cuando se encuentran en el periodo de prueba (p.151).

Se puede inferir que los trabajadores sujetos a contratos de servicios por terceros no poseen la confianza para poder afiliarse a un sindicato ya que ellos se encuentran en una situación vulnerable.

**Paredes, M** (2010), en su investigación titulada: “La constitucionalización del derecho del trabajo en el Perú” para optar título de magister, en la Universidad de San Martín de Porres, siguiendo el método cuantitativo, concluyo que:

[...] La estabilidad laboral del trabajador, del mismo modo no se le aplica de manera eficaz en nuestro ordenamiento jurídico, ya que en la actualidad existe un sin número de acciones de amparo por despido arbitrario en la cual se les reconoce el contrato de trabajo. (p.151).

Se puede inferir que los trabajadores sujetos a contratos de servicios por terceros no se le brindan la tutela efectiva de sus derechos laborales además que ellos no se le cuenta dentro de los regímenes laborales como es el caso del contrato de plazo indeterminado que contiene los tres elementos esenciales de trabajo; subordinación, prestación de servicios y remuneración.

**Ruiz, A.**(2016), en su investigación titulada: “La desnaturalización del contrato de locación de servicios sujeto a plazo en un contrato de trabajo sujeto a modalidad en la legislación peruana, análisis a la luz de una interpretación finalista del principio de primacía de la realidad, siguiendo el método cualitativo, concluyo que:

[...] En la actualidad existe un abuso del empleador en el contrato de trabajo, es decir una de las partes para evadir la imperatividad del Derecho Laboral, realiza el encubrimiento de la relación jurídica de antemano está previsto el perjuicio del trabajador y que todo acto que tenga por objeto negar la realidad propiamente atenta contra la buena fe, el principio de primacía de la realidad ha de reivindicar la confianza vulnerada en las relaciones laborales generadas en nuestro estado constitucionalista (p.7).

### **Antecedentes Internacionales:**

**Quillango, V.** (2014), en su investigación titulada “La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo vigente” para optar título de Magister en la Universidad Central Del Ecuador, siguiendo el método cualitativo, concluyo que:

[...]En la actualidad se han desarrollado derechos por parte del trabajador y deberes por parte de los empleadores es decir si el trabajador realiza sus funciones sin que se suspenda el contrato de trabajo, el empleador tiene la obligación de pagarle su salario asimismo le otorga las demás obligaciones sociales previstas en la ley, en consecuencia se van creando las condiciones para que desarrolle la estabilidad y por ende exista la continuidad en el centro laboral (p.145).

Se puede inferir de la presente tesis que los derechos del trabajador poseen un rango constitucional por ende cuando un trabajador es separado de su centro de laborales tiene el derecho de solicitar por parte del estado la tutela jurisdiccional efectiva sobre su derecho.

**López, N** (2015), en su investigación titulada: “Análisis Jurídico y doctrinario del trabajador Guatemalteco, de la contratación laboral y de los beneficios complementarios al salario garantes del bienestar económico, social y cultural” para optar título de abogado, en la Universidad San Carlos de Guatemala siguiendo el método cuantitativo, concluyo que:

[...]Actualmente en nuestro país la falta de análisis jurídico a la Leyes Laborales, los contratos de trabajo y los beneficios complementarios ya que en nuestro país no han permitido que se desarrollen las características ideológicas de la estabilidad laboral ni tampoco ha permitido que asegure y se resguarde el bienestar económico, social y cultural de la estabilidad e igualdad laboral. (p.87).

Se precisa que en nuestro país existen distintos regímenes laborales que vulneran los derechos laborales, como es el contrato de servicios de terceros ya que a diferencia de otros régimen laboral como es el Contrato Administrativo de Servicios, este tipo no posee beneficios laborales, en algunos casos los trabajadores realizan la misma función respecto a otros.

Al respecto en estos casos se vulnera el derecho de igualdad dado que todos los trabajadores tienen los mismos derechos que son irrenunciables e intransferibles.

**Márquez, H** (2010), en su investigación titulada: “La Protección de los derechos fundamentales en el ámbito del contrato de trabajo: el procedimiento de tutela laboral” para optar título de magister, en la Universidad de Chile, siguiendo el método cuantitativo, concluyo que:

[...]En nuestro estado se le impone al juez un gran rol y responsabilidad, ya que actualmente se ha convertido en el protagonista del nuevo proceso de tutela laboral, en virtud del establecimiento de sus actuaciones de oficio (p.166).

Nos dice que actualmente en los procesos laborales se debe prevalecer y poner énfasis en las labores del juez ya que él será el director del proceso además que deberá brindar protección y tutela jurisdiccional efectiva al derecho del trabajador.

**Martin, M** (2015), en su investigación titulada: “Influencia De La Estabilidad Laboral En El Desempeño Del Trabajador De Enfermería, Realizado En El Hospital Nacional De Chimaltenango Guatemala, siguiendo el método cuantitativo, concluyo que:

[...] En nuestro estado se trata de proteger y preservar el derecho que tiene todo trabajador por cuenta ajena, de conservar su empleo, con la correlativa obligación patronal de mantenerlo en él, salvo que aquél hubiere incurrido en causa justificada de despido legalmente determinada (p.5).

Nos explica que el estado debe implementar mecanismos de protección contra el despido arbitrario, dado que el trabajador se encuentran en inferioridad frente al empleador además el trabajo es la fuente ingreso de los trabajadores para satisfacer sus necesidades de primera generación.

**Ugarte, G** (2010), en su investigación titulada: “La Colisión de derechos Fundamentales en el contrato de trabajo y el Principio de proporcionalidad” para optar título de doctor en la Universidad de Salamanca (España), siguiendo el método cualitativo, concluyo que:

[...] Actualmente los procesos laborales se constitucionalizarían ya que se trata de resguardar los derechos laborales fundamentales además que estos se encuentran inmersos en la constitución por ende tiene rango constitucional (p.270).

Se infiere que los procesos laborales se preservan y se protegen derechos constitucionales con el fin de resguardar los derechos de los trabajadores, además nos encontramos en un estado constitucionalista en el cual se prevalece el principio de supremacía constitucional.

## **1.2 Marco Teórico**

### **Derecho al Trabajo**

A lo largo del tiempo se ha tratado de preservar y respetar los distintos derechos laborales con el fin de resguardar este derecho constitucional. Se precisa, que toda persona tiene derecho al trabajo, es decir todos tenemos la oportunidad de obtener los ingresos y los medios para llevar una vida digna a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.

Se puede decir que en los contratos de servicios de terceros este derecho se ve vulnerado ya que los trabajadores son sujetos a falta de estabilidad laboral por el solo hecho de tener la necesidad de trabajar.

Se alega que el estado tiene como obligación adoptar medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, además de promover el empleo, a la orientación vocacional en los jóvenes e incentivar en las empresas proyectos de capacitación técnico-profesional. Es decir que nuestro estado reconoce implícitamente este derecho, además que posee distintas manifestaciones que supone establecer un límite a la facultad de despido por parte del empleador al supeditar la legitimidad de esta decisión a la existencia de una causa justa, es decir evitando los despedidos arbitrarios.

Como se puede observar en la actualidad en nuestro estado peruano uno de los fines que son de carácter trascendental para nuestro estado democrático es contribuir con los trabajadores y brindar capacitaciones en la cual se le explique en que casos se encuentra dentro del despido nulo y arbitrario.

Asimismo, el estado debe prevalecer el derecho al trabajo, ya que es un medio de realización para la persona, además con el cual se genera ingresos para el estado, en cual este trabajo debe ser digno es decir debe de ser en la mejores condiciones para el trabajador con el fin de mejorar su desempeño como trabajadora además debe buscar, cumplir con las condiciones laborales para el trabajador.

Asimismo el estado debe de realizar medidas que estén en contra de los maltratos o casos de vulneración de los derechos laborales; en el cual el estado debe buscar resguardar el derecho al trabajo digno.

El trabajo dignifica al hombre, en el cual el empleador busque respetar y resguardar los derechos del trabajador como es el reconocimiento de los derechos laborales, así como verificar el cumplimiento de las capacitaciones a los trabajadores jóvenes, que recién están entrando al mundo laboral.

En forma similar se precisa, que el derecho individual el derecho al trabajo se concreta en expresar el derecho a acceder al trabajo en igualdad condiciones, es decir se prohíbe las discriminaciones en el empleo y el derecho a la estabilidad.

De igual forma se precisa, que el derecho al trabajo presume la vigencia del principio de causalidad como exigencia indubitable para que se ejecute la facultad de despido por parte del empleador. Sin embargo por que se sigue practicando el contrato de servicios por

terceros, será la mano de obra barata que recurre el empleador; transgrediendo sobre los derechos laborales de los trabajadores que son sustentos de sus familias, ya sean trabajadores técnicos y profesionales.

Se infiere que todos tenemos derecho a un trabajo digno que engloba a que el empleador reconozca los beneficios laborales como es la Compensación de tiempo de servicios, vacaciones entre otros; es inaudito que en un estado que se precie de constitucional, que está suscrito en varios tratados internacionales se desarrollen este tipo de casos.

### **El derecho a la estabilidad laboral**

#### **Antecedentes:**

A lo largo del tiempo se busca reguardar el derecho al trabajo y la estabilidad laboral. Es decir en nuestro estado, solo puede desarrollarse la figura de despido cuando exista una falta grave por parte del trabajador, ya que el empleador haciendo uso de su facultad ad nutum que se traduce como causalidad de despido que genera que se le vulnere y transgrede directamente los derechos laborales del trabajador.

En nuestro Estado se presentan distintos casos; en la cual al trabajador se le vulnera los derechos laborales del trabajador como es el caso de los contratos de servicios de terceros, en la cual no se le reconocen los derechos a los beneficios sociales como el caso de la Compensación de Contrato de Servicios.

Se precisa lo evidente que es reconocer antes del trabajado subordinado, es una adecuación del hombre en la naturaleza; como un medio de lucha y adaptación a ella.

Se infiere que nuestro estado democrático se presentan distintos casos en los cuales el derecho al trabajo ha sido de vulnerado de manera irreparable en el cual el trabajador ha utilizado su propios recursos económicos para solicitar ante un órgano jurisdiccional, solicitando la tutela jurisdiccional para que se le reguarde y se proteja su derecho al trabajo.

Pero en la zona lima norte chico, todavía no se aplica la Ley Procesal de Trabajo es decir los trabajadores de esta zona del país no tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, en

esos los procesos laborales demoran más de dos años a pesar que se a interpuesta e una vía de Acción de Amparo.

No se aplican los principios señalados en la ley nombrada, además que no existe un juez especializado en la rama laboral, además que todo el proceso por escrito en ningún momento de aplicar la celeridad en número de audiencias realizadas la empresas de esa zona dilatan los procesos laborales, con el fin de declarar por prescrito este derecho.

Es por eso que no se deberían realizar este tipo de contratos en estado constitucionalista en el cual se buscar resguardar y prevalecer este derecho, además el juez debe ser imparcial , al momento de sentenciar y aplicar el principio de primacía de la realidad en el cual no se vulnere el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva.

De igual manera se puede analizar que a lo largo de la historia se ha podido analizar que la protección de los derechos de los trabajadores se ha ido mejorando a través del tiempo; como es el caso de la Nueva Ley Procesal de Trabajo

Ley 29497 en la cual se presentan como directrices los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad.

Además que en esta nueva ley se busca la actuación del juez, este se va a caracterizar por ser imparcial ya que tiene como fin evitar la desigualdad.

Se puede inferir de esta nueva Ley Procesal de Trabajo, tiene como fin prevalecer la oralidad a lo largo del proceso, además que los jueces poseen un rol protagónico como impulsador del proceso.

Al respecto, se debe respetar el derecho del trabajo, porque esa norma referida al artículo 34° de la ley citada es contradictoria con el artículo 22° de la carta magna, es incompatible con la Constitución.

Es por ello que dispone en su fallo la inaplicabilidad del artículo 34° segundo párrafo del Texto Único Ordenado (T.U.O.) del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Asimismo se infiere, la reincorporación al trabajo de las personas afiliadas a los sindicatos demandantes que fueron despedidos arbitrariamente, por el solo hecho de promover la protección y ejecución de sus derechos laborales.

## **LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL PERU**

De la misma manera, apreciar la estabilidad en el centro de trabajo es trascendental ya que este busca proteger al trabajador contra el despido arbitrario.

**Marín** (2014) nos dice que la estabilidad en el trabajo es un principio que concede carácter permanente a la relación laboral y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente a las del empleador.

En nuestro estado la estabilidad es esencial al momento de realizar un despido en cual puede ser considerado legal para el empleador y arbitrario para el trabajador ya que este cumpliendo el periodo de tres meses que es considerado de prueba pueda realizar

Se puede decir que en la actualidad gracias a este principio directriz laboral, el empleador no puede requerir el despido de un trabajador si éstas causales no se encuentran señaladas en la ley, además que si en el caso sea lo idóneo el despido este debe cumplir con todos los beneficios y derechos que le corresponde al trabajador.

Se define sobre la estabilidad laboral que garantiza en definitiva los ingresos familiares o particulares, está también satisface al lugar donde trabaja independientemente que sea un organismo no gubernamental incluso una empresa individual obteniendo de esta forma la armonía social. La relación del personal de enfermería con la institución que lo contrata deben satisfacer las necesidades que ambos en común acuerdo aceptaron para alcanzar sus objetivos.

Al respecto Pérez (2004) nos dice sobre:

La estabilidad laboral es el derecho o medio con el cual se busca la conservación del contrato de trabajo, este posee vocación de permanencia y por ende carácter protector del Derecho Laboral ante las incidencias que se presentan en la relación laboral siendo una manifestación del principio de continuidad (p.22).

Se infiere que la estabilidad tiene conservar la relación laboral del trabajador y del empleador además se busca resguardar el principio de continuidad, pero en la actualidad en nuestro estado no existe estabilidad laboral.

Del mismo modo Villavicencio (1996) nos dice que:

Se considera como la garantía imprescindible para el ejercicio de los demás derechos laborales (p.9).

En manera de acotación la estabilidad laboral consisten en el derecho que todos poseemos de mantener nuestro empleo de no realizar faltas que motiven el despido.

Al respecto **Arciniega (2013)** nos dice que:

La estabilidad laboral garantiza al trabajador los ingresos de manera directa, lo que permite satisfacer las necesidades que posee una familia, además de generar ingresos a la empresa ya que existen trabajadores expertos integrados con la empresa (p.37).

De modo que esta se constituye con el fin de preservar el derecho a vida digna ya que el trabajo dignifica al hombre. Se precisa que el estado peruano es miembro de distintos regímenes internacionales laborales.

Al respecto en nuestro estado:

**Boza Pro (2013)** Nuestro ordenamiento jurídico recoge expresamente diversos principios del Derecho del Trabajo. A nivel constitucional ha consagrado el principio protector, la igualdad en las relaciones laborales, el indubio pro operario y la irrenunciabilidad de derechos.

Se precisa que la estabilidad consiste el derecho que posee un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en especialísimas circunstancias.

### **La Ley Procesal de Trabajo N° 26636**

Se precisa sobre el artículo N° 27 Carga de la Prueba: Corresponde a las partes probar sus afirmaciones y esencialmente:

1. Al trabajador probar la existencia del vínculo laboral.
2. Al empleador demandando probar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y el contrato individual de trabajo.
3. Al empleador la causa del despido; al trabajador probar la existencia del despido, su nulidad cuando la invoque y la hostilidad de la que fuera objeto.

Se dice que la ley ayuda a demostrar que el Contrato de Servicios de Terceros vulnera los derechos fundamentales además, dado que genera procesos en la cual el trabajador se encuentra en inferioridad frente al empleador además que tiene el deber de probar la existencia del vínculo laboral y solicitar la protección y ejecución de sus derechos.

Asimismo, se precisa que el Tribunal Constitucional ha reconocido en la STC con Exp. N°2902-2010-PA/TC un obrero de área de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Huaral presenta un acción de amparo contra la entidad edil solicitando que se declare nulo el despido, por haberse incurrido la desnaturalización del contrato de servicios de terceros dado que ella poseía un contrato de naturaleza indeterminada.

En la cual se presenta la figura del despido arbitrario además se busca la aplicación del principio de primacía de la realidad; en la cual se presta valoración a los hechos, el juez de acuerdo a la Ley Procesal de Trabajo declara fundada la demanda y declara nulo el despido arbitrario.

Se busca prevalecer el derecho a la estabilidad, y se solicita que se le reponga a su centro de trabajo en un plazo no mayor a tres días.

De la misma forma se presenta la Acción de Amparo de la Municipalidad Distrital de Bellavista en la cual se realizó el contrato mediante el Contrato Administrativo de servicios y luego mediante el contrato de servicios de terceros por dos largos periodos; en cual él solicitaba la reposición ya que le habían agraviado sus derechos constitucionales.

Al respecto se precisa que el Tribunal Constitucional mediante la STC Exp. N° 1124-2001-PA/TC, el derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22° de la Constitución. El contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, de una parte y, por otra el derecho a no ser despedido si causa justa, el segundo aspecto se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa.

Se infiere el derecho de todo trabajador a una protección adecuada contra el despido arbitrario supone la indemnización o reposición según corresponda.

Asimismo se señala que el contenido esencial del derecho al trabajo implica dos aspectos: El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa.

## **Clases de Estabilidad:**

### **Estabilidad Relativa:**

Esta se basa en el derecho a la indemnización del trabajador cuando se retire o se despida de su empleo por causas imputables a su patrono, o en todo caso se le prive de su empleo por causas ajenas a su voluntad. Asimismo se dice que la ley garantiza la estabilidad frente a casos de despido no justificado o despidos arbitrarios en las cuales el empleador tiene la única opción de indemnizarlo.

Tabla 1

<b>Distinción entre los tipos de estabilidad relativa</b>	
<b>Estabilidad Relativa Propia</b>	<b>Estabilidad Relativa Impropia</b>
Podemos decir que no precede la reincorporación contra la voluntad del empleador.	Se precisa que es la decisión del empleador en la cual puede despedir al trabajador sin causa en la cual se produce la extinción de la relación contractual.

Elaboración ( Fuente Propia)

### **Estabilidad Absoluta:**

Se precisa que origina al sujeto que la goza, el derecho de ser reincorporado en el cargo del cual fue privado por su empleador sin autorización del inspector de trabajo de su jurisdicción.

Este tipo de estabilidad tiene como fin la protección personal del trabajador ya que se busca la reincorporación del trabajador a su empleado.

