



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

Tercerización y sus efectos en los derechos laborales del trabajador de la
empresa Protemax S.R.L. - Surco, año 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTOR:

Guevara Davila, Jose Ivan (ORCID: 0000-0003-3368-6232)

ASESOR:

Dr. Limas Huatuco, David Angel (ORCID: 0000-0003-4776-2152)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Laboral

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria

Mi tesis la dedico con mucho amor y cariño a mis padres por su apoyo, esfuerzo y sacrificio diario.

Agradecimiento

A Dios por la vida, la salud y, a los docentes que fueron partícipes de nuestro desarrollo profesional inculcando el deseo de superación por intermedio de sus consejos y enseñanzas las cuales nos están permitiendo lograr alcanzar nuestros objetivos.

PÁGINA DEL JURADO

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Jose Ivan Guevara Davila, con DNI N° 73896866, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de las Universidad César Vallejo, Facultad de Derecho, Escuela de Derecho, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro bajo juramento que los datos e información que se presenta en la tesis son auténticas y veraces.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión, tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto con las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Ate, diciembre de 2019



Jose Ivan Guevara Davila
DNI N° 73896866

Índice

	Página
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	24
2.1. Tipo y diseño de investigación	24
2.2. Operacionalización de variables	25
2.3. Población, muestra y muestreo	28
2.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	29
2.5. Método de análisis de datos	30
2.6. Procedimiento	31
2.7. Aspectos éticos	31
III. RESULTADOS	32
IV. DISCUSIÓN	46
V. CONCLUSIONES	48
VI. RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS	51
ANEXOS	55

RESUMEN

En la presente tesis titulada “Tercerización y sus efectos en los derechos laborales del trabajador de la empresa Protemax S.R.L. - Surco, año 2018” tuvo como objetivo determinar de qué manera la tercerización afecta significativamente en los derechos laborales del trabajador de la empresa Protemax S.R.L. – Surco, año 2018.

Asimismo, la metodología de la presente investigación que se utilizó fue de tipo aplicada de diseño no experimental, nivel correlacional porque detallan relaciones entre dos o más variables dado que se pretendió demostrar los efectos de una variable “tercerización” en función a otra “derechos laborales” por lo que el enfoque fue de carácter cuantitativo.

Por consiguiente, la población del presente estudio de investigación, estuvo constituida por 110 trabajadores de la empresa Protemax S.R.L. – Surco, la cual está ubicada en el distrito de Santiago de Surco, teniendo como muestra para la aplicación de instrumento de validación a 82 trabajadores.

Finalmente, se concluyó que la tercerización afecta significativamente en los derechos laborales del trabajador de la empresa Protemax S.R.L. – Surco, año 2018, en razón de haberse rechazado la hipótesis nula y aceptado la hipótesis planteada en la presente investigación, respaldado por el $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$ como resultado de la contratación de hipótesis.

Palabras clave: Tercerización, derechos Laborales, trabajadores.

ABSTRACT

In this thesis entitled “Outsourcing and its effects on the labor rights of the Protemax S.R.L. - Surco company, year 2018”, it was aimed at determining how outsourcing significantly affects the labor rights of the Protemax S.R.L. - Surco company worker, 2018 year.

Likewise, the methodology of the present investigation that was used was of an applied type of non-experimental cross-sectional design because they detail relations between two or more variables, also, a correlational descriptive level was used since it was intended to demonstrate the effects of a “outsourcing” variable based on another "labor rights" so the approach was quantitative.

Therefore, the population of this research study was made up of 110 workers from the Protemax S.R.L. - Surco company, which is located in the district of Santiago de Surco, with 82 workers as a sample for the application of a validation instrument.

Finally, it was concluded that outsourcing significantly affects the labor rights of the worker of the company Protemax S.R.L. - Surco, year 2018, due to having rejected the null hypothesis and accepted the hypothesis raised in the present investigation, backed by the $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$ as a result of hypothesis contracting.