En la actualidad en nuestro país no se encuentra reglamentada los tipos de estabilidad, ya que no se encuentra regulada en nuestra Constitución; dado que al considerarse un derecho de carácter constitucional, existen jurisprudencias que las definen, pero en un aspecto objetivo este derecho se garantiza la ejecución en los distintos tratados internacionales.

Se agrega que este derecho debería ser regulado en nuestra Constitución, ya que esta si es regulada en otros países como por ejemplo la Constitución Colombiana, pero el motivo de la tesis es comprender en porque en un estado constitucional democrático se encuentra regulado este derecho de carácter constitucional.

No obstante, por que el estado, que cuenta como una de sus prioridades, la de fomentar el empleo, para las personas más vulnerables como son las mujeres y las madres gestantes, no capacita a sus autoridades para que estas realicen capacitaciones a los trabajadores de ámbito público y privado.

Al respecto como se puede observar las distintas clases de estabilidad, pero en nuestro país se observa que la mayoría de trabajadores que buscan ser reincorporados a su centro de trabajo.

De la misma manera, los trabajadores deben conocer las clases de estabilidad con el fin, de resguardar su derecho al trabajo digno; dado que en la actualidad, se debe realizar procesos de Acción de Amparo para poder ser reincorporados a su centro de trabajo ya que en la actualidad en nuestro país los procesos laborales son más de dos años, en los cuales los derechos de primera generación del trabajador son vulnerados.

Además en la actualidad tenemos que conocer cuáles son las causas cuando existe un despido nulo o incausado, ya que los empleadores con el fin de no reconocer los beneficios sociales a los trabajadores realizan actos de hostilidad, como son los cuales cambiar de áreas sin consultarle.

Tabla 2

<b>Distinción entre la estabilidad Absoluta</b>	
<b>Estabilidad Absoluta Flexible</b>	<b>Estabilidad Cuasi- Absoluta</b>
<p>En esta clase de estabilidad se admite el despido por casusa justa, así como es el caso de la reposición y la indemnización, en cualquier caso lo decide la autoridad competente en este caso un juez especializado en lo laboral.</p> <p>En este tipo de estabilidad se admite solo el despido causado por la ley asimismo solo se incluye a la reposición o indemnización por elección del trabajador en supuesto que no se halla probado.</p>	<p>Se presenta este tipo de estabilidad cuando el trabajador solo puede ser despido por las siguientes causas como por ejemplo el cierre de la empresa, un trámite probado por la reducción de personal, por razones técnicas o falta de solvencia económica (p.17).</p>

(Elaboración: Fuente Propia, 2018)

Se puede observar las clases de estabilidad más esenciales del derecho al trabajo, dado que en uno de ellos es esencial que la indemnización, respecto al otro que es a elección del obrero.

Además, una de ellas cuando el trabajador solo puede ser despedido por una causa, como por ejemplo en las cuales se cierre la empresa ya que este trabajador es considerado estable e indispensable en el centro laboral.

### **Inamovilidad Laboral:**

Según el **Diccionario Jurídico Venezolano (1980):**

Se precisa que es el derecho que tienen los trabajadores que laboran para el estado a no ser separados de sus cargos si no es por mala conducta, ineptitud o negligencia en el desempeño de sus funciones (p.174).

Es decir en nuestro país que está adscrito a diversos tratados internacionales que busca prevalecer y respetar los derechos laborales como es el derecho a la estabilidad laboral. Además, se busca que los contratos de servicios por terceros ya no se apliquen en nuestro país, ya que se transgrede los derechos a los beneficios sociales.

Se agrega, que el empleador no puede separar de su centro de trabajo al obrero, si no es por una causa justa que se encuentre reglamentada en la ley, además se busca dejar de practicarse contratos que transgreden o van en contra del régimen laboral.

Como se puede apreciar este término en el cual el trabajador, solo puede ser separado de su centro de trabajo, si no es por una causa justa que se encuentre reglamentada estrictamente en la ley.

Además, que en este tipo de estabilidad el despido incausado o nulo solo procederá de acuerdo a la ley la indemnización o la reposición vía la Acción de Amparo.

Actualmente en nuestro país se está aplicando la Nueva Ley Procesal de Trabajo en la cual esta reconoce los principios directrices del proceso laboral, además gracias al principio de oralidad en los procesos laborales las audiencias son fe forma oral, para agilizar y minimizar el número de audiencias.

Además, se busca resguardar el proceso resguardar el derecho al trabajo y el derecho al trabajo digno.

Tabla 3

Distinción entre la estabilidad relativa y estabilidad absoluta

<b>Distinción entre la estabilidad relativa y la Estabilidad Absoluta</b>	
<b>Estabilidad Relativa</b>	<b>Estabilidad Absoluta</b>
<b>Se puede realizar el despido pero a cambio de una indemnización.</b>	No se pueden despedir a los trabajadores sino por causales establecidos por la norma.
<b>El órgano competente para proceder el régimen es sede sindical y tribunales laborales.</b>	Se pide la reincorporación del trabajador.
<b>Los lapsos de caducidad son de 5 días hábiles.</b>	No es apto sustituirse el despido por una obligación de pagar una suma de dinero.
	El órgano competente para proceder es ante sede administrativa e Inspectoría de Trabajo.
	Los lapsos de caducidad son de 30 días hábiles continuos para solicitar el reenganche.

(Elaboración: Fuente Propia, 2018)

En la actualidad los procuradores ediles no cuentan con estabilidad ya que mayormente son contrato por la modalidad de servicios por terceros, por ende algunos ni siquiera cuentan con el reconocimiento de sus derechos laborales por parte del estado.

Según el **Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual de Cabanellas (1980)**:

Al respecto la inamovilidad es el derecho de ciertos funcionarios y empleados de no ser despedidos, trasladados, suspendidos, ni jubilados si no por causas previstas en la norma.

Se infiere que la inmovilidad es parte del derecho empleado y una garantía para la buena marcha para la administración de justicia, además que esta posee mayor transcendencia cuando se refiere a los funcionarios del Poder Judicial.

Se agrega que en la actualidad en los centros de trabajos se busca analizar los mayores índices del contrato de trabajo que vulneran los derechos del trabajador.

Como se puede observar en la actualidad los trabajadores sean del sector público o del sector privado que son contratados bajo la modalidad de servicios por terceros, gracias a este derecho como la inmovilidad laboral ellos no puede ser destituidos de puestos de trabajo sin una falta grave realizada en el centro trabajo perjudicial para el empleador.

Este es un derecho que busca resguardar los intereses de los trabajadores y trabajadoras mediante el cual se le impone al patrono la prohibición de despedir, trasladar o desmejorar a un trabajador.

### **El Protocolo de San Salvador**

Se precisa que en el artículo 7.1 conforme lo expresa en literal d) se colige:

La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación.

Se precisa que todos los trabajadores tienen derecho a la estabilidad laboral es decir no se puede desarrollar un despido injustificado por parte del empleador, en todo caso el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la reposición en el empleo.

Se advierte que la estabilidad en el empleo que se determina en el Protocolo de San Salvador se presupone a la exigencia de una causa de justa de separación este es un requisito para la validez del despido, es decir un despido sin causa es contrario al derecho al trabajo.

En consecuencia en la actualidad se presentan dos medidas reparadoras para el despido injustificado:

*Tabla 4*

Distinción de los tipos de Tutelas

<b>Medidas reparadores para el despido incausado</b>	
<b>Indemnización (tutela resarcitoria )</b>	<b>Reposición (tutela restitutoria)</b>
En esta se busca indemnizar al trabajador por el despido nulo que realizo el empleador además se busca resarcir los daños que se le ocasiono y que se le vulnero el derecho al trabajo y sus demás derechos como es el derecho a la vida digna, alimentación y vestido.	En este tipo de reparación se busca conservar el empleo del trabajador, tiene como fin la reposición.

(Elaboración: Fuente Propia, 2018)

Como se puede observar en el caso del despido arbitrario o incausado se busca

Se precisa que de acuerdo al artículo 55° de la Constitución Política del Perú:

Los Tratados celebrados por el Estado y en vigor forman parte del derecho nacional.

Se expresa que el artículo 27°:

«La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario Constitución 1993, art 27°).

Se precisa que en la Constitución Política del Perú de 1979 se reconocía expresamente el artículo 48° la estabilidad en el trabajo, por ende la interpretación no puede divorciarse del artículo 22° del derecho al trabajo de la Constitución Política del Perú de 1993.

El Tribunal Constitucional indica, que cuando el artículo 27° de la Constitución establece que la ley otorgará adecuada protección frente al despido arbitrario, debe considerarse que este mandato constitucional al legislador no puede interpretarse en absoluto.

Las constituciones políticas en diferentes países y la legislación en general, son unánimes en consagrar el derecho al trabajo de toda persona, consagración determinada por el artículo 22 de nuestra constitución política, más para que el trabajador pueda disfrutarlo, consideramos indispensable combatir el desempleo y subempleo, en sus diferentes manifestaciones, para lograr el restablecimiento del derecho del trabajador a la estabilidad laboral siempre que por sus méritos le corresponda.

Se puede observar que nuestra Constitución en la actualidad no se encuentra regulada explícitamente, el derecho la estabilidad laboral pero se puede interpretar con otros artículos que regula el derecho al trabajo digno.

### **El contrato de servicios por terceros:**

Es el contrato en el cual se vulneran los derechos laborales ya que en este tipo de contrato; posee los elementos esenciales del contrato de trabajo como es:

- La subordinación
- Dependencia
- Remuneración

Como podemos observar en el siguiente grafico de manera más detallada;

Se comenta que el elemento de prestación de servicios implica la obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su actividad laboral, la cual es inherente a su personalidad y el resultado de esta actividad no puede ser independizado de la misma.

Como podemos observar, en un contrato de servicios por terceros existen un contrato que cumple con los elementos esenciales del contrato de trabajo pero porque el estado no les

reconoce sus beneficios sociales, si las personas que están dentro de este tipo de contratos en el cual no se le reconoce ningún tipo de beneficio social.

Se infiere que gracias a los elementos esenciales de trabajo podemos observar cuando estamos frente a un contrato de trabajo de naturaleza laboral, o cuando se busca simular o encubrir la relación laboral de empleador con el fin de cumplir con los beneficios que le corresponde al trabajador.

Además, las entidades en muchos casos simulan la liquidación de una empresa con el fin de cumplir de pagar los beneficios alegando que no cuenta con los requisitos esenciales del contrato de trabajo.

De la misma manera, se precisa que la falta de uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo, ya no estaríamos en un contrato de trabajo ya que con la ayuda del principio de primacía de realidad en el cual el caso de discordancia de los hechos o medios probatorios en beneficio trabajador.

Como pasaremos a analizar de los tres elementos esenciales del contrato de trabajo, como es la prestación de servicios en el cual el trabajador en forma estricta debe cumplir con el tiempo de trabajo estipulado en el contrato, de la misma manera la remuneración que es de carácter obligatorio en el contrato de trabajo ya que esta es la contraprestación realizada por parte del empleador a respuesta de la actividad de trabajo que realiza el trabajador en el tiempo estipulado.

Al respecto Barrientos (2004) nos define:

Este tipo de contrato vulnera derechos y beneficios laborales constitucionales dado que encubre la relación laboral, además que vulnera el principio de igualdad ya que otros trabajadores que se encuentran en el régimen de Contrato Administrativo de Servicios realizan las mismas laborales y se les reconoce sus derechos.

Porque en un estado que se presume de constitucionalista se sigue realizando este tipo de contratos, en consecuencia considero que este tipo de contratos se se deben prohibir en nuestro estado; ya que vulnera la estabilidad laboral. Se vulnera los derechos laborales en el contrato de servicios por terceros dado que el trabajador puede ser sujeto al despido en cualquier momento y no recibir la indemnización por parte del trabajador o reincorporarse a su centro de laborales.

Por el cual debemos precisar que en la actualidad los distintos procesos laborales son capaces de conocer los distintos casos en el cual se busca resguardar el derecho al trabajo,

considerado por nuestra Constitución de carácter laboral e indispensable en nuestro régimen laboral.

*Tabla 5*

Definición de los elementos esenciales de trabajo

Elementos Esenciales del Contrato de Trabajo

<b>Prestación de Servicios</b>	<b>Remuneración</b>	<b>Subordinación</b>
<p>El trabajador se encuentra obligado a prestar sus servicios al empleador sin tomar en cuenta los resultados que se obtengan en el periodo que se establezca en el contrato.</p>	<p>El elemento remuneración consiste en la obligación de carácter obligatorio del empleador de pagar al trabajador una contraprestación por la actividad laboral, además este es considerado un elemento esencial en la existencia de un vínculo sumergido en el contrato de trabajo.</p> <p>La doctrina nos ha indicado que la remuneración posee los siguientes elementos:</p> <p>El pago del dinero o especie, cualquiera sea su forma o denominación.</p> <p>Se trata de una suma de libre disposición.</p>	<p>Se puede precisar que el caso en la cual solo se tiene que dar una sola circunstancia en la cual una persona preste servicios a un jefe y reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, además para que exista una subordinación debe existir en el centro de trabajo una persona que supervise su horario.</p>

Elaboracion: Fuente Propia 2018

En la sentencia del EXP N°0049-2011-PA/TC en el cual se presentó una Proceso de Acción de Amparo por Doña Marlene Rifrio que en calidad de colaboradora de la limpieza de la Municipalidad de Piura laboro para la entidad desde 10 de noviembre del 2009 hasta el 28 de febrero del 2010 en calidad de contrato de servicios por terceros que encubría la relación de un contrato de trabajo a plazo indeterminado ya que estaba subordinada al Jefe de Subgerencia de la Limpieza en consecuencia existía subordinación elementos esencial del contrato de trabajo.

En consecuencia la entidad la despidió al vencimiento del plazo sin reconocerle sus beneficios sociales por ende transgredió sus derechos laborales, además la recurrente probo que se le vulnera su derecho al trabajo digno. Por último el Tribunal Constitucional declaro fundada la demanda de Acción de Amparo ya que el recurrente probo con hechos fehacientes la vulneración de su derecho, asimismo el Tribunal aplico el principio de primacía de la realidad que es a favor del trabajador.

Se aprecia en la Sentencia del Tribunal Constitucional con N° 00143 -2011-PA-TC en la cual se presentó una Acción de Amparo contra la Municipalidad de Piura en la cual la recurrente solicitaba que se deje sin efecto el despido arbitrario del cual fue objeto en la cual se ordene la reposición en el puesto de trabajo que venía ocupando, el pago de las remuneraciones dejadas de percibir y los costos del proceso. Además el recurrente sostuvo que comenzó a prestar sus servicios interrumpidos desde enero de 2009, suscribiendo durante su último periodo contratos de servicios por terceros, para realizar labores de naturaleza permanente, por lo que al haberse terminado su relación sin expresión de una causa justificada.

Por consiguiente, el Segundo Juzgado Civil de Piura, con fecha de agosto de 2010, declara en parte, de la demanda por estimar que se habían desnaturalizado el contrato en consecuencia se encontraba inmerso en contrato de plazo de indeterminado.

Al respecto, el Tribunal Constitucional busca determinar la naturaleza de los servicios que presto el demandante para la entidad emplazada, además se busca aplicar el principio de primacía de la realidad en la cual se precisa; en la STC N° 1944-2002-AA/ TC, que mediante este principio en cual se observa que existe una discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. Asimismo, se pasó a verificar la

existencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo; prestación de servicios, remuneración y subordinación.

Estos elementos se deben probar por parte del demandante ya se encarga a lo largo del proceso de probar el vínculo laboral.

Por último el Tribunal paso a evaluar los siguientes rasgos de liberalidad; a) Control de prestación o a la forma en que esta se ejecuta; b) Integración de la demandante en la estructura organizacional de la emplazada; c) prestación ejecutada dentro de un horario determinado; d) prestación de cierta+ duración y continuidad; e) Suministro de herramientas y materiales a la demandante para la prestación de servicios; f) pago de remuneración a la demandante; y g) reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones de salud.

En la cual, se pasó a analizar los comprobantes de pago, del mismo modo se corroboró la existencia de la relación laboral; en consecuencia se declaró fundada la demanda.

Del mismo modo; la Sentencia del EXP. N° 00049-2011-PA-TC se presente una demanda de acción de Amparo contra la entidad ya citada, solicitando que se deje sin efecto el despido arbitrario del cual fue víctima y solicita la reposición en su puesto de trabajadora de limpieza pública. Manifiesta mediante contratos de servicios de terceros, pero en realidad tenía las típicas características del contrato de trabajo a plazo indeterminado. La procuradora de la entidad contesta alegando que en el tipo de contrato citado no se encuentran los tres elementos esenciales de trabajo. Asimismo, se aplica el principio de primacía de realidad, el cual es un principio directriz del proceso laboral, que busca la protección y tutela del derecho al trabajo, y contra el despido arbitrario; se busca prevalecer los hechos sobre los documentos, y se declaró fundada la demanda ya que se demostró la vulneración del derecho citado.

De la misma manera, la STC con EXP N°02882-2010- PA/ TC presenta un recurso constitucional buscando la tutela del derecho al trabajo contra la Municipalidad de Piura, el cual el recurrente se encontraba dentro de la contratación de terceros, además se busca la aplicación del principio de realidad, en un contrato de plazo determinado en la cual laboro más de 3 años bajo subordinación y dependencia.

En la cual se presentó una demanda de amparo, por don Iky Acha Flores contra la Municipalidad de Piura, solicitando que cese la amenaza cierta e inminente de ser despedido arbitrariamente, que se le declare inaplicables los plazos de termino contractual de servicios de terceros, y consecuentemente se ordene la demanda contra los actos amenazantes o violatorios que realice la demandada.

En este caso se pasó a analizar el artículo 4° del Decreto Supremo 003-97-TR establece que “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”, se deslinda la aplicación del principio de primacía de realidad, en el cual el Tribunal utiliza el criterio de prevalecer la sucesión de los hechos en beneficio del trabajador.

Por último, se corroboro que se ha vulnerado los derechos constitucionales al trabajo, al debido proceso y a la adecuada protección contra el despido arbitrario; en consecuencia se declaró fundada la demanda.

De la misma manera la STC con EXP. N° 03743-2012-PA/TC doña Mercedes Remiramos interpone demanda de amparo contra la Corte Superior de Justicia de Piura- Poder Judicial, solicitando que se declare la nulidad e insubsistencia del despido de hecho del cual ha sido víctima, y en consecuencia se le reponga en su puesto de trabajo.

Se corre traslado al demandado el Procurador Publico Adjunto del Poder Judicial contesta la demanda manifestando que se celebró con la actora contratos de trabajo sujetos de modalidad de servicio específico, en los cuales se pactó el plazo de la vigencia de contrato, por la misma recurrente era consciente de la temporalidad de su contrato.

El Tribunal Constitucional considero sobre en este caso el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. Se precisa que primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y en el segundo de los casos y con los requisitos de la presente ley establece.

Se puede consignar que en la actualidad en el régimen laboral peruano el principio de continuidad opera como un límite a la contratación laboral por tiempo determinado.

De forma similar, el Tribunal en la STC N° 01874-2002-AA/TC, preciso que hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando las labores que se van a prestar son de naturaleza temporal y accidental.

Por otra parte, el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que establece que los contratos sujetos a modalidad se desnaturalizan y se convierten en determinados cuando el trabajador demuestra que hubo simulación o fraude a las normas legales establecidas en el mencionado decreto supremo.

De igual importancia el Tribunal Constitucional preciso, sobre los contratos modales de la demandante se desnaturalizaron al no establecerse la causa objetiva de contratación y simularse una relación laboral de carácter temporal cuando en realidad era de naturaleza permanente.

Se agrega, que la entidad trata de analizar los contratos de la demandante en base a los hechos, es decir aplicando el principio de primacía de la realidad, dado que este principio se aplica para desvirtuar la simulación por parte del empleador y reconocer explícitamente los elementos esenciales del contrato.

Se puede inferir que en la actualidad en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana, se busca presentar que existen muchos casos en el cual el trabajador es despedido de manera arbitraria, con el fin de reconocer los derechos de carácter constitucional para el trabajador.

En consecuencia, se acredita la vulneración del elemento esencial de la contratación temporal, configurándose de este modo la causal de desnaturalización prevista en el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, por lo que dichos contratos se han convertido en un contrato de duración indeterminada.

Sin embargo, de acuerdo con lo señalado en el artículo 31° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, el empleador no podrá despedir a un trabajador por causa relacionada con su conducta laboral, sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito con un plazo razonable no menos de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos se formulen; es decir, el despido se inicia con una carta de imputación de cargos para que el trabajador pueda

ejercer su derecho de defensa, efectuando su descargo en la forma que se considere conveniente a su derecho.

De igual importancia, la STC con EXP. N° 01789-2013-PA/TC demandante interpone una demanda de amparo contra el Proyecto Especial Plan Copesco, a fin de que deje sin efecto el despido arbitrario del cual sea objeto, y que, en consecuencia, se disponga a la reposición laboral como asistente administrativo de la Coordinación de Estudios Pre-Inversión, con categoría T-2, con el abono de los costos procesales.

Asimismo, en las entidades públicas se han desarrollado un sin número de casos de despido nulo y arbitrario en el cual el trabajador posee la única opción de recurrir a la vía judicial, que le genera un costo al trabajador que se encuentra en situación de inferioridad para el empresa; además que en muchos casos estos procesos duran un promedio de 2 a 4 años, vulnerando los derechos de las personas como es el derecho a la alimentación.

Segundo: el Procurador Publico del Gobierno Regional de Cusco contesta la demanda alegando que la accionante realizo labores en forma interrumpida, con lo cual no cumple el requisito de los 5 años de servicios conforme lo prevé el artículo 74 del Decreto Legislativo 728. Del mismo modo, señala que su contrato era de naturaleza temporal, por lo esté concluyo en atención al vencimiento del plazo determinado.

Una de las consideraciones del Tribunal Constitucional respecto al derecho al trabajo es un derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. Este derecho supone la adopción por parte del estado de una política orientada a la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del estado. Y por último, el derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido por causa justa.

Se puede inferir, que en la actualidad no se brinda la tutela efectiva sobre el derecho al trabajo digno dado que en la contratación de servicios por terceros no se le reconoce sus derechos como es el caso de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana que toman la opción de no demandar por miedo, no poder probar la relación laboral ya que en algunos casos los magistrados no encuentran o no aplican el principio de primacía de la realidad de manera idónea.

Igualmente este derecho constitucional a la protección adecuada contra el despido arbitrario reconocido en el artículo 27° de la Constitución, se debe señalar que este Tribunal, en la STC N° 0976-2001-AA/TC, delimito su contenido e interpreto que debe entenderse por protección adecuada contra el despido.

De la misma manera, el Tribunal ha reconocido en reiterada jurisprudencia dos tipos de protección en casos de despido arbitrario, de carácter excluyente y a la elección del trabajador: a) protección de eficacia resarcitoria, cuando el trabajador opta por recurrir a la vía ordinaria solicitando el pago de la indemnización por despido arbitrario; y b) protección de eficacia resarcitoria, cuando el trabajador opta por recurrir a la vía constitucional a través del proceso de amparo constitucional, siempre y cuando el despido se haya producido, entre los supuestos, de manera encausada, es decir, ejecutado de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresión de causa alguna relacionada con la conducta o el desempeño laboral del trabajador que la justifique.

En este tipo de casos el tribunal brinda una tutela al derecho al trabajo, en algunos declarándole fundada la demanda, pero en algunos casos no se le ha brindado la tutela efectiva vulnerando es de derecho de manera irreparable, dado que el trabajador en algunos casos no logra probar el vínculo laboral, debido a la falta de constancias de trabajo.

De la misma manera, en lo contratación de servicios por terceros se observa que por un periodo de 3 años o en todo caso por un año de trabajo cumpliendo con los requisitos esenciales de un contrato de trabajo a ellos no se le reconocen los derechos a los beneficios sociales como es caso de la CTS (Compensación de Tiempo de Servicios).

Se precisa que de acorde al artículo 31° del Decreto Supremo 003-97-TR, el empleador no podrá despedir a un trabajador por causa relacionada con su conducta laboral, sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito por los cargos que se le formulen; es decir, el despido se inicia con una carta de imputación de cargos para que el trabajador pueda ejercer su derecho de defensa por escrito de los cargos que se le formulen; es decir el despido se inicia con una carta de imputación de cargos para que el trabajador pueda ejercer su derecho de defensa, efectuando su descargo en la forma que considere conveniente su derecho.

## **PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD**

**Rodríguez** (2015) Se precisa sobre este principio que existe una discordancia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos, debe darse prevalencia a lo que surge en la práctica. Además, se precisa que con éste principio se establece la existencia o no de una relación laboral y con ello se procede a la protección que corresponde como tal.

Se puede observar que en la actualidad el juzgador busca proteger al trabajador analizando de manera idónea los hechos que dieron causa al despido del trabajador, asimismo busca de manera de oficio los requerimientos para solicitar las pruebas que brinden certeza jurídica y contribuyan para determinar si existió el vínculo laboral.

### **(...) Artículo 2º.- Principios ordenadores que rigen el Sistema de Inspección del Trabajo**

El funcionamiento y la actuación del Sistema de Inspección del Trabajo, así como de los servidores que lo integran, se regirán por los siguientes principios ordenadores:

**2. Primacía de la Realidad**, en caso de discordancia, entre los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos formales debe siempre privilegiarse los hechos constatados.

De la misma manera, cabe precisar que cuando se busca analizar la existencia de tres elementos esenciales en la cual se pretende evaluar si se encuentra un trabajador en una relación de naturaleza laboral; no obstante o se busque hacer creer que es una relación contractual de naturaleza civil o de cualquier otro tipo; resulta esencial la aplicación del principio de primacía de la realidad.

Se puede observar que en la STC N° 1944-2002-AA/TC señala el principio de Primacía de la Realidad significa que: “en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”

Al respecto, podemos decir que el legislador debe prevalecer los hechos, para determinar se está en presencia de un contrato de naturaleza permanente o eventual.

Cabe precisar que en la actualidad nuestra constitución no lo recoge directamente, a diferencia de otras constituciones como por ejemplo la Constitución de Colombia, en su artículo 53° la regula expresamente.

Además, el principio citado es esencial en la resolución de conflictos de los procesos laborales ya que el legislador con ayuda de este principio debe diferenciar los contratos de naturaleza permanente.

De la misma manera en la STC 991 -200 establece que sobre el principio es evidente que las labores, al margen del texto de los contratos respectivos deben poseer tenido las características de subordinación, dependencia y permanencia.

Sin embargo, también este principio es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución del Trabajo, que ha visto este como un deber y un derecho.

Al respecto, uno de los fines del estado respecto al derecho al trabajo es prevalecer como base del bienestar social y un medio de la realización de la persona.

De la misma manera STC N° 833-2004-AA/TC se indica, según el cual, en caso de discordia entre lo que ocurre en la realidad y lo que aparece en los documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo que sucede y se aprecia en los hechos.

A lo largo del tiempo, el juzgador debe prevalecer los hechos respecto a las pruebas que pueda presentar el empleador, ya que la facultad de probar al vínculo laboral es por parte del demandante o trabajador.

Se infiere sobre STC N° 008-2005-PI, establece que el Principio de la primacía de la realidad es una garantía para el trabajador que busca que se apliquen los hechos que van a probar el vínculo laboral como es la constatación policial.

Además la elaboración de las normas de carácter laboral, que sirve como fuente inspiración directa o indirecta como la gran cantidad de procesos laborales, que sirven como fuente inspiración de la tesis.

### **La contratación de servicios por terceros y el principio de primacía de la realidad:**

En nuestro régimen laboral, sirve de fuente de inspiración directa o indirecta en la solución de conflictos que sean mediante interpretación del principio de primacía de la realidad, que busca aplicar los tratados internacionales.

**MONTES (2018):** En los procesos laborales el juzgador debe verificar la veracidad de las pruebas realizadas de la parte demandante, ya que estas pruebas deben buscar probar la relación laboral.

Además, este instrumento procesal que debe utilizar el juzgador al momento de resolver un conflicto dentro de un proceso, que no se tiene como base subjetividades, en todos los casos se poseen las cuestiones objetivas en la cual el trabajador debe demostrar los hechos alegados; dado que estos no deberán ser neutralizados por cualquier documento o formalidad alguna.

El juzgador en muchos casos, analiza la existencia de la relación laboral en base a ciertos elementos que son prueba del contrato de trabajo.

Se agrega, que los contratos de servicios de terceros existen en un estado que se precie de constitucionalista, pues es inaceptable que en la actualidad se sigan realizando este tipo de contratos en entidades públicas.

Se precisa, que en las diversas sentencias del Tribunal Constitucional se observa la aplicación del principio de primacía de realidad en la cual el juzgador brinda valoración a la sucesión de hechos, de la misma manera se busca brindar protección al derecho al trabajo, de la misma manera se busca aplicar la ley más favorable al trabajador. Sin embargo, en la actualidad se presenta la contratación por la modalidad de terceros, pero existe una contradicción con la Nueva Ley Procesal de Trabajo en la cual se tiene con fin brindar una tutela jurisdiccional efectiva en relación al derecho a la estabilidad laboral.

En el mismo sentido, se puede decir que el citado principio busca ser fuente directa de información para el juzgador, el cual busca resolver el conflicto de normas de rubro laboral.

Se infiere, sobre la aplicación judicial del principio de la primacía de la realidad se debe encaminar la protección de todos los derechos y garantías laborales de los trabajadores en

primer lugar ya que se vulnera sus derechos, en el marco de un contrato de servicios por terceros, resultan prestándole un servicio personal a la entidad pública contratante, bajo dependencia y continua subordinación.

Sentencias del Tribunal Constitucional, resueltos proponiendo el Principio de la primacía de la realidad

En el expediente N°1787-2004-AA/TC, en la acción de Amparo contra la sociedad de Beneficencia Pública de Huaraz, la demandante refiere que se le ha vulnerado su derecho al trabajo, toda vez que ha sido despedida sin expresión de causa alguna de su centro de trabajo, y que laboró ininterrumpidamente en el asilo de ancianos “Mosquera Paucar” que pertenece a la Sociedad de Beneficencia Pública de Huaraz, mediante contratos de locación de servicios no personales. El tribunal Constitucional resuelve que la demandante sea respuesta en su centro de trabajo, debido a que se pudo constatar que la demandante habría desempeñado labores de naturaleza permanente y en forma ininterrumpida.

Con respecto a ello, se aprecia que las entidades públicas, realizan contrataciones mediante contratos de servicios de terceros, pero estos se ven desnaturalizados por cuanto los trabajadores se encuentran bajo subordinación de los empleadores y también las labores que realizan los trabajadores son permanentes, es así que se mediante este tipo de contratos se vulnera el Derecho a la estabilidad laboral, toda vez que se despide sin causa alguna al trabajador.

El expediente N° 3976-2012-PA/TC, en la acción de Amparo contra la Municipalidad Provincial de Cajamarca, el demandante manifiesta que se le ha despedido arbitrariamente vulnerando su derecho al trabajo, refiere que laboro ininterrumpidamente en la Gerencia de Infraestructura – Sub Gerencia de obras de referida Municipalidad, donde realizaba labores de carácter permanente al desempeñarse como guardián y peón, mediante un contrato de locación de servicios; asimismo solicita que se le reincorpore a su centro de trabajo. Ante ello el Tribunal Constitucional refiere que se acreditó la violación del derecho al trabajo y a la protección al despido arbitrario; asimismo, resuelve que se le reponga al demandante como trabajador a plazo indeterminado,

Respecto a lo resuelto por el Tribunal Constitucional, hace mención sobre el principio de primacía de la realidad, por cuanto este principio prepondera lo que surge en la práctica y

no lo plasmado en los documentos, para así poder determinar si existe o no una relación laboral.

En el expediente N° 1863-2013-PA/TC, en la acción de amparo contra la Municipalidad Distrital de comas, la demandante indica que se le ha vulnerado sus derechos a la estabilidad laboral, al trabajo y a la protección contra el despido arbitrario, debido a que ha sido despedida arbitrariamente de su centro de labores en la Municipalidad Distrital de Comas donde era obrera de limpieza pública. El Tribunal Constitucional resuelve declarando fundada la demanda, de acuerdo al principio de primacía de la realidad, al haberse probado que la prestación de servicios realizado por la demandante eran de naturaleza permanente.

Es de predominar que de acuerdo al principio de primacía de la realidad, si la prestación de servicios que realizan los trabajadores, es de labores a plazo indeterminado, solo se podría dar el despido por cusa justa de acuerdo a ley.

En el expediente N° 3962-2012-PA/TC, trata sobre la acción de amparo contra la Municipalidad Provincial de Chiclayo, en el cual el demandante refiere que ha sido despedido arbitrariamente; asimismo que sus labores que realizaba estaban sujetos a subordinación, desnaturalizándose así la locación deservicios que desempeñaba. De acuerdo a ello el Tribunal Constitucional indica que la labor que desempeñaba eran remunerados y subordinados-, asimismo que presentaba los elementos de un contrato de trabajo, por cuanto resuelve que se le reincorpore a su centro de trabajo.

Como se puede observar en la actualidad en nuestro país, como uno de los objetivos esenciales el estado es resguardar el derecho al trabajo, ya que el empleador al momento de contratar mediante contrato de servicios por terceros cuando pasan los tres meses de prueba se desvirtúa el contrato de trabajo en el cual nos encontramos frente a un contrato de trabajo de plazo indeterminado.

Pero es ese caso en un lapso de un año ya no se puede conservar al trabajador como un contrato de servicios por terceros, es decir se le debe reconocer sus derechos laborales, pero como se puede observar en el presente caso el empleador alega que no ha desnaturalizado el contrato.

Empero, le corresponde al legislador aplicando el principio de primacía de la realidad

Es de resaltar que de acuerdo al artículo 4 del TUO del Decreto Legislativo 728, en el cual nos indica que se presume que hay un contrato de trabajo a plazo indeterminado, cuando la prestación de servicios es remunerada y subordinada. Por cuanto el trabajador se encuentra protegido, ante un posible despido arbitrario por parte de su empleador.

Con respecto al expediente N° 6681-2013-PA/TC, en el cual el demandante interpone una acción de amparo contra la Municipalidad Distrital de Pátapo, por cuanto refiere que se ha trasgredido su derecho al trabajo, por cuanto ha sido despedido arbitrariamente, debido a que suscribió contratos de locación de servicios que ocultaban la relación laboral que solo terminaría por una causa justa. Con respecto a lo indicado por el demandante el Tribunal Constitucional considera que se habría comprobado el vínculo laboral a plazo indefinido, y que se dio por culminada el vínculo laboral sin emitir causal válida alguna, resolviendo así que el demandante sea reintegrado como trabajador a plazo indeterminado.

Con respecto a la existencia de un vínculo laboral, el demandante solo podría ser despedido por una causa, esto es, de acuerdo a su conducta o por su desempeño laboral.

Ante ello al no indicarse ninguna de estas causas para el despido del trabajador, se le estaría vulnerado su derecho al trabajo al ser despedido de forma arbitraria, y procedería la reposición con finalidad eminentemente restitutoria.

### **1.3 Formulación del problema**

Para Aranzamendi (2010, p. 130). “El problema de una investigación es un problema científico, cuando representa una interrogante o enigma para la comunidad científica, donde se pretende identificar la contradicción existente entre lo conocido y los hechos en cuestión, por tanto, un correcto planteamiento del problema depende de tres criterios de calificación: su relevancia científica, relevancia jurídica, y relevancia contemporánea”

#### **Problema General:**

¿El contrato de servicios por terceros afecta el derecho a la estabilidad del trabajador en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017?

### **Problemas específicos 1:**

¿De qué manera el contrato de servicios por terceros afecta el derecho a los beneficios laborales en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017?

### **Problemas específicos 2:**

¿Se aplica de manera efectiva el principio de primacía de realidad en los procesos laborales de contrato de servicios de terceros en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017?

## **1.4 Justificación del estudio**

### **Justificación Teórica:**

La presente investigación tiene vital importancia pues pretende demostrar que el contrato de servicios por terceros vulnera el derecho a la dignidad del trabajo y la estabilidad laboral ya que en este tipo de contratos cumple con los tres elementos esenciales del contrato de trabajo en consecuencia debe respetarse estos derechos ya que son de carácter constitucional, esta situación es insólita en un estado que se precie de social y democrático.

### **Justificación Práctica**

Se precisa el motivo de mi tesis ya que es una garantía del trabajador ya que no deben ser motivo de posibles arbitrariedades por parte empleador, que no respeta y transgrede los derechos constitucionales laborales.

### **Justificación Metodológica**

Finalmente, esta investigación es de enfoque cualitativo, analizaremos las fuentes documentales, del mismo modo haremos entrevistas a los expertos en la materia, y algunas personas de la sociedad con la cual podemos obtener el alcance jurídico y conocer las opiniones de la colectividad además estimo que el aporte de esta investigación coadyuvará a que se formule los cambios necesarios a fin que se le brinde una tutela efectiva y eficaz de los derechos laborales.