Keywords: Outsourcing, Labor rights, workers.

I. INTRODUCCIÓN

La tercerización es un tipo de contratación que a la fecha se usa con más frecuencia por las empresas, debido a que, esta modalidad contractual permite delegar a otras empresas las fases de producción de diversas actividades que desarrollan con fines de materializar los productos o servicios que forman parte de sus core business. Profesionales conocedores de este tema manifiestan que, la implementación de esta figura contractual es realizada cada vez con mayor frecuencia con la finalidad de disminuir el número de trabajadores directos, logrando con ello que en cortos periodos se reduzcan los costos de producción, dado que las fases producción y las innovaciones tecnológicas que se realicen estarían asumidos por el tercero contratista.

Si bien, la Ley 29245 es la ley que regula la tercerización en el Perú, esta no aborda de manera precisa si mediante esta figura es posible descentralizar o llegar a tercerizar una actividad de carácter nuclear, debemos entender que, por actividad nuclear, es hablar de la razón de ser de la empresa. Como consecuencia de ello, las empresas han recurrido a la tercerización cada vez con más frecuencia, incluso para tercerizar sus actividades nucleares, lo que ha traído consigo la creación de un gran número de empresas tercerizadoras, sin importar lo que la ley exige para ser considerada una de ellas, como es el equipamiento propio. Si las empresas tercerizadoras no cumplen con los elementos característicos, este mecanismo solo se convierte en un abaratamiento de costos laborales afectando los derechos de los trabajadores como por ejemplo en las utilidades, dado que, el monto que percibe un trabajador incluido en la planilla de la empresa usuaria no será igual al que percibe un trabajador de la empresa tercerizadora.

Toledo (2015) nos dice que la tercerización no ha sido materia de estudio desde el punto de vista constitucional, por lo que esta acarrea una serie de problemas relacionados con derechos fundamentales de carácter laboral, como es, la continuidad o permanencia en un puesto de trabajo, remuneraciones y condiciones de trabajo dignas y la libertad sindical. (p.274).

El presente trabajo de investigación surge con el fin de determinar los efectos que tiene la tercerización sobre los derechos laborales del trabajador de la empresa Protemax S.R.L., pues, el citado empleador, a la fecha, viene suscribiendo contratos de tercerización, y con ello, se tiene que un número significativo de ex trabajadores que prestaban servicios

en las actividades que han sido tercerizadas, es decir no han gozado de una renovación contractual, generando con ello una implícita inestabilidad laboral y en consecuencia un recorte de beneficios sociales. Asimismo, cabe precisar que esta realidad ha ocasionado en los trabajadores un sentimiento de angustia e inseguridad por cuanto asumen que en cualquier momento sus puestos de trabajo serían encargados a una empresa tercerizadora.

A través de un estudio por Global Research Marketing reveló que, en Perú casi el 90% de empresas llega a tercerizar sus labores. De esta manera, la gran mayoría de empresas subcontratan proveedores, por lo general pymes especializadas, con la intención de dinamizar la producción. (Fuente: diario gestión, redacción gestión 28.04.2018 – 07:44 pm). Asimismo, señala que, en el territorio peruano, los servicios que más se tercerizan, es la selección de personal o reclutamiento con un 35%, administración de comedores con un 29%, administración de planillas, más conocido como payroll con un 28.9%. En base a dicho estudio se puede evidenciar un gran número de empresas que aplican la tercerización como una forma de contrato y en la mayoría de casos, muchos empleadores usan dicha modalidad contractual como una estrategia que les permite encubrir y disminuir sus costos, dentro de ello tenemos a la reducción del número de trabajadores en planilla, lo que afecta al trabajador debido a que estaría ante un recorte o pérdida de sus derechos.