## **Relevancia**

Esta investigación es beneficiosa ya que permitirá analizar si mediante el contrato de servicios de terceros, se estaría vulnerando el Derecho a la Estabilidad Laboral.

## **Contribución**

Esta investigación contribuye a poder encontrar aquellos factores negativos que se presentan en la contratación de servicios de terceros y las vulneración de los Derechos de los trabajadores.

Por tal motivo, por medio de esta investigación se podrá saber si se vulnera el derecho a la estabilidad laboral del trabajador, y por consiguiente si el contrato de servicios de terceros es un contrato aparente.

## **1.5 Supuestos u Objetivos**

Aranzamendi (2010) define a los objetivos como: “Es el resultado que se pretende alcanzar, o las aspiraciones que orienta la acción ordenada para su consecución y expresados con precisión para evitar desviación en el proceso de investigación. Los objetivos señalados determinaran las estrategias y procedimientos metodológicos a emplearse” (p.135).

### **Objetivo General:**

Determinar qué relación existe entre en el contrato de Servicios por Terceros vulnera el derecho a la estabilidad laboral en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017.

### **Objetivos Específico 1:**

Establecer mecanismos de protección al derecho a los beneficios laborales en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017.

### **Objetivos Específico 2:**

Aplicar de manera efectiva el principio de primacía de la realidad en el contrato de Servicios por Terceros en la Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017.

### **Supuestos jurídicos**

Para Chirif considera que la hipótesis o supuestos jurídicos es la respuesta tentativa que nace a exigencia de la formulación del problema de investigación. Pues toda investigación se necesitará que se compruebe o corrobore la hipótesis o supuesto (2010, p. 27).

### **Supuestos Jurídico general:**

La estabilidad laboral en el contrato de servicios por terceros, se ve desprotegida debido a que se le despide arbitrariamente al trabajador y no se le reconoce sus Derechos Laborales, es así que los empleadores pueden despedir arbitrariamente al trabajador.

### **Supuestos Específico 1:**

Mediante el contrato de servicios por terceros, no se les reconoce sus beneficios laborales, tales como la CTS (compensación de tiempo de servicios), beneficios sociales, vacaciones y la estabilidad laboral.

### **Supuestos Específico 2:**

No se aplica de manera efectiva el principio de primacía de realidad en los procesos laborales de contrato de servicios de terceros, debido a que los jueces laborales deberían basarse en las permanencias y subordinación que está sujeto el trabajador frente al empleador.

## **II. MÉTODO**

## **2.1 Diseño de investigación:**

El diseño de la presente investigación es teoría fundamentada. Ya que utilizaremos un procedimiento sistemático, para que generemos una teoría de tipo cualitativo.

Al respecto, Hernández (2014, p. 192) manifiesta que “[...] consiste en una metodología que trata de desarrollar una teoría basándose en la recolección y análisis sistemático de datos empíricos, no partiendo de ninguna teoría o hipótesis inicial.

### **Tipo de estudio:**

La presente investigación es de tipo básica. Que gran parte de esta investigación es un marco teórico, por otro lado se formulan nuevas teorías o en todo caso se modifican las existentes, con el fin de incrementar los conocimientos científicos o filosóficos pero sin diferir con ningún aspecto práctico (Marín, 2008, parr.2).

Se encuentra orientada a la comprensión de los descubrimientos, que se va a obtener en el transcurso de la investigación, para comprender las situaciones presentadas, para así ampliar el conocimiento que se tiene sobre el tema planteado.

### **Nivel de investigación**

Arias (1999, p. 19), el “nivel de investigación va dirigido al grado de profundidad con que se trata un fenómeno o un problema”.

Posee la investigación un nivel explicativo, porque se busca la razón del problema mediante la relación de causa efecto, es decir el por qué problema en la investigación.

## **2.2 Métodos de Muestreo**

Para Hernández (2014, p.176), el “tipo de muestra es no probabilísticas, ya que la elección no depende de la probabilidad, sino de aquellos factores que se relacionan con la característica de la investigación”

En la investigación cualitativa el investigador utiliza la observación para poder observar y es distinto simplemente ver, dado que esta observación no se limita en sentido de la vista, todo lo contrario se emplea todos los sentidos.

La presente investigación es de enfoque cualitativo, debido a que se analizaron los expedientes laborales y las respuestas de los entrevistados, sin poder manipular los hechos; se observan los hechos como se expresan en su contexto natural, por ello, la muestra es no probabilística, ya que se seleccionó a ciertos participantes que contaban con ciertas caracteres propios o competencias específicas que aportarán con información apropiada y con sustento jurídico referente al tema de investigación.

### **Escenario de estudio**

El presente trabajo de investigación está orientado a la comprensión y al análisis de las jurisprudencias e informes obtenidos por los Jueces y abogados, en consecuencia, se fijó como escenario de estudio en el Juzgado Civil de la Corte Superior de Justicia de Huaura, que cuenta con 2 juzgados civiles y laborales, siendo las personas entrevistadas: los jueces laborales y abogados.

### **Caracterización de sujetos**

Los sujetos participantes del presente trabajo de investigación los profesionales especialistas en el tema.

Para el desarrollo de las entrevistas, se tendrán en consideración el perfil de cada sujeto entrevistado, por lo cual se utilizará la siguiente matriz:

*Tabla 3: Caracterización de sujetos*

<b>Sujeto</b>	<b>Cargo</b>	<b>Institución</b>	<b>Años de experiencia</b>
<b>Roberto G. Erazo Espino</b>	Abogado – Independiente	Empresa Privada	15 años
<b>Pablo Muñoz Quintana</b>	Abogado – Independiente	Empresa Privada	10 años
<b>Catherine Liliana Santiago Asencios</b>	Abogado – Independiente	Empresa Privada	1 año

<b>Oscar Arguelles Vizarreta</b>	Juez Titular Segundo Juzgado Civil de Huaral – Corte Superior de Justicia de Huaura	Poder Judicial	10 años
<b>Víctor Enrique Bazo Nonato</b>	Técnico Judicial – Juzgado de Familia de Huaral – Corte Superior de Justicia de Huaura	Poder Judicial	20 años
<b>Erik Neil Izaguirre Espadín C.A.H. N° 1285</b>	Abogado - independiente	Consultores Izaguirre	5 años
<b>Karla Y. Sernaqué Nicho</b>	Abogado - independiente	Empresa privada	5 años
<b>Luis Alberto Condor Martinez</b>	Abogado - independiente	Empresa privada	6 años
<b>Amador Angulo Ticona</b>	Técnico Judicial – Juzgado de Familia de Huaral – Corte Superior de Justicia de Huaura	Poder Judicial	15 años
<b>Simon Hugo Placido Fabian</b>	Secretario Judicial – Segundo Juzgado Civil de Huaral – Corte Superior de Justicia de Huaura	Poder Judicial	10 años

(Elaboración: Fuente Propia, 2018)

### **Plan de análisis y trayectoria metodológica**

El método utilizado de acuerdo al diseño elegido es el método deductivo, debido a que, mediante la inducción se obtendrán datos para ser comparados con el problema; asimismo, el razonamiento nace de varias manifestaciones con la finalidad de llegar a una conclusión, partiendo claramente de algo establecido.

Aranzamendi (2010, p.193) “El método científico que parte de lo general y mediante la lógica, la razón y el conocimiento, extraer discrepancias que puedan ser contrapuestas en la realidad, asimismo parte de una verdad general y por medio de verdades intermedias, nos lleva a una verdad particular”

### **2.3 Rigor Científico**

Se encuentra Flick (2004), quien asimila la rigurosidad de la investigación cualitativa a la posibilidad de que sus resultados sean transferibles a otros contextos (confiabilidad), para así esbozar una generalización que otorgue mayor amplitud en la mencionada validez.

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

En la presente investigación utilizamos la investigación cualitativa, por lo tanto utilizaremos las técnicas cualitativas: en las que los datos son presentados de manera verbal o incluso gráfica.

En la respectiva en la investigación el método de emparejamiento, que consiste en la comparación entre la configuración teórica pronosticada de una configuración empírica, es decir basada en la experiencia y la observación de los hechos.

Las técnicas de recolección son las múltiples formas de poder obtener, algún dato e información, que me sea útil en el trabajo de investigación que me ayude a obtener buenos resultados (Arias, 1999, p. 25).

Las técnicas nos van a servir para conocer y recolectar los distintos puntos de vista, de acuerdo a la experiencia obtenida de los entrevistados.

**Entrevista:** Se dice que la entrevista cualitativa es más íntima, de mismo modo esta se define como una reunión para conversar e intercambiar información entre una persona (entrevistador) y otra (el entrevistado) u otras (entrevistados), estas serán del tipo de abiertas y de tipo piloto y van estructurándose conforme avanza el trabajo de campo, pero no es habitual que sean estructuradas.

**Análisis Jurisprudencial:** Se seleccionará documentos normativos necesarios para el desarrollo del derecho laboral.

### **Instrumentos de Recolección de datos**

Los instrumentos son los medios materiales que se utilizan para el acopio y recolección de la información con el fin de recoger datos relevantes. (Arias, 1999, p.25).

Los instrumentos que se utilizarán serán la entrevista y el análisis jurisprudencial, puesto que, son los recursos idóneos para que el investigador recolecte información necesaria.

**Guía de Entrevistas:** Se incluirá la lista de preguntas estructuradas y entendibles que se van a formular a los entrevistados, de acuerdo a los objetivos buscados.

**Guía de análisis jurisprudencial:** Son documentos necesarios para la formación del análisis, por ello estas definiciones normativas servirán para fundamentar el trabajo en los resultados de la investigación.

### **Validación**

Monje (2011, p. 165), “Se refiere al grado o nivel del instrumento con fin de establecer si cumple con la finalidad de la investigación”

En la actual investigación el instrumento (guía de entrevistas) se validó con el juicio de abogados y jueces.

<b>Experto 1</b>	<b>José Carlos Gamarra Ramos</b>	<b>95 %</b>
<b>Experto 2</b>	Lilian Castro Rodríguez	95 %
<b>Experto 3</b>	Mariano Rodolfo Salas Quispe	95 %
Promedio de validación		95 %

(Fuente: Elaboración propia, 2018)

### **Confiabilidad**

Podemos decir que de acuerdo a la confiabilidad del instrumento de la investigación se basa en la calificación de los jueces, y el alcance que ellos nos brindan respecto a la problemática de la investigación, en consecuencia se llegara a una conclusión y se descartó preguntas innecesarias, es decir solo se tomaron la preguntas de tipo pilota ya se encontraba en una entrevista de una investigación cualitativa a las autoridades del juzgado de la Corte Superior de Huaura.

Al respecto, Monje (2011, p. 165), La confiabilidad va dirigida a la capacidad del instrumento de la investigación para arrojar datos que correspondan a la realidad que se desea conocer en de acuerdo para lo cual ha sido diseñado.

#### **2.4. Análisis cualitativo de datos**

El análisis de datos cualitativos es la fase central de la investigación, ya que establece una dinámica de trabajo, tratando de encontrar pautas de comportamientos generales, por lo que tiene el objeto de facilitar enunciados sobre los significados que expresan los datos, es decir que busca comprender a las personas en su contexto natural.

Arias (1999, p. 26), Son “métodos lógicos, usadas por el investigador para ser empleadas para descifrar lo que revelan los datos obtenidos en nuestra investigación”.

#### **2.5 Aspectos éticos**

La presente investigación, se elaboró respetando las normas de la Universidad César Vallejo, y se utilizó el Manual de referencias estilo APA, por ello se garantiza el contenido autentico respetando los derechos de autor, otorgando la calidad de un trabajo optimo y veraz.

Por tal motivo, el presente trabajo de investigación es desarrollado con honestidad en los datos presentados y respeto a la propiedad intelectual.

### **III. RESULTADOS**

Objetivo General:

Determinar qué relación existe entre el contrato de Servicios por Terceros vulnera el derecho a la estabilidad laboral en la Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017.

Preguntas:

1. ¿Considera usted que la contratación de servicios por terceros debe sustentarse en el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana del 2006-2017?

<b>Entrevistados</b>	<b>Respuesta</b>
<b>Dr. Oscar Arguelles Vizarreta</b>	Sí, todos los contratos de trabajo deben respetar los derechos constitucionales de trabajo.
<b>Dr. Pablo Muñoz Quintana</b>	Sí, este derecho está reconocido en la Constitución, cabe la interpretación del derecho al trabajo digno.
<b>Dr. Roberto G. Erazo Espinoza</b>	Sí, todos los contratos se sujetan a este derecho.
<b>Dra. Catherine Liliana Santiago Asencios</b>	Sí, es un derecho irrenunciable de los trabajadores.
<b>Dr. Víctor Enrique Bazo Nonato</b>	Sí, la estabilidad laboral es sinónimo de trabajo digno.
<b>Dr. Erik Neil Izaguirre Espadín</b>	Sí, es un derecho Constitucional y en otros países es regulado explícitamente.
<b>Dra. Karla Y. Sernaqué Nicho</b>	Si, el juez debe de resguardar este derecho.
<b>Dr. Luis Alberto Córdor Martínez</b>	Si, se encuentra reconocido por la Constitución.
<b>Dr. Amador Angulo Ticona</b>	Es un derecho de carácter esencial en un Estado democrático.
<b>Dr. Simón Hugo Placido Fabián</b>	Este derecho debe prevalecer para todo trabajador.

(Fuente: Elaboración propia, 2018)

2. ¿Cree usted que los contratos por servicios por terceros vulnera la estabilidad laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana del 2016-2017?

<b>Entrevistados</b>	<b>Respuesta</b>
<b>Dr. Oscar Arguelles Vizarreta</b>	Si, estos tipos de contrato no están sujetos a ninguna modalidad.
<b>Dr. Pablo Muñoz Quintana</b>	Si, dado que los contratos de servicios por terceros vulnera la estabilidad laboral.
<b>Dr. Roberto G. Erazo Espinoza</b>	No, dado que la Estabilidad se da cuando se considera es por concurso.
<b>Dra. Catherine Liliana Santiago Ascencios</b>	Si, vulnera ya que el derecho a la estabilidad , no se puede despedir a un trabajador si no es por causa justa.
<b>Dr. Víctor Enrique Bazo Nonato</b>	No, dado que la estabilidad laboral se brinda cuando un trabajador postula a una plaza.
<b>Dr. Erik Neil Izaguirre Espadín</b>	No, ya que los contratos por servicios por terceros al momento de firmar aceptan las condiciones.
<b>Dra. Karla Y. Sernaqué Nicho</b>	Si, debido a que el contrato por servicios por terceros afecta el derecho a un trabajo digno.
<b>Dr. Luis Alberto Córdor Martínez</b>	Si, el trabajador puede ser despedido sin ninguna causa justa.
<b>Dr. Amador Angulo Ticona</b>	Si, el derecho a la estabilidad laboral, es un derecho de carácter esencial en un Estado democrático.
<b>Dr. Simón Hugo Placido Fabián</b>	Si, ya que no existe estabilidad en esta modalidad.

(Fuente: Elaboración propia, 2018)

3. ¿Cree usted que por lo señalado se afecta al derecho al trabajo digno de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana del 2016-2017 sujetos a este tipo de modalidad?

<b>Entrevistados</b>	<b>Respuesta</b>
<b>Dr. Oscar Arguelles Vizarreta</b>	Si, todos los trabajadores se le debe reconocer sus derechos constitucionales.
<b>Dr. Pablo Muñoz Quintana</b>	Si, ya que no existe trabajo digno en el cual no se reconozcan todos sus beneficios.
<b>Dr. Roberto G. Erazo Espinoza</b>	No, debido a que los trabajadores mismo, se sujetan a este tipo de modalidad.
<b>Dra. Catherine Liliana Santiago Asencios</b>	Si, dado que los trabajos dignos, son en los cuales se le reconozca todo los derecho laborales como es la CTS.
<b>Dr. Víctor Enrique Bazo Nonato</b>	Si, ya que un trabajo digno es cuando se les reconoce todos sus derechos.
<b>Dr. Erik Neil Izaguirre Espadín</b>	No, dado que ellos firman este contrato aceptando estas condiciones.
<b>Dra. Karla Y. Sernaqué Nicho</b>	Si, ya que no se les reconoce sus derechos constitucionales como trabajador.
<b>Dr. Luis Alberto Cándor Martínez</b>	Si, al trabajador no se les reconoce sus derechos laborales.
<b>Dr. Amador Angulo Ticona</b>	Si, debido a que no s eles reconoce sus beneficios laborales.
<b>Dr. Simón Hugo Placido Fabián</b>	Si, dado que en un trabajo, en le que el trabajador está sujeto, sin reconocerles sus derechos laborales.

(Fuente: Elaboración propia, 2018)

4. ¿Cree usted que por lo señalado no se protege a los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana del 2016-2017 contra el despido arbitrario eficazmente?

<b>Entrevistados</b>	<b>Respuesta</b>
<b>Dr. Oscar Arguelles Vizarreta</b>	No, el empleador puede utilizar diversos criterios para vulnerar este derecho.
<b>Dr. Pablo Muñoz Quintana</b>	No, ya que los trabajadores pueden ser despedidos en cualquier momento.
<b>Dr. Roberto G. Erazo Espinoza</b>	No, ya que los trabajadores son despedidos arbitrariamente, en cualquier momento.
<b>Dra. Catherine Liliana Santiago Asencios</b>	Por supuesto que no, ya que ellos pueden ser despedidos en cualquier momento.
<b>Dr. Víctor Enrique Bazo Nonato</b>	No, dado que en este tipo de contratos el empleado puede despedir al trabajador en cualquier momento.
<b>Dr. Erik Neil Izaguirre Espadín</b>	No, ya que ellos pueden ser despedidos en cualquier momento.
<b>Dra. Karla Y. Sernaqué Nicho</b>	No, el empleador termina el vínculo laboral sin ninguna causa justa.
<b>Dr. Luis Alberto Córdor Martínez</b>	No, debido a que se les despide sin motivo alguno.
<b>Dr. Amador Angulo Ticona</b>	No, debido a que el empleador despide de forma arbitraria al trabajador.
<b>Dr. Simón Hugo Placido Fabián</b>	No, ya que ellos en muchos casos son despedidos con causa justa.

(Fuente: Elaboración propia, 2018)

## Objetivo Especifico 1

Establecer mecanismos de protección al derecho a los beneficios laborales en la Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017.

Preguntas:

1. ¿Cree usted que la contratación de servicios por terceros en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017, afecta el derecho a los beneficios sociales de los trabajadores?

<b>Entrevistados</b>	<b>Respuesta</b>
<b>Dr. Oscar Arguelles Vizarreta</b>	Si, no se le reconoce, ya que no están sujetos a estos derechos.
<b>Dr. Pablo Muñoz Quintana</b>	Si puede verse desde el punto constitucional y desde luego que si.
<b>Dr. Roberto G. Erazo Espinoza</b>	Si, el trabajador se ve afectado al no otorgársele ningún beneficio laboral.
<b>Dra. Catherine Liliana Santiago Asencios</b>	Si, dado que sujetos a esta relación laboral no tienen derecho a ningún tipo de beneficio.
<b>Dr. Víctor Enrique Bazo Nonato</b>	Si, dado que en esta modalidad no posee ningún tipo de derecho.
<b>Dr. Erik Neil Izaguirre Espadín</b>	Si, ya que ellos no cuentan con ningún tipo de beneficio.
<b>Dra. Karla Y. Sernaqué Nicho</b>	Si, debido a que no se les reconoce sus beneficios laborales.
<b>Dr. Luis Alberto Córdor Martínez</b>	Si, el trabajador no tiene ningún beneficio por su labor realizada.
<b>Dr. Amador Angulo Ticona</b>	Si, ya que mediante este tipo de contratos, no se les reconoce ningún beneficio.
<b>Dr. Simón Hugo Placido Fabián</b>	Si, dado que no poseen estos derechos ya que son contratos, ya que no existe vínculo laboral.

(Fuente: Elaboración propia, 2018)

2. ¿Considera usted que es congruente de los contratos de servicios por terceros se desarrollen en un estado adscrito a diversos tratados internacionales, que tiene como fin proteger los derechos laborales de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017?

<b>Entrevistados</b>	<b>Respuesta</b>
<b>Dr. Oscar Arguelles Vizarreta</b>	No se deberían aplicarlos en nuestro Estado.
<b>Dr. Pablo Muñoz Quintana</b>	No, es inaceptable en un Estado Constitucional.
<b>Dr. Roberto G. Erazo Espinoza</b>	No, este tipo de contratos vulneran derechos reconocidos por la Constitución.
<b>Dra. Catherine Liliana Santiago Asencios</b>	No, considero que ya no debe existir este tipo de contrato.
<b>Dr. Víctor Enrique Bazo Nonato</b>	No, porque este tipo de contrato esta en contra de un estado que se prevé de constitucional.
<b>Dr. Erik Neil Izaguirre Espadín</b>	No, por ser un Estado constitucional, no debería de darse este tipo de contratos.
<b>Dra. Karla Y. Sernaqué Nicho</b>	No, el estado debe hacer prevalecer los derechos de los trabajadores.
<b>Dr. Luis Alberto Córdor Martínez</b>	No, es inadecuado que se realicen este tipo de contratos, cuando se vulneran derechos.
<b>Dr. Amador Angulo Ticona</b>	No, este tipo de contratos no se deben realizarse en nuestro país.
<b>Dr. Simón Hugo Placido Fabián</b>	No, mediante este tipo de contratos se transgreden derechos del trabajador.

(Fuente: Elaboración propia, 2018)

3. ¿Cree usted que la contratación de servicios por terceros en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017, favorece a los casos de despido nulo?

<b>Entrevistados</b>	<b>Respuesta</b>
<b>Dr. Oscar Arguelles Vizarreta</b>	Si, porque el empleador en algunos casos puede crear pruebas para acreditar que no existe vinculo laboral.
<b>Dr. Pablo Muñoz Quintana</b>	No, porque este tipo de despido se debe realizar por causa expresa en la ley.
<b>Dr. Roberto G. Erazo Espinoza</b>	Si, el trabajador puede ser despedido por parte del empleador, sin prueba alguna.
<b>Dra. Catherine Liliana Santiago Asencios</b>	Si, dado que a pesar de los diversos años que puede poseer trabajando, no se les reconoce ningún derecho.
<b>Dr. Víctor Enrique Bazo Nonato</b>	Si, ya que el trabajador debe ser despedido por una causa expresamente en la ley.
<b>Dr. Erik Neil Izaguirre Espadín</b>	Si, al estra desprotegido el trabajador, este puede ser despedido en cualquier momento.
<b>Dra. Karla Y. Sernaqué Nicho</b>	Si, el empleador puede despedir al trabajador sin motivo alguno.
<b>Dr. Luis Alberto Córdor Martínez</b>	Si, debido a que estos trabajadores no poseen ningún tipo de beneficio laboral.
<b>Dr. Amador Angulo Ticona</b>	Si, al trabajador no s ele protege de manera eficaz contra el despido.
<b>Dr. Simón Hugo Placido Fabián</b>	Si, ya que mediante este tipo de contrato, puede ser despedido sin reconocérsele sus beneficios laborales.

(Fuente: Elaboración propia, 2018)

Objetivo Especifico 2:

Aplicar de manera efectiva el principio de primacía de la realidad en el contrato de Servicios por Terceros en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017.Preguntas:

1. ¿Considera usted que el principio de primacía de la realidad debe de aplicarse en los procesos de servicios por terceros en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017?

<b>Entrevistados</b>	<b>Respuesta</b>
<b>Dr. Oscar Arguelles Vizarreta</b>	Si, si debería aplicarse porque es un principio en beneficio del trabajador.
<b>Dr. Pablo Muñoz Quintana</b>	Si, en beneficio del trabajador.
<b>Dr. Roberto G. Erazo Espinoza</b>	Si, busca brindar una protección al trabajador en una situación de desventaja frente al empleador
<b>Dra. Catherine Liliana Santiago Asencios</b>	Si, el principio de primacía de realidad es esencial en los procesos laborales, ya que se aplica en beneficio del trabajador.
<b>Dr. Víctor Enrique Bazo Nonato</b>	Si, ya que con este principio de primacía de la realidad el juez prevalece el hecho, respecto a los documentos.
<b>Dr. Erik Neil Izaguirre Espadín</b>	Si, se da una protección al trabajador cuando son despedidos sin causa justa, ya sea de una entidad privado o publica.
<b>Dra. Karla Y. Sernaqué Nicho</b>	Si, debido a que con este principio ayuda al juzgador a verificar la existencia de los tres elementos del contrato de trabajo.
<b>Dr. Luis Alberto Córdor Martínez</b>	Si, el principio de primacía de la realidad busca proteger los derechos de los trabajadores.
<b>Dr. Amador Angulo Ticona</b>	Si, mediante este principio, utilizado como directriz en el proceso, se busca desvirtuar la simulación del contrato de trabajo.
<b>Dr. Simón Hugo Placido Fabián</b>	Si, este principio reconoce sus beneficios a los trabajadores, que son contratados bajo servicios por terceros.

2. ¿Piensa usted que en la actualidad los procesos laborales por servicios por terceros protegen los derechos laborales de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017?

<b>Entrevistados</b>	<b>Respuesta</b>
<b>Dr. Oscar Arguelles Vizarreta</b>	Si, los protege pero en algunos casos.
<b>Dr. Pablo Muñoz Quintana</b>	En la mayoría de casos revisando la jurisprudencia.
<b>Dr. Roberto G. Erazo Espinoza</b>	Si, el empleador despide sin motivo alguno al trabajador, el trabajador por el proceso laboral puede hacer prevalecer sus derechos laborales.
<b>Dra. Catherine Liliana Santiago Asencios</b>	No, dado que utilizan la modalidad de servicio por tercero.
<b>Dr. Víctor Enrique Bazo Nonato</b>	En algunos casos si, pero estos procesos demoran como mínimo un año y en ese tiempo el trabajador se encuentra desempleado.
<b>Dr. Erik Neil Izaguirre Espadín</b>	Si, debido a que mediante estos procesos laborales, se les reconocen los derechos al trabajador.
<b>Dra. Karla Y. Sernaqué Nicho</b>	No, el trabajador debe recurrir a estos procesos laborales para que recién se les brinde una protección a sus derechos laborales.
<b>Dr. Luis Alberto Córdor Martínez</b>	En parte, porque los trabajadores, recurren a los procesos laborales, que duran muchos años.
<b>Dr. Amador Angulo Ticona</b>	Si, en los procesos recurren al principio de la primacía de la realidad.
<b>Dr. Simón Hugo Placido Fabián</b>	Si, los trabajadores pueden recurrir a los procesos laborales para que se les reconozca sus beneficios laborales.

(Fuente: Elaboración propia, 2018)

3. ¿Cree usted que en la actualidad los procesos laborales han aumentado por la contratación de servicios por terceros de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017 en materia de acción de amparo?

<b>Entrevistados</b>	<b>Respuesta</b>
<b>Dr. Oscar Arguelles Vizarreta</b>	Si, en la actualidad, dado que el Estado tiene el derecho de ser libre de Contratar.
<b>Dr. Pablo Muñoz Quintana</b>	Si, en materia de Acción de Amparo.
<b>Dr. Roberto G. Erazo Espinoza</b>	Si, los trabajadores mediante la Acción de Amparo buscan que se brinde una protección a sus derechos laborales.
<b>Dra. Catherine Liliana Santiago Ascencios</b>	Si, ya que cuando son despedidos en la Sociedad de Beneficencia, recurren a la Acción de Amparo, ya que se transgrede un derecho constitucional.
<b>Dr. Víctor Enrique Bazo Nonato</b>	No precisamente en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana, pero si en otras entidades.
<b>Dr. Erik Neil Izaguirre Espadín</b>	Si, por este tipo de contrato, no se les reconoce sus derechos al trabajador.
<b>Dra. Karla Y. Sernaqué Nicho</b>	Sí, porque este tipo de contratos oculta una relación laboral distinta.
<b>Dr. Luis Alberto Cóndor Martínez</b>	Si, los procesos laborales han aumentado en diferentes entidades, debido a la contratación de servicios por terceros.
<b>Dr. Amador Angulo Ticona</b>	Si, el trabajador debe de recurrir a la Acción de Amparo, para que no se les vulnere sus derechos laborales.
<b>Dr. Simón Hugo Placido Fabián</b>	Si, el contrato de servicios por terceros se ve desnaturalizado, y el trabajador debe de recurrir a los procesos laborales.

(Fuente: Elaboración propia, 2018)

A continuación, se realiza la descripción de resultados obtenidos mediante la técnica de Entrevista con la que se buscó determinar la problemática del Contrato de Servicios de Terceros y el derecho a la estabilidad laboral en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017”. En ese sentido, las respuestas de los sujetos entrevistados fueron las siguientes:

Al respecto del Objetivo General **“Determinar qué relación existe entre el contrato de Servicios por Terceros vulnera el derecho a la estabilidad laboral en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017”**,

**Arguellas y Muñoz (2018)**, nos dice que el derecho a la estabilidad laboral es un derecho irrenunciable para el trabajador, y debido a este derecho aunque no se encuentra implícito en la constitución se deslinda del derecho al trabajo digno.

**De la misma manera, Erazo y Izaguirre (2018)**, nos dice que este derecho se debe interpretar por el juzgador en los procesos laborales, ya que los trabajadores no pueden ser separados de su centro de trabajo si no es por causa justa.

Se agrega, **Bazo, Santiago y Angulo (2018)**, que si debería sustentarse todos los contratos laborales en el derecho a la estabilidad laboral, ya que este derecho es constitucional esencial en un estado democrático y cuando se vulnera como son los casos de despido arbitrario el juzgador debe resguardar este derecho.

Al respecto, **Sernaque, Córdor y Placido (2018)**, Nos dice que los contratos de servicios por terceros no se sustentan en el derecho a la estabilidad laboral y por ende se vulnera este derecho, además este derecho no se encuentra regulado en la Constitución Política del Perú explícitamente pero es de carácter esencial en un estado democrático.

De la misma manera del **Objetivo Especifico 1” Establecer mecanismos de protección al derecho de los beneficios laborales en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017 “**

**Arguellas (2018)**, nos dice que los mecanismos de protección se pueden presentar en los procesos laborales en los cuales se busca resguardar el derecho, a la estabilidad laboral, es decir como juzgador se debe verificar los elementos esenciales del contrato de trabajo, además que ya no se debe presentar este tipo de contratos en nuestro estado constitucionalista.

**Muñoz y Erazo (2018)**, que en la actualidad se presentan diversos procesos laborales en los cuales se vulnera este tipo de derecho y un mecanismo de protección es cuando ya no se realizan por parte de las entidades públicas y privadas los contratos de servicios de terceros.

Se agrega, **Izaguirre y Bazo (2018)**, un mecanismo de protección es cuando los jueces y trabajadores del poder judicial, quienes se encargan de resolver los procesos laborales brinden capacitaciones a los trabajadores que se encuentren bajo esta modalidad y le explique pasado 1 año del tiempo de trabajo para esta entidad ya su contrato se ha desnaturalizado y por ende les corresponde contar con todos los beneficios laborales.

De la misma manera, **Santiago y Angulo (2018)** nos dice que este tipo de contratos vulneran este derecho de carácter constitucional, además no se le protege de manera eficaz contra el despido arbitrario y por ende se debe dejar de realizar contratos de trabajo bajo esta modalidad, además las entidades públicas y privadas se aprovechan de las necesidades de trabajar, y los trabajadores aceptan estas condiciones.

Al respecto, **Sernaque, Córdor y Placido (2018)**, un mecanismo de protección es cuando el estado trata de fomentar que ya no se contraten servicios en la modalidad de servicios de terceros ya que a estos trabajadores no poseen ningún tipo de beneficio laboral, lo cual es inaceptable en un estado que promueve el derecho al trabajo y la inserción laboral.

De la misma manera del **Objetivo Especifico 2 “Aplicar de manera efectiva el principio de primacía de la realidad en el Contrato de Servicios por Terceros en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017”**

**Arguellas y Muñoz (2018)**, opinan que en los procesos laborales se aplica en la mayoría, el principio de primacía de la realidad, pero el problema radica en el cual se siguen presentando sucesos respecto a la contratación de servicios por terceros, si en estado constitucionalista que busca promover como fin del estado, el derecho al trabajo digno es inaceptable.

**Erazo e Izaguirre (2018)**, considera que como abogados buscan siempre buscar ayudar a los trabajadores que se encuentran situación de desventaja frente al empleador ya sea una entidad privada o pública.

**Bazo y Santiago (2018)**, nos dicen que como abogado se han presentado varios casos en los cuales se ha despedido al trabajo sin una causa justa que está reglamentada en la ley, además de acuerdo a la Ley Procesal de Trabajo.

**Angulo y Sernaque (2018)**, nos dicen sobre el principio de primacía de la realidad que con este como directriz del proceso se busca desvirtuar de la simulación al contrato de trabajo, ya que este principio ayuda al juzgador ayuda a verificar la existencia de los tres elementos esenciales del contrato de trabajo.

**Cóndor y Placido (2018)**, el principio de primacía de la realidad busca proteger a los derechos de los trabajadores como son los derechos de beneficios sociales, como es la CTS (Compensación de tiempo de servicios), gratificaciones, vacaciones; beneficios que le corresponden a los trabajadores que no gozan los que son contratados bajo por servicios por terceros.

### **Exposición de resultados: Técnica de Análisis Documental**

Los resultados de la técnica de análisis de documentos se desarrollan de la siguiente manera:

E la STC N° 0976-2001-AA/TC con referencia al **objetivo específico 1 “Objetivo Especifico 2 “Aplicar de manera efectiva el principio de primacía de la realidad en el Contrato de Servicios por Terceros en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017**

Concordando con lo anterior precisa:

El principio de primacía de la realidad se comprende como el instrumento de análisis frente a una diferenciación entre el contrato laboral o un contrato civil, se prevale la sucesión de los hechos antes que los documentos e favor del trabajador.

## **IV. DISCUSIÓN**

El presente capítulo que corresponde a la discusión de resultados, se ha previsto considerar a los resultados obtenidos de la técnica de entrevista y guía de análisis documental, tanto de manera independiente como de manera integrada. Asimismo, se ha contrastado no solo con los objetivos (general y específico 1), sino también con los antecedentes de la actual tesis.

Una vez analizado los datos de los resultados obtenidos de la técnica de la entrevista y la guía de análisis documental, la discusión se desprenderá según los objetivos primero en relación con el objetivo general, se busca **Determinar qué relación existe entre el contrato de Servicios por Terceros y la vulneración del derecho a la estabilidad laboral en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017** el cual, se observó que:

**Arguellas y Muñoz (2018)**, nos dice que el derecho a la estabilidad laboral es un derecho irrenunciable para el trabajador, y debido a este derecho aunque no se encuentra implícito en la constitución se deslinda del derecho al trabajo digno.

Este resultado tiene relación con la investigación realizada Paredes (2010, p.90), en su investigación titulada: “La constitucionalización del derecho del trabajo en el Perú” para optar título de magister, en la Universidad de San Martín de Porres, siguiendo el método cuantitativo, concluyo que; la estabilidad laboral del trabajador, del mismo modo no se le aplica de manera eficaz en nuestro ordenamiento jurídico, ya que en la actualidad existe un sin número de acciones de amparo por despido arbitrario en la cual se les reconoce el contrato de trabajo.

Con respecto a ello nos damos cuenta de que si el derecho a la estabilidad laboral se encuentra vulnerado, con los contrato de servicios por terceros, además que este derecho por el solo hecho de no encontrarse regulado explícitamente en nuestro estado por la constitución, se entiende que no se debe aplicar de manera idónea.

Tiendo a ello la repercusión negativa que genera al trabajador este tipo de contratos en el cual no se les reconoce ningún tipo de estabilidad, dado que en la mayoría de casos el empleador despide de manera injusta o arbitraria al trabajador.

Por otro lado, respecto al objetivo específico 1, en cual se busca **Establecer mecanismos de protección al derecho a los beneficios laborales en la Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017**.

Al respecto **Arguellas (2018)**, nos dice que los mecanismos de protección se pueden presentar en los procesos laborales en los cuales se busca resguardar el derecho, a la estabilidad laboral, es decir como juzgador se debe verificar los elementos esenciales del contrato de trabajo, además que ya no se debe presentar este tipo de contratos en nuestro estado constitucionalista. De la misma manera

**Marín (2014, p.23)** nos dice que la estabilidad en el trabajo es un principio que concede carácter permanente a la relación laboral y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente a las del empleador. Asimismo, se infiere que todos tenemos derecho a un trabajo digno que engloba a que el empleador reconozca los beneficios laborales como es la Compensación de tiempo de servicios, vacaciones entre otros; es inaudito que en un estado que se precie de constitucional, que está suscrito en varios tratados internacionales se desarrollen este tipo de casos. Se debe señalar, que este Tribunal, en la STC N° 0976-2001-AA/TC de la misma manera, en lo contratación de servicios por terceros se observa que por un periodo de 3 años o en todo caso por un año de trabajo cumpliendo con los requisitos esenciales de un contrato de trabajo a ellos no se le reconocen los derechos a los beneficios sociales como es caso de la CTS (Compensación de Tiempo de Servicios). Se agrega que los mecanismos con el cual se puedan proteger los derechos laborales, podrían ser en el cual en el estado se prohíba la contratación de servicios por terceros, y en todo caso la entidad competente les impongan una multa en los sucesos que se hagan realizado este tipo de contratación laboral, asimismo que las autoridades busquen capacitar a los trabajadores en cual cuando se le presenten una situación en cual se quiera encubrir una relación laboral o sean víctimas de despido nulo realicen las demandas y puedan ser reincorporado a su centro de trabajo.

Por último, el objeto específico 2 **Aplicar de manera efectiva el principio de primacía de la realidad en el contrato de Servicios por Terceros en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017.**

**Arguellas y Muñoz (2018)**, opinan que en los procesos laborales se aplica en la mayoría, el principio de primacía de la realidad, pero el problema radica en el cual se siguen presentando sucesos respecto a la contratación de servicios por terceros, si en estado constitucionalista que busca promover como fin del estado, el derecho al trabajo digno es inaceptable.

**Rodríguez (2015)** Se precisa sobre este principio que existe una discordancia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos, debe darse prevalencia a

lo que surge en la práctica. Además, se precisa que con éste principio se establece la existencia o no de una relación laboral y con ello se procede a la protección que corresponde como tal.

Se puede observar que en la actualidad el juzgador busca proteger al trabajador analizando de manera idónea los hechos que dieron causa al despido del trabajador, asimismo busca de manera de oficio los requerimientos para solicitar las pruebas que brinden certeza jurídica y contribuyan para determinar si existió el vínculo laboral. Se puede observar que en la STC N° 1944-2002-AA/TC señala el principio de Primacía de la Realidad significa que: “en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”.

En el mismo sentido, se puede decir que el citado principio busca ser fuente directa de información para el juzgador, el cual busca resolver el conflicto de normas de rubro laboral.

Podemos observar que si la aplicación del principio de primacía de la realidad ayuda resolver los conflictos de carácter laboral, como son los casos en el cual el trabajador se encuentra en desventaja frente al empleador ya que en la mayoría de casos el despide de manera nula o arbitraria, a este con el fin de reconocer sus beneficios sociales, por ende se este principio es esencial en nuestro régimen laboral ya que un principio que sirve como directriz dentro del proceso.

## **V. CONCLUSIONES**

Las conclusiones que a continuación se presentan, constituyen las consideraciones en torno a la problemática de la omisión de la regulación de sanciones en el “El derecho a la estabilidad laboral se encuentra vulnerado por la contratación de servicios por terceros en la Sociedad de beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017 ”. Las mencionadas conclusiones son expuestas de acuerdo a cada uno de los objetivos que se han establecido en la presente tesis y que, a la misma vez, brinda respuesta a las preguntas formuladas de investigación.

### **PRIMERA**

El derecho a la estabilidad laboral se encuentra vulnerado por la contratación de servicios por terceros en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana, ya que con este tipo de contrato, no se les reconoce ningún tipo de beneficio al trabajador. Dado que se cree que no está frente a una relación laboral, lo cual es falso gracias a la jurisprudencia analizada en el cual gracias al principio de primacía de la realidad se prueba la existencia del vínculo laboral.

### **SEGUNDA**

Se estableció mecanismos de protección al derecho a los beneficios sociales laborales en el cual se precisa que ya no se deben realizar este tipo de contrato, ya que no le reconoce al trabajador ningún tipo de beneficio social transgrediendo un derecho constitucional, pero este es inaceptable en estado democrático, que está adscrito a diversos Tratados Internacionales que busca resguardar el derecho al trabajo.

### **TERCERA**

El principio de primacía de la realidad, se aplica de manera efectiva en la mayoría de casos, pero aunque este principio es esencial para resolver los conflictos laborales, que le genera un gran costo a los trabajadores para que puedan ser reincorporados a su centro de trabajo, porque se siguen realizando este tipo de contratos, en un estado democrático-constitucionalista.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Del proceso de construcción de la investigación surge la necesidad de formular las siguientes recomendaciones:

#### **PRIMERA**

La Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana debe brindar las capacitaciones a los trabajadores respecto a sus derechos y beneficios laborales, además que ya no debe contratar con este tipo de modalidad bajo ninguna circunstancia ya que esta va en contra de los Tratados Internacionales.

#### **SEGUNDA**

Se recomienda al estado que capacite a los órganos jurisdiccionales que se encargan de aplicar las leyes laborales, que se le aplique de manera esencial la normativa más favorable al trabajador, y que a lo largo del proceso laboral se busque resguardar el principio de celeridad.

#### **TERCERA**

El principio de realidad, debe ser regulado en nuestra constitución ya que es un principio directriz del proceso laboral, debe ser reconocido por todos los legisladores que buscan resguardar los procesos laborales.

## **VII. REFERENCIAS**

## **FUENTES PRIMARIAS**

### **Entrevista**

Arguellas, O. (2018). Entrevista realizada el 20 de junio. Lima, Perú.

Angulo, A. (2018). Entrevista realizada el 20 de junio. Lima, Perú.

Bazo, V. (2018). Entrevista realizada el 15 de junio. Lima, Perú.

Santiago, C. (2018). Entrevista realizada el 10 de junio. Lima, Perú.

Izaguirre, V. (2018). Entrevista realizada el 15 de junio. Lima, Perú.

Quintana, P(2018). Entrevista realizada el 15 de junio. Lima, Perú.

Erazo, H(2018). Entrevista realizada el 15 de junio. Lima, Perú.

Zernaque, K(2018). Entrevista realizada el 15 de junio. Lima, Perú.

Placido, S(2018). Entrevista realizada el 15 de junio. Lima, Perú.

## **FUENTES TEORICAS**

Andagua, M (2016). La Estabilidad Laboral Bajo El Amparo Del Derecho a la

Libertad Sindical (tesis para optar el título de Abogado). Recuperado de:  
[http://renati.sunedu.gob.pe/bitstream/sunedu/41863/1/T061\\_47202949\\_T.pdf](http://renati.sunedu.gob.pe/bitstream/sunedu/41863/1/T061_47202949_T.pdf)

Beltrán, L. (2013). Problemática De La Existencia De Distintos Regímenes De

Contratación De Personal En El Estado. (Tesis para optar el título de Magister).Recuperado de:  
[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4508/BELTRAN\\_LARCO\\_LUISA\\_CONTRATACION\\_PERSONAL.pdf?sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4508/BELTRAN_LARCO_LUISA_CONTRATACION_PERSONAL.pdf?sequence=1)

Blancas, C. (marzo, 2012).Flex seguridad, derecho al trabajo y estabilidad

Laboral. *Revista PUCP* (68). Recuperado de <http://revstas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2839>

Chacalla, W. (2015). El Fuero Sindical y La Protección De La Estabilidad Laboral Del Trabajador Dentro Del Periodo De Prueba (tesis para optar título de abogada). Recuperado de: [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/606/1/CHACALLA\\_WENDY\\_FUERO\\_SINDICAL\\_LABORAL.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/606/1/CHACALLA_WENDY_FUERO_SINDICAL_LABORAL.pdf)

López, G. (2015). Análisis Jurídico y doctrinario del trabajador Guatemalteco, de la contratación laboral y de los beneficios complementarios al salario garantiza el bienestar económico, social y cultural (tesis para optar título de abogado). Recuperado de : [http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04\\_12440.pdf](http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_12440.pdf)

Márquez, D.(2010). La Protección De Los Derechos Fundamentales En El Ámbito Del Contrato De Trabajo: El Procedimiento De Tutela Laboral (Tesis para optar el título de Magister).Recuperado de: [http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2010/de-marquez\\_d/pdfAmont/de-marquez\\_d.pdf](http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2010/de-marquez_d/pdfAmont/de-marquez_d.pdf)

Protocolo de San Salvador . Recuperado de : [http://derechoshumanos.pe/wp-content/uploads/congreso/PROTOCOLO\\_SAN\\_SALVADOR.pdf](http://derechoshumanos.pe/wp-content/uploads/congreso/PROTOCOLO_SAN_SALVADOR.pdf)

Quiloango, V. (2014). La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del Trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo vigente (tesis para optar título de abogado). Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3074/1/T-UCE-0013-Ab-61.pdf>

Regina (2015). Influencia De La Estabilidad Laboral En El Desempeño Del Trabajador De Enfermería. ( tesis para optar título de abogado). Recuperado de : <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/09/02/Martin-Maria.pdf>

Sarmiento (2011). Contrato de Trabajo y Contrato de Locación de Servicios

.Recuperado de :

[http://www.adapt.it/boletinespanol/fadocs/NL\\_3\\_1.pdf](http://www.adapt.it/boletinespanol/fadocs/NL_3_1.pdf)

Ugarte, J. (2010). La Colisión de derechos Fundamentales en el contrato de

trabajo y el Principio de proporcionalidad” ( tesis para optar título de doctor).

Recuperado de :

[https://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/115628/1/DDTTS\\_Ugarte\\_Cataldo\\_J.L\\_.La\\_colision.pdf](https://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/115628/1/DDTTS_Ugarte_Cataldo_J.L_.La_colision.pdf)

Villavicencio, F. (2009). Diccionario Penal Jurisprudencial. (1ª ed.). Lima: el Buho.

## **FUENTES METODOLOGICAS**

Arias, F. (1999). El Proyecto de Investigación. (3ra. ed.). Caracas, Venezuela: Episteme

Asesoría Metodológica (2013) *Población y muestra*. Recuperado de:

<http://tesisdeinvestig.blogspot.pe/2013/06/poblacion-y-muestra-ejemplo.html>

Blasco Y Pérez (2007) *Enfoque Cualitativo*.

Recuperado de:

[http://www.eumed.net/tesis- doctorales/2012/mirm/enfoque\\_cualitativo.html](http://www.eumed.net/tesis- doctorales/2012/mirm/enfoque_cualitativo.html)

Bernal, C. (2010) . Metodología de la Investigación. Medellín. Colombia: Pearson :

Educacion

Hernández, Fernández y Baptista (2014). *Metodología de la Investigación*.

Recuperado

de:

[//www.esup.edu.pe/descargas/dep\\_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf](http://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf)

Hernández , R(2013) Metodología de la investigación por bachillerato D.F, México: Mc Graw –Hill Interamericana.

Terrones, E. (1998). *Diccionario de Investigación Científica. Lima . Peru* :Edit.A.F.A.

Real Academia Española. (2015). Diccionario de la lengua española. Obtenido de <http://www.rae.es/>

Referencia estilo APA adaptacion de la norma de la American Psychological Association. (2017). Lima: fondo de editores de la Universidad Cesar Vallejo

Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación. Caracas, Venezuela: 6ta Ed. Episteme.

Revilla (2009).*Justificación del Proyecto.*

Recuperado de:

[https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099.1/9677/02\\_Mem%C3%B2ria.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099.1/9677/02_Mem%C3%B2ria.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Schettini, P. (2015). Análisis de datos cualitativos en la investigación social : procedimientos y herramientas. Buenos Aires, Argentina: Edulp. Obtenido de [http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/49017/Documento\\_completo.pdf?sequence=1](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/49017/Documento_completo.pdf?sequence=1)

Villegas, R. (2013). Metodología para la Formulación de Proyecto de Investigación. Ica: Universidad Nacional "San Luis Gonzaga"

## **ANEXOS**

MATRIZ DE CONSISTENCIA PARA ELABORACIÓN DE INFORME DE TESIS

TITULO	PROBLEMAS	OBJETIVOS	SUPUESTOS JURIDICOS	METODOLOGIA
<p>“El contrato de servicios de terceros y el derecho a la estabilidad laboral en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017”</p>	<p><b>Problema General:</b> ¿El contrato de servicios de terceros afecta el derecho a la estabilidad del trabajador en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017?</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar qué relación existe entre en el contrato de Servicios de Terceros vulnera el derecho a la estabilidad laboral en la Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017.</p>	<p><b>Supuesto jurídico general</b> La estabilidad laboral en el contrato de servicios de terceros, se ve desprotegida debido a que se le despide arbitrariamente al trabajador y no se le reconoce sus Derechos Laborales, es así que los empleadores pueden despedir arbitrariamente al trabajador.</p>	<p><b>Investigación de Tipo Básica</b></p> <p><b>Diseño cualitativo – no experimental</b></p> <p><b>Población muestra y Especialistas en materia laboral</b> Trabajadores de la sociedad de beneficencia de Lima Metropolitana</p> <p><b>Técnica de recolección de datos:</b> Las entrevistas Análisis documental Estudios de casos Instrumento guía de entrevista</p> <p><b>Métodos de análisis de datos:</b> Análisis legal y doctrinario Recopilación de datos y manejo de entrevista</p>
	<p><b>Problemas específicos:</b> ¿De qué manera el contrato de servicios de terceros afecta el derecho a los beneficios laborales en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017? ¿Se aplica de manera efectiva el principio de primacía de realidad en los procesos laborales de contrato de servicios de terceros en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017?</p>	<p><b>Objetivos Específicos:</b> Establecer mecanismos de protección al derecho a los beneficios laborales en la Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017. Aplicar de manera efectiva el principio de primacía de la realidad en el contrato de Servicios de Terceros en la Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017.</p>	<p><b>Supuesto jurídico específico</b> Mediante el contrato de servicios de terceros, no se les reconoce sus beneficios laborales, tales como la CTS, beneficios sociales, vacaciones y la estabilidad laboral. No se aplica de manera efectiva el principio de primacía de realidad en los procesos laborales de contrato de servicios de terceros, debido a que los jueces laborales deberían basarse en las permanencias y subordinación que está sujeto el trabajador frente al empleador.</p>	

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres:.....
- 1.2. Cargo e institución donde labora:.....
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación:.....
- 1.4. Autor(A) de Instrumento:.....

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.													
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.													
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.													
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación


### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

	%
--	---

Lima,..... del 2016

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
DNI No..... Telf:.....

**GUÍA DE ENTREVISTA**

**Título:**

**El contrato de servicios de terceros y el derecho a la estabilidad laboral en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017.**

**Entrevistado:**.....

**Cargo:**.....

**Institución:**.....

**OBJETIVO GENERAL**

Determinar qué relación existe entre en el contrato de Servicios por Terceros vulnera el derecho a la estabilidad laboral en la Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017.

**Preguntas:**

1. ¿Considera usted que la contratación de servicios por terceros debe sustentarse en el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana del 2016-2017?

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

2. ¿Cree Usted que los contratos por servicios por terceros vulnera la estabilidad laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana del 2016-2017?

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

3. ¿Cree Usted que por lo señalado se afecta al derecho al trabajo digno de los trabajadores de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana del 2016-2017 sujetos a este tipo de modalidad?

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

4. ¿Cree Usted que por lo señalado no se protege a los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana del 2016-2017 contra el despido arbitrario eficazmente?

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

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Establecer mecanismos de protección al derecho a los beneficios laborales en la Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017.
---

**Preguntas:**

1. ¿Cree usted que la contratación de servicios por terceros en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017, afecta el derecho a los beneficios sociales de los trabajadores?

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

2. ¿Considera Ud. que es congruente de los contratos de servicios por terceros se desarrollen en un estado adscrito; a diversos tratados internacionales, que tiene como fin proteger los derechos laborales de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017?

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

3. ¿Cree usted que la contratación de servicios por terceros en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017, favorece a los casos de despido nulo?

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Aplicar de manera efectiva el principio de primacía de la realidad en el contrato de Servicios por Terceros en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017.

1. ¿Considera Usted que el principio de primacía de la realidad debe de aplicarse en los procesos de servicios por terceros en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017?

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

2. ¿Piensa usted que en la actualidad los procesos laborales por servicios por terceros protegen los derechos laborales de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017?

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

3. ¿Cree usted que en la actualidad los procesos laborales han aumentado por la contratación de servicios por terceros de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017 en materia de acción de amparo?

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

<b>SELLO</b>	<b>FIRMA</b>
--------------	--------------

**GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL**

**Guía de análisis Jurisprudencial**

**Título: El contrato de servicios de terceros y el derecho a la estabilidad laboral en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017.**

Se inicia proceso: Proceso de Accion de Amparo

Fecha de inicio: El 16 de Mayo del 2011

Órgano: Tribunal Constitucional

Demandante: Marlene Riofrio Gonzales

Pronunciamiento: Conforme a la sentencia el veredicto se declara infundada:

Fundamentos:

- 
- 
1. La demandante solicita que se deje sin efecto el despido incausado de que ha sido objeto y que por consiguiente se la reponga en su puesto de trabajo. En tal sentido se puede deducir que la controversia radica en determinar si la contratación civil se desnaturalizó porque encubría una contratación laboral a plazo indeterminado, por aplicación del principio de primacía de la realidad, pues en caso sea así, la demandante solo podía ser despedida por causa relacionada a su conducta o capacidad.
  2. En atención a los criterios de procedibilidad de las demandas de amparo relativos a materia laboral individual privada establecidos en los fundamentos 7 a 20 de la STC 0206-2005-PA/TC, en el presente caso corresponde efectuar la verificación del despido sin expresión de causa alegado por la recurrente.
  3. En relación al principio de primacía de la realidad, que es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico y concretamente impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, se ha precisado, en la STC N.º 1944-2002-PA/TC, que mediante este principio "(...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos" (fundamento 3).

1. Se aplica de manera eficaz el principio de primacía de realidad

SI  NO

2. Se vulnera el derecho a los beneficios laborales de la recurrente

SI  NO

3. El tribunal Constitucional busca proteger el derecho a la estabilidad laboral en esta sentencia

SI  NO

**SOLICITO:**  
Validación de instrumento de  
recojo de información.

Sr: ..... José Carlos Gamarra Ramón .....

Yo ..... Milagros Stephanie Vásquez Coacalla ..... identificado  
con DNI N° ..... 48314581 ..... alumno(a) de la EP de ..... Derecho ..... a usted con  
el debido respeto me presento y le manifiesto:

Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que  
vengo ..... elaborando ..... titulada:  
"El Sentido de Sentencia de Trabajo y el D.º de la Responsabilidad Laboral.....", solicito a Ud. Se  
sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios académicos  
correspondientes. Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento
- Ficha de evaluación
- Matriz de consistencia

Por tanto:

A usted, ruego acceder mi petición.

Lima, 29 septiembre de 2011



.....  
NOMBRES Y APELLIDOS  
FIRMA

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**
**I. DATOS GENERALES**

1.1. Apellidos y Nombres: Camacho Rosas José Carlos  
 1.2. Cargo e institución donde labore: Dt.º  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista  
 1.4. Autor(A) de instrumento: Milagros Vasquez Cascailla

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.												X	
6. INTERVENIENCIA	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :**

A'

95 %
------

Lima, ..... del 2017

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

 DNI No. 07000000000000000000000000000000 Telf. 963300000

**SOLICITO:**  
Validación de instrumento de  
recojo de información.

Sr.: Liliam Castro Rodríguez.....

Yo Milagros Stephanie Vázquez Cocalla..... identificado  
con DNI N° 418314521..... alumno(a) de la EP de Derecho....., a usted con  
el debido respeto me presento y le manifiesto:

Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que  
vengo elaborando titulada:  
"El Contrato de Sociedades de Terceos y el Derecho de Fiducia", solicito a Ud. Se  
sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios académicos  
correspondientes. Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento
- Ficha de evaluación
- Matriz de consistencia

Por tanto:

A usted, ruego acceder mi petición.

Lima, 29... septiembre de 2017



.....  
NOMBRES Y APELLIDOS  
FIRMA

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

1.1. Apellidos y Nombres: Castro Rodríguez Si Han  
 1.2. Cargo e institución donde labore: Docente  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista  
 1.4. Autor(A) de instrumento: Milagros Vásquez Casado

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MEDIAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTERDISCIPLINARIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos y juicios												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico												X	

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

- El instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Si  
 No

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :**

**95**

Lima, 27 de Set 2011



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. \_\_\_\_\_ Telef: \_\_\_\_\_

42997746 98071204

**SOLICITO:**  
Validación de instrumento de  
recojo de información.

Sr. Mariano Rodolfo Salas Quispe.....

Yo Milagros Stephanie Vázquez Crescilla..... identificado  
con DNI N° 48314581..... alumno(a) de la EP de Derecho..... a usted con  
el debido respeto me presento y le manifiesto:

Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que  
vengo elaborando titulada:  
"El Cobro de Servicios de Terceros y el Derecho a la Estabilidad", solicito a Ud. Se  
sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios académicos  
correspondientes. Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento
- Ficha de evaluación
- Matriz de consistencia

Por tanto:

A usted, ruego acceder mi petición.

Lima, 02... mayo de 2018

  
.....  
NOMBRES Y APELLIDOS  
FIRMA

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y Nombres: Solis Quiroz Mariana Padro  
 1.2. Cargo e institución donde labora: UCV - ITP  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de observación  
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Milagros Ymause Contreras

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible													X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													X
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica													X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													X

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

- El instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Si
No

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :**

95%

Lima, 07 de Mayo del 2018

  
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 06189903 Telf: 973526971

**SOLICITO:**  
Validación de instrumento de  
recojo de información.

Sr.: Gamara Ramón José Carlos

Yo Milagros Stephanie Vázquez Coscolla identificado  
con DNI N° 48214521 alumno(a) de la EP de Derecho, a usted con  
el debido respeto me presento y le manifiesto:

Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que  
vengo elaborando titulada:  
"El Análisis de Servicios de Telecomunicaciones en la Peruvianidad", solicito a Ud. Se  
sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios académicos  
correspondientes. Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento
- Ficha de evaluación
- Matriz de consistencia

Por tanto:

A usted, ruego acceder mi petición.

Lima, 09 mayo de 2018

  
.....  
NOMBRES Y APELLIDOS  
FIRMA

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

1.1. Apellidos y Nombre: Garcera Rayon Tor Carlos  
 1.2. Cargo e institución donde labora: D.T.C.  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: \_\_\_\_\_  
 1.4. Autor(A) de instrumento: \_\_\_\_\_

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MÍNIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													9
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													9
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													9
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													9
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													9
6. INTERCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													9
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													9
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													9
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aptos para lograr verificarse los supuestos.													9
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													9

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

- El instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

9

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :**

95 %

Lima, 09 Mayo del 2018

  
**FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE**

DNI No. 9779287 Tel: 961790706

**GUÍA DE ENTREVISTA**

**Título:**  
El contrato de servicios por terceros y el derecho a la estabilidad laboral en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017.

**Entrevistado:** Dr. Simón Hugo Plácida Febión.....  
**Cargo:** Secretario Judicial.....  
**Institución:** Poder Judicial.....

**OBJETIVO GENERAL**

Determinar qué relación existe entre en el contrato de Servicios por Terceros vulnera el derecho a la estabilidad laboral en la Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017.

**Preguntas:**

1. ¿Considera usted que la contratación de servicios por terceros debe sustentarse en el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana del 2016-2017?

Este derecho debe prevalecer para todo.....  
trabajador.....  
.....

2. ¿Cree Usted que los contratos por servicios por terceros vulnera la estabilidad laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana del 2016-2017?

Sí, yo que no existe estabilidad en esta modalidad.

3. ¿Cree Usted que por lo señalado se afecta al derecho al trabajo digno de los trabajadores de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana del 2016-2017 sujetos a este tipo de modalidad?

Sí, sí lo que sí da da que en un trabajo

4. ¿Cree Usted que por lo señalado no se protege a los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana del 2016-2017 contra el despido arbitrario eficazmente?

No, yo que ellos en muchas cosas son despididos sin causa justa.

#### **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Establecer mecanismos de protección al derecho a los beneficios laborales en la Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017.

#### **Preguntas:**

1. ¿Cree usted que la contratación de servicios por terceros en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017, afecta el derecho a los beneficios sociales de los trabajadores?

Sí, da da que no poseen este derecho ya que son contratos, ya que no existe vínculo laboral.

2. ¿Considera Ud. que es congruente de los contratos de servicios por terceros se desarrollen en un estado adscrito; a diversos tratados internacionales, que tiene como fin proteger los derechos laborales de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017?

No, mediante este tipo de contratos se transgreden.....  
derechos del trabajador.....  
.....

3. ¿Cree usted que la contratación de servicios por terceros en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017, favorece a los casos de despido nulo?

Si, ya que mediante este tipo de contrato, puede.....  
ser despedido sin reconocerse sus beneficios laborales.....  
.....

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Aplicar de manera efectiva el principio de primacía de la realidad en el contrato de Servicios por Terceros en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017.

1. ¿Considera Usted que el principio de primacía de la realidad debe de aplicarse en los procesos de servicios por terceros en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017?

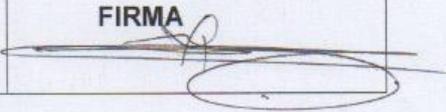
Si, este tipo principio reconocen sus beneficios a los  
trabajadores que son contratados bajo servicios por  
terceros.....

2. ¿Piensa usted que en la actualidad los procesos laborales por servicios por terceros protegen los derechos laborales de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017?

Si, las trabajadoras pueden recurrir a los procesos.....  
laborales para que se les reconozca sus beneficios.....  
laborales.....

3. ¿Cree usted que en la actualidad los procesos laborales han aumentado por la contratación de servicios por terceros de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017 en materia de acción de amparo?

Si, el contrato de servicios por terceros se ve desnaturalizado, y el trabajador debe recurrir a los procesos laborales.

<b>SELLO</b>	<b>FIRMA</b>
<b>SIMON HUGO FLACIDO FABIAN</b> Escribano Judicial Instituto Judicial Civil de Lima Corte Superior de Justicia de Lima PODER JUDICIAL	

GUÍA DE ENTREVISTA

**Título:**  
**El contrato de servicios por terceros y el derecho a la estabilidad laboral en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017.**

Entrevistado: Catherine Santiago Arancibia.....  
Cargo: asistente - abogada.....  
Institución: Procuraduría.....

OBJETIVO GENERAL

Determinar qué relación existe entre en el contrato de Servicios por Terceros vulnera el derecho a la estabilidad laboral en la Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017.

Preguntas:

1. ¿Considera usted que la contratación de servicios por terceros debe sustentarse en el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana del 2016-2017?

Si, porque es derecho irrenunciable de los.....  
trabajadores.....  
.....

2. ¿Cree Usted que los contratos por servicios por terceros vulnera la estabilidad laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana del 2016-2017?

Si, vulnera ya que el derecho a la estabilidad nos que no se puede despedir a un trabajador si no es por causa justa.

3. ¿Cree Usted que por lo señalado se afecta al derecho al trabajo digno de los trabajadores de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana del 2016-2017 sujetos a este tipo de modalidad?

Si, dado que los trabajos dignos, son en los cuales se le reconocen todos los derechos laborales como es la CTS.

4. ¿Cree Usted que por lo señalado no se protege a los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana del 2016-2017 contra el despido arbitrario eficazmente?

Por supuesto que no ya que ellos pueden ser despedidos en cualquier momento.

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Establecer mecanismos de protección al derecho a los beneficios laborales en la Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017.

#### Preguntas:

1. ¿Cree usted que la contratación de servicios por terceros en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017, afecta el derecho a los beneficios sociales de los trabajadores?

Claro, dado que sujetos a esta relación laboral no tienen derecho a ningún tipo de beneficio.

2. ¿Considera Ud. que es congruente de los contratos de servicios por terceros se desarrollen en un estado adscrito; a diversos tratados internacionales, que tiene como fin proteger los derechos laborales de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017?

No, considero que ya no debe existir este tipo de contratos

3. ¿Cree usted que la contratación de servicios por terceros en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017, favorece a los casos de despido nulo?

Sí, dado que a pesar de los diversos años que puede poseer ese tipo de trabajador no se les reconoce ningún derecho.

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Aplicar de manera efectiva el principio de primacía de la realidad en el contrato de Servicios por Terceros en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017.

1. ¿Considera Usted que el principio de primacía de la realidad debe de aplicarse en los procesos de servicios por terceros en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017?

Sí, claro que sí el principio de primacía de realidad es esencial en los procesos laborales, ya que se aplica en beneficio del trabajador.

2. ¿Piensa usted que en la actualidad los procesos laborales por servicios por terceros protegen los derechos laborales de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017?

No, dado que utilizan la modalidad de servicio por terceros

3. ¿Cree usted que en la actualidad los procesos laborales han aumentado por la contratación de servicios por terceros de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017 en materia de acción de amparo?

Si, yo que cuando son despedidos en materia de Acción de Amparo, ya que se transgrede un derecho constitucional.

<b>SELLO</b>	<b>FIRMA</b>
--------------	--------------

  
CATHERINE LILIANA SANTIAGO ASENCIOS  
ABOGADA  
Reg. C.A.H. N° 1599



GUÍA DE ENTREVISTA

**Título:**  
El contrato de servicios por terceros y el derecho a la estabilidad laboral en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017.

Entrevistado: Pablo Muñoz Quintana  
Cargo: Abogado  
Institución: Independiente

OBJETIVO GENERAL

Determinar qué relación existe entre en el contrato de Servicios por Terceros vulnera el derecho a la estabilidad laboral en la Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017.

Preguntas:

1. ¿Considera usted que la contratación de servicios por terceros debe sustentarse en el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana del 2016-2017?

Si, ya que este derecho es reconocido  
en la constitución cabe la interpretación  
del derecho al trabajo digno

2. ¿Cree Usted que los contratos por servicios por terceros vulnera la estabilidad laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana del 2016-2017?

Si, dado que los contratos de servicios por terceros vulnera la estabilidad laboral.

3. ¿Cree Usted que por lo señalado se afecta al derecho al trabajo digno de los trabajadores de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana del 2016-2017 sujetos a este tipo de modalidad?

Si, ya que no existe trabajo digno en el cual no se reconozca todos sus beneficios.

4. ¿Cree Usted que por lo señalado no se protege a los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana del 2016-2017 contra el despido arbitrario eficazmente?

No, ya que los trabajadores pueden ser despedidos en cualquier momento.

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Establecer mecanismos de protección al derecho a los beneficios laborales en la Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017.

#### Preguntas:

1. ¿Cree usted que la contratación de servicios por terceros en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017, afecta el derecho a los beneficios sociales de los trabajadores?

No, es lo seguro, pero puede verse desde el punto constitucional y desde luego que sí.

2. ¿Considera Ud. que es congruente de los contratos de servicios por terceros se desarrollen en un estado adscrito; a diversos tratados internacionales, que tiene como fin proteger los derechos laborales de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017?

No, es inaceptable en un estado constituyente

3. ¿Cree usted que la contratación de servicios por terceros en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017, favorece a los casos de despido nulo?

No, porque este tipo de despido se debe realizarse por causa expresas en la ley

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Aplicar de manera efectiva el principio de primacía de la realidad en el contrato de Servicios por Terceros en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017.

1. ¿Considera Usted que el principio de primacía de la realidad debe de aplicarse en los procesos de servicios por terceros en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017?

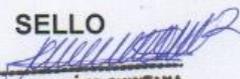
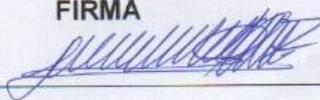
Sí, en beneficio del Trabajador

2. ¿Piensa usted que en la actualidad los procesos laborales por servicios por terceros protegen los derechos laborales de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017?

En la mayoría de casos usando la jurisprudencia

3. ¿Cree usted que en la actualidad los procesos laborales han aumentado por la contratación de servicios por terceros de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017 en materia de acción de amparo?

No, ahora que si en materia de Acción  
de Amparo

<p><b>SELLO</b></p>  <p>DR. PABLO MUÑOZ QUINTANA ABOGADO C.A.L. 14449</p>	<p><b>FIRMA</b></p> 
--	--

GUÍA DE ENTREVISTA

**Título:**  
El contrato de servicios por terceros y el derecho a la estabilidad laboral en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017.

Entrevistado: Oscargo Arguillas  
Cargo: Juez  
Institución: Poder Judicial

OBJETIVO GENERAL

Determinar qué relación existe entre en el contrato de Servicios por Terceros vulnera el derecho a la estabilidad laboral en la Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017.

Preguntas:

1. ¿Considera usted que la contratación de servicios por terceros debe sustentarse en el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana del 2016-2017?

Sí, porque todas los contratos de trabajo  
de ben respetae los derechos constitucionales  
de trabajo

2. ¿Cree Usted que los contratos por servicios por terceros vulnera la estabilidad laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana del 2016-2017?

*Sí, porque esos tipos de contratos no están sujetos a ninguna modalidad.*

3. ¿Cree Usted que por lo señalado se afecta al derecho al trabajo digno de los trabajadores de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana del 2016-2017 sujetos a este tipo de modalidad?

*Sí, porque a todos los trabajadores se le debe reconocer sus derechos constitucionales.*

4. ¿Cree Usted que por lo señalado no se protege a los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana del 2016-2017 contra el despido arbitrario eficazmente?

*No, porque el empleador puede utilizar diversos criterios para vulnerar este derecho.*

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Establecer mecanismos de protección al derecho a los beneficios laborales en la Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017.

**Preguntas:**

1. ¿Cree usted que la contratación de servicios por terceros en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017, afecta el derecho a los beneficios sociales de los trabajadores?

*Sí, Porque no se le reconoce y c que no están sujetos a estos derechos.*

2. ¿Considera Ud. que es congruente de los contratos de servicios por terceros se desarrollen en un estado adscrito; a diversos tratados internacionales, que tiene como fin proteger los derechos laborales de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017?

No, deberian aplicarse en nuestro estado.

3. ¿Cree usted que la contratación de servicios por terceros en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017, favorece a los casos de despido nulo?

Si, por que el empleador en algunos casos puede crear pruebas para acreditar que NO existe un vinculo laboral.

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Aplicar de manera efectiva el principio de primacia de la realidad en el contrato de Servicios por Terceros en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017.

1. ¿Considera Usted que el principio de primacia de la realidad debe de aplicarse en los procesos de servicios por terceros en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017?

Si, debería por que es un principio en beneficio del trabajador.

2. ¿Piensa usted que en la actualidad los procesos laborales por servicios por terceros protegen los derechos laborales de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017?

Si, la protegen pero en algunos casos.

3. ¿Cree usted que en la actualidad los procesos laborales han aumentado por la contratación de servicios por terceros de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017 en materia de acción de amparo?

Si, en la actualidad dado que el estado tiene el derecho de ser libre de contratar...

SELLO	FIRMA
-------	-------

*[Firma]*  
OSCAR ARGÜELLES VIZARRETA  
Juez Titular  
Segundo Juzgado Civil de Huaral  
Corte Superior de Justicia de Huaral  
PODER JUDICIAL

GUÍA DE ENTREVISTA

**Título:**  
El contrato de servicios por terceros y el derecho a la estabilidad laboral en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017.

Entrevistado: Victor Enrique Bazo Novato  
Cargo: Técnico Judicial  
Institución: Poder Judicial.

OBJETIVO GENERAL

Determinar qué relación existe entre en el contrato de Servicios por Terceros vulnera el derecho a la estabilidad laboral en la Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017.

Preguntas:

1. ¿Considera usted que la contratación de servicios por terceros debe sustentarse en el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana del 2016-2017?

Si, claro ya que estabilidad laboral  
es sinónimo de trabajo digno.

2. ¿Cree Usted que los contratos por servicios por terceros vulnera la estabilidad laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana del 2016-2017?

No, dado que la estabilidad laboral se brinda cuando un trabajador postula a una plaza.

3. ¿Cree Usted que por lo señalado se afecta al derecho al trabajo digno de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana del 2016-2017 sujetos a este tipo de modalidad?

Si, ya que un trabajo digno es cuando se les reconoce todos sus derechos.

4. ¿Cree Usted que por lo señalado no se protege a los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana del 2016-2017 contra el despido arbitrario eficazmente?

No, dado que en este tipo de contratos el empleador puede despedir al trabajador en cualquier momento.

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Establecer mecanismos de protección al derecho a los beneficios laborales en la Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017.

#### Preguntas:

1. ¿Cree usted que la contratación de servicios por terceros en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017, afecta el derecho a los beneficios sociales de los trabajadores?

Si, dado que en esta modalidad no parece ningún tipo de derecho.

2. ¿Considera Ud. que es congruente de los contratos de servicios por terceros se desarrollen en un estado adscrito; a diversos tratados internacionales, que tiene como fin proteger los derechos laborales de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017?

No, porque de este tipo de contratos este en contra de un estado al se prece de constitucionales ta.

3. ¿Cree usted que la contratación de servicios por terceros en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017, favorece a los casos de despido nulo?

Si, ya que el trabajador debe ser despedido por una causa expresamente en la ley.

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Aplicar de manera efectiva el principio de primacía de la realidad en el contrato de Servicios por Terceros en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017.

1. ¿Considera Usted que el principio de primacía de la realidad debe de aplicarse en los procesos de servicios por terceros en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017?

Si, ya que con este principio de primacía de la realidad al vez prevalece a los hecho respecto a los documentos.

2. ¿Piensa usted que en la actualidad los procesos laborales por servicios por terceros protegen los derechos laborales de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017?

En algunos caso si pero estos procesos demoran como mínimo 1 año y en ese tiempo el trabajador se encuentra desempleado.

3. ¿Cree usted que en la actualidad los procesos laborales han aumentado por la contratación de servicios por terceros de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017 en materia de acción de amparo?

..... No, precisamente en la Sociedad de  
Beneficencia de Lima Metropolitana  
..... pero si en otras entidades.....

<p><b>SELLO</b> VICTOR ENRIQUE BAZO NONATO Técnico Judicial Juzgado de Familia de Huaral Corte Superior de Justicia de Huaral PODER JUDICIAL</p>	<p><b>FIRMA</b> </p>
--	--

**GUÍA DE ENTREVISTA**

**Título:**  
El contrato de servicios por terceros y el derecho a la estabilidad laboral en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017.

Entrevistado: Roberto Erazo Espinoza  
Cargo: Abogado  
Institución: Independiente

**OBJETIVO GENERAL**

Determinar qué relación existe entre en el contrato de Servicios por Terceros vulnera el derecho a la estabilidad laboral en la Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017.

**Preguntas:**

1. ¿Considera usted que la contratación de servicios por terceros debe sustentarse en el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana del 2016-2017?

Sí, porque que todos los contratos se sujetan a este derecho.

2. ¿Cree Usted que los contratos por servicios por terceros vulnera la estabilidad laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana del 2016-2017?

No, dado que la estabilidad se da cuando se considera es por concurso.

3. ¿Cree Usted que por lo señalado se afecta al derecho al trabajo digno de los trabajadores de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana del 2016-2017 sujetos a este tipo de modalidad?

No, debido a que los trabajadores mismos, se sujetan a este tipo de modalidad.

4. ¿Cree Usted que por lo señalado no se protege a los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana del 2016-2017 contra el despido arbitrario eficazmente?

No, ya que los trabajadores son despedidos arbitrariamente en cualquier momento.

#### **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Establecer mecanismos de protección al derecho a los beneficios laborales en la Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017.

#### **Preguntas:**

1. ¿Cree usted que la contratación de servicios por terceros en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017, afecta el derecho a los beneficios sociales de los trabajadores?

Si; el trabajador se ve afectado al no otorgársele ningún beneficio laboral.

2. ¿Considera Ud. que es congruente de los contratos de servicios por terceros se desarrollen en un estado adscrito; a diversos tratados internacionales, que tiene como fin proteger los derechos laborales de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017?

No, este tipo de contratos vulneran derechos reconocidos por la constitución.

3. ¿Cree usted que la contratación de servicios por terceros en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017, favorece a los casos de despido nulo?

Sí, el trabajador puede ser despedido por parte del empleador sin prueba alguna.

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Aplicar de manera efectiva el principio de primacía de la realidad en el contrato de Servicios por Terceros en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017.

1. ¿Considera Usted que el principio de primacía de la realidad debe de aplicarse en los procesos de servicios por terceros en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017?

Sí, busca brindar una protección al trabajador en una situación de desventaja frente al empleador.

2. ¿Piensa usted que en la actualidad los procesos laborales por servicios por terceros protegen los derechos laborales de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017?

Sí, el empleador despide sin motivo alguno al trabajador, el trabajador por el proceso laboral puede hacer prevalecer sus derechos laborales.

3. ¿Cree usted que en la actualidad los procesos laborales han aumentado por la contratación de servicios por terceros de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017 en materia de acción de amparo?

Si, los ~~trabajadores~~ mediante la acción de amparo buscan que se brinde una protección a sus derechos laborales.

<b>SELLO</b> ..... Roberto G. Erazo Espinoza ABOGADO CAL: 61750	<b>FIRMA</b> 
---	--

**GUÍA DE ENTREVISTA** →

**Título:**

**El contrato de servicios por terceros y el derecho a la estabilidad laboral en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017.**

Entrevistado: Erik Neil Izaguirre Espadañ  
Cargo: abogado  
Institución: Consultores Izaguirre

**OBJETIVO GENERAL**

Determinar qué relación existe entre en el contrato de Servicios por Terceros vulnera el derecho a la estabilidad laboral en la Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017.

**Preguntas:**

1. ¿Considera usted que la contratación de servicios por terceros debe sustentarse en el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana del 2016-2017?

Sí, dado que es un derecho Constitucional  
y en otros países es regulado explícitamente

2. ¿Cree Usted que los contratos por servicios por terceros vulnera la estabilidad laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana del 2016-2017?

No, ya que los contratos por servicios por terceros al momento de firmar aceptan las condiciones.

3. ¿Cree Usted que por lo señalado se afecta al derecho al trabajo digno de los trabajadores de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana del 2016-2017 sujetos a este tipo de modalidad?

No, dado que ellos firman este contrato aceptando estas condiciones.

4. ¿Cree Usted que por lo señalado no se protege a los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana del 2016-2017 contra el despido arbitrario eficazmente?

No, ya que ellos pueden ser despedidos en cualquier momento.

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Establecer mecanismos de protección al derecho a los beneficios laborales en la Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017.

#### Preguntas:

1. ¿Cree usted que la contratación de servicios por terceros en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017, afecta el derecho a los beneficios sociales de los trabajadores?

Sí, ya que ellos no cuentan con ningún tipo de beneficio.

2. ¿Considera Ud. que es congruente de los contratos de servicios por terceros se desarrollen en un estado adscrito; a diversos tratados internacionales, que tiene como fin proteger los derechos laborales de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017?

No, por ser un Estado constitucional, no debería darse este tipo de contratos

3. ¿Cree usted que la contratación de servicios por terceros en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017, favorece a los casos de despido nulo?

Si, al estar desprotegido el trabajador, este puede ser despedido en cualquier momento

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Aplicar de manera efectiva el principio de primacía de la realidad en el contrato de Servicios por Terceros en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017.

1. ¿Considera Usted que el principio de primacía de la realidad debe de aplicarse en los procesos de servicios por terceros en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017?

Si, se da una protección al trabajador cuando son despedidos sin causa justa, ya sea de una entidad privada o pública.

2. ¿Piensa usted que en la actualidad los procesos laborales por servicios por terceros protegen los derechos laborales de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017?

Si, debido a que mediante estos procesos laborales, se le reconoce los derechos al trabajador.

3. ¿Cree usted que en la actualidad los procesos laborales han aumentado por la contratación de servicios por terceros de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017 en materia de acción de amparo?

*Si, por este tipo de contratos, no se le reconoce sus derechos al trabajador.*

<p><b>SELLO</b></p>  <p>ERIK NELL ZAGUIRE ESPADIN ABOGADO Reg. C.A.H. N° 1285</p>	<p><b>FIRMA</b></p> 
--	---

**GUÍA DE ENTREVISTA**

**Título:**  
**El contrato de servicios por terceros y el derecho a la estabilidad laboral en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017.**

**Entrevistado:** *Dra. Karla Y. Sernaqué Nicho*  
**Cargo:** *Abogada*  
**Institución:** *Independiente*

**OBJETIVO GENERAL**

Determinar qué relación existe entre en el contrato de Servicios por Terceros vulnera el derecho a la estabilidad laboral en la Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017.

**Preguntas:**

1. ¿Considera usted que la contratación de servicios por terceros debe sustentarse en el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana del 2016-2017?

*Si, el juez debe de resguardar este derecho.*  
.....  
.....

2. ¿Cree Usted que los contratos por servicios por terceros vulnera la estabilidad laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana del 2016-2017?

Si, debido a que el contrato por servicios por terceros afecta el derecho a un trabajo digno.

3. ¿Cree Usted que por lo señalado se afecta al derecho al trabajo digno de los trabajadores de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana del 2016-2017 sujetos a este tipo de modalidad?

Si, ya que no se le reconoce sus derechos constitucionales como trabajador.

4. ¿Cree Usted que por lo señalado no se protege a los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana del 2016-2017 contra el despido arbitrario eficazmente?

No, el empleador termina el vínculo laboral sin ninguna causa justa.

#### **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Establecer mecanismos de protección al derecho a los beneficios laborales en la Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017.

#### **Preguntas:**

1. ¿Cree usted que la contratación de servicios por terceros en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017, afecta el derecho a los beneficios sociales de los trabajadores?

Si, debido a que no se le reconoce sus beneficios laborales.

2. ¿Considera Ud. que es congruente de los contratos de servicios por terceros se desarrollen en un estado adscrito; a diversos tratados internacionales, que tiene como fin proteger los derechos laborales de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017?

No, el Estado debe hacer prevalecer los derechos de los trabajadores.

3. ¿Cree usted que la contratación de servicios por terceros en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017, favorece a los casos de despido nulo?

Si, el empleador puede despedir al trabajador sin motivo alguno.

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Aplicar de manera efectiva el principio de primacía de la realidad en el contrato de Servicios por Terceros en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017.

1. ¿Considera Usted que el principio de primacía de la realidad debe de aplicarse en los procesos de servicios por terceros en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017?

Si, debido a que con este principio ayuda al juzgador a verificar la existencia de los tres elementos del contrato de trabajo.

2. ¿Piensa usted que en la actualidad los procesos laborales por servicios por terceros protegen los derechos laborales de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017?

No, el trabajador debe recurrir a estos procesos laborales para que recién se les brinde una protección a sus derechos laborales.

3. ¿Cree usted que en la actualidad los procesos laborales han aumentado por la contratación de servicios por terceros de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017 en materia de acción de amparo?

*Si, porque este tipo de contratos oculta una relación laboral disfrazada.*

<p><b>SELLO</b> <i>Karla Y. Sernaqué Nicho</i> ABOGADA C.A.H. N° 1089</p>	<p><b>FIRMA</b> <i>[Firma]</i></p>
---	------------------------------------

**GUÍA DE ENTREVISTA**

**Título:**  
**El contrato de servicios por terceros y el derecho a la estabilidad laboral en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017.**

Entrevistado: *Luis Alberto Conder Martínez*.....  
Cargo: *Abogado*.....  
Institución: *Independiente*.....

**OBJETIVO GENERAL**

Determinar qué relación existe entre en el contrato de Servicios por Terceros vulnera el derecho a la estabilidad laboral en la Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017.

**Preguntas:**

1. ¿Considera usted que la contratación de servicios por terceros debe sustentarse en el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana del 2016-2017?

*Si, se encuentra reconocido por la Constitución*.....  
.....  
.....

2. ¿Cree Usted que los contratos por servicios por terceros vulnera la estabilidad laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana del 2016-2017?

*Sí, el trabajador puede ser despedido sin ninguna causa justa.*

3. ¿Cree Usted que por lo señalado se afecta al derecho al trabajo digno de los trabajadores de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana del 2016-2017 sujetos a este tipo de modalidad?

*Sí, al trabajador no se le reconoce sus derechos laborales.*

4. ¿Cree Usted que por lo señalado no se protege a los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana del 2016-2017 contra el despido arbitrario eficazmente?

*No, debido a que se los despiden sin motivos alguno.*

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Establecer mecanismos de protección al derecho a los beneficios laborales en la Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017.

#### Preguntas:

1. ¿Cree usted que la contratación de servicios por terceros en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017, afecta el derecho a los beneficios sociales de los trabajadores?

*Sí, el trabajador no tiene ningún beneficio por su labor realizada.*

2. ¿Considera Ud. que es congruente de los contratos de servicios por terceros se desarrollen en un estado adscrito; a diversos tratados internacionales, que tiene como fin proteger los derechos laborales de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017?

*No, es inadecuado que se realicen estos tipos de contratos, cuando se vulneran derechos.*

3. ¿Cree usted que la contratación de servicios por terceros en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017, favorece a los casos de despido nulo?

*Si, debido a que estos trabajadores no poseen ningún tipo de beneficio laboral.*

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Aplicar de manera efectiva el principio de primacía de la realidad en el contrato de Servicios por Terceros en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017.

1. ¿Considera Usted que el principio de primacía de la realidad debe de aplicarse en los procesos de servicios por terceros en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017?

*Si, el principio de primacía de la realidad busca proteger los derechos de los trabajadores.*

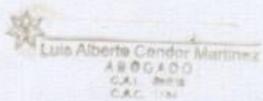
2. ¿Piensa usted que en la actualidad los procesos laborales por servicios por terceros protegen los derechos laborales de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017?

*En parte, porque los trabajadores recurren a los procesos laborales que duran muchos años.*

3. ¿Cree usted que en la actualidad los procesos laborales han aumentado por la contratación de servicios por terceros de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017 en materia de acción de amparo?

*Si, los procesos laborales han aumentado en diferentes entidades debido a la contratación por servicios por terceros.*

 <p>Luis Alberto Cordero Martínez ABOGADO C.A. 9936 C.A.C. 1784</p>	<p>FIRMA</p> 
--	---



Luis Alberto Cordero Martínez  
ABOGADO  
C.A. 9936  
C.A.C. 1784

**GUÍA DE ENTREVISTA**

**Título:**  
**El contrato de servicios por terceros y el derecho a la estabilidad laboral en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017.**

**Entrevistado:**... Amador Angulo Ticona .....  
**Cargo:**... Técnica Judicial .....  
**Institución:**... Poder Judicial .....  
.....

**OBJETIVO GENERAL**

Determinar qué relación existe entre en el contrato de Servicios por Terceros vulnera el derecho a la estabilidad laboral en la Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017.

Preguntas:

1. ¿Considera usted que la contratación de servicios por terceros debe sustentarse en el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana del 2016-2017?

... Es un derecho de carácter esencial en un Estado .....  
... democrático .....  
.....

2. ¿Cree Usted que los contratos por servicios por terceros vulnera la estabilidad laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana del 2016-2017?

Si, el derecho a la estabilidad laboral, es un derecho de carácter esencial en un Estado democrático

3. ¿Cree Usted que por lo señalado se afecta al derecho al trabajo digno de los trabajadores de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana del 2016-2017 sujetos a este tipo de modalidad?

Si, debido a que no se les reconoce sus beneficios laborales

4. ¿Cree Usted que por lo señalado no se protege a los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana del 2016-2017 contra el despido arbitrario eficazmente?

No, debido a que el empleador despide de forma arbitraria al trabajador

#### **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Establecer mecanismos de protección al derecho a los beneficios laborales en la Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017.

#### **Preguntas:**

1. ¿Cree usted que la contratación de servicios por terceros en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017, afecta el derecho a los beneficios sociales de los trabajadores?

Si, ya que mediante este tipo de contratos, no se les reconoce ningún beneficio laboral

2. ¿Considera Ud. que es congruente de los contratos de servicios por terceros se desarrollen en un estado adscrito; a diversos tratados internacionales, que tiene como fin proteger los derechos laborales de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017?

No, este tipo de contratos no se deben realizar en nuestro País.

3. ¿Cree usted que la contratación de servicios por terceros en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017, favorece a los casos de despido nulo?

Si, al trabajador no se le protege de manera eficaz contra el despido.

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Aplicar de manera efectiva el principio de primacía de la realidad en el contrato de Servicios por Terceros en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017.

1. ¿Considera Usted que el principio de primacía de la realidad debe de aplicarse en los procesos de servicios por terceros en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017?

Si, mediante este principio, utilizado como directriz en el proceso, se busca desvirtuar la simulación del contrato de trabajo.

2. ¿Piensa usted que en la actualidad los procesos laborales por servicios por terceros protegen los derechos laborales de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017?

Si, en los procesos, recurren al principio de la primacía de la realidad.

3. ¿Cree usted que en la actualidad los procesos laborales han aumentado por la contratación de servicios por terceros de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana 2016-2017 en materia de acción de amparo?

Si, el trabajador debe recurrir a la Acción de Amparo, para que no se les vulneren sus derechos laborales.....  
.....

<b>SELLO</b>  <b>AMADOR ANGULO TICONA</b> <small>Técnico Judicial</small> Segundo Juzgado Civil de Huaral Corte Superior de Justicia de Huaral PODER JUDICIAL	<b>FIRMA</b> 
---	--

Yo, JOSE CARLOS GAMARRA RAMÓN.....  
docente de la Facultad DERECHO..... y Escuela Profesional de DERECHO... de la Universidad César Vallejo UMA NORTE (precisar filial o sede), revisor(a) de la tesis titulada

" EL CONTRATO DE SERVICIOS DE TERCEROS Y EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE LIMA METROPOLITANA DEL AÑO 2016-2017....."

del (de la) estudiante .....  
....., constato que la investigación tiene un índice de similitud de 27 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha 28 JUNIO 2018.....



Firma

Nombres y apellidos del (de la) docente

DNI: 0997068.....

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

Es seguro - <https://examtm.com> - [feedback studio](#)

miagros vasquez la estabilidad laboral

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

El contrato de servicios de terceros y el derecho a la estabilidad laboral en la  
Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana del año 2016-2017

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
OFICINA DE INVESTIGACIÓN  
C.A.P. DE DERECHO

**AUTORA:**  
Vasquez Cusculla, Miagros Stephanie

27% **Match Overview**

Currently viewing standard sources

View English Sources (Beta)

Matches

1	Submitted to University	4%
2	repositorio.ucv.edu.pe	2%
3	tesis.uca.edu.pe	2%
4	www.moncler.com	2%
5	tu.gob.pe	1%
6	www.uv.edu.pe	1%



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE  
**ESCUELA DE DERECHO**

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

**MILAGROS STEPHANIE VASQUEZ COACALLA**

INFORME TÍTULADO:

**El contrato de servicios de terceros y el derecho a la  
estabilidad laboral en la Sociedad de Beneficencia de Lima  
Metropolitana del año 2016-2017**

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

---

**ABOGADA**

SUSTENTADO EN FECHA: 09/07/2018

NOTA O MENCIÓN: 14



*[Handwritten Signature]*  
\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres:

Vásquez Coacalla Milagros Stephanie

D.N.I. : 48314581

Domicilio : Jr. Apurímac N° 3292 S.M.P.

Teléfono : Fijo : 5696991 Móvil : 978811880

E-mail : mili\_131092@hotmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Derecho

Escuela : Derecho

Carrera : Derecho

Título : Abogada

Tesis de Post Grado

Maestría

Grado : .....

Mención : .....

Doctorado

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Vásquez Coacalla Milagros Stephanie

Título de la tesis:

El contrato de servicios de terceros y el derecho a la estabilidad laboral en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana del año 2016-2017

Año de publicación : 2018

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha :

20/11/2018