Por otro lado, aunado al estudio antes reseñado se prevé que en el Perú el 60% de empresas del sector retail tercerizarán sus servicios como opción de optimizar productividad y reducir costos, lo que traería un abanico de problemas con relación a los derechos de los trabajadores, en esencia, la permanencia en su centro de empleo, con la remuneración y condiciones laborales dignas y, con la libertad sindical. De otro lado, solo en Lima se espera que crezca en un 20%, de igual modo, cabe precisar que según Adecco Group, actualmente el 30% de las empresas en este sector terceriza.

Del mismo modo, siguiendo lo desarrollado en los párrafos precedentes es importante precisar que Protemax S.R.L., Corporación dedicada a la seguridad y confort automotriz, cuenta con más de 320 trabajadores, en el cual mediante informe anual de gestión de personal, sobre bajas de personal en contratación temporal ascendieron a 53 trabajadores, de los cuales, a la fecha solo uno ejerció su derecho a la defensa mediante un procesal judicial, el mismo que se puede verificar en el Expediente N°01724-2019. Las áreas que se tercerizaron ascienden a 5, dentro de las cuales dos pertenecen a la actividad

principal (GPS y cuero automotriz) y, las otras tres actividades complementarias (seguridad, limpieza y mensajería).

En nuestro ordenamiento jurídico, la tercerización es regulada mediante ley, la cual puede ser, tercerización sin desplazamiento y tercerización con desplazamiento, en la primera, las labores se desarrollarán dentro de la misma empresa, y en la segunda será fuera del local de la antes referida. Estas dos situaciones han traído consigo que las exigencias para los trabajadores sean mayores, de tal forma que se está vulnerando sus derechos laborales, ya sea con rotaciones en turnos diferentes, con jornadas más extensas, doble labor, mayor esfuerzo físico, y remuneraciones mínimas e incluso por horas laboradas, debido a que no son trabajadores de la empresa principal, pues no disfrutaban de los mismos derechos, trayendo consigo que estas relaciones laborales sean más riesgosas y precarias.

Frente a esta situación es pertinente actuar de forma mediata en cuanto hablemos de su regulación, con el objetivo de encontrar alternativas distintas que proporcionen mejores soluciones, esto implica que el Estado se más garantista y cumpla con su rol de fiscalizador por intermedio de sus organismos, entre ellos el MINTRA, a través de la SUNAFIL, ello con el afán de velar por los derechos de los trabajadores que se encuentran desamparados debido a la falta de apoyo del Estado y de normas que regulen de manera eficiente y uniforme los derechos del trabajador.

Aunado a lo antes descrito, esta figura permite la descentralización y tercerización de servicios, urge de tratamiento normativo de acuerdo a la realidad de nuestra sociedad actual, porque si bien de un lado tenemos los intereses de las empresas y empresarios, quienes se preocupan de la eficiencia en la producción empresarial optando por descentralizar determinadas unidades de sus líneas de producción, del otro extremo tenemos el respeto y la protección eficiente que deben tener aquellos derechos de carácter individual y colectivo de los empleados. En ese sentido, es de vital importancia la necesidad de un estudio asertivo respecto de las causas objetivas por las cuales la tercerización es más usada por las empresas, teniendo en cuenta como esta triangulación empresarial repercute en directamente en los derechos laborales de cada trabajador.

Trabajos previos nacionales e internacionales

A nivel nacional, Salazar (2017), en su tesis *“El uso indiscriminado del contrato de tercerización y sus repercusiones en los derechos de los empleados de la empresa tercerizadora”* para optar el grado de abogado en Derecho de la Universidad San Martín de Porres – Lima, Perú, teniendo como objetivo analizar si un reglamento puede contradecir lo establecido en la ley de tercerización respecto a la prohibición de su uso para actividades nucleares de las empresas contratantes, cuyo método aplicado fue de carácter cualitativa, llegando a concluir que:

“Un reglamento no puede ir en contra de lo que establece una norma de rango jerárquico superior, en el presente caso, una ley, ello gracias a que el principio de jerarquía sobreviene del principio de supremacía constitucional, el cual se basa en el respeto de los derechos fundamentales; asimismo, la supremacía constitucional es entendida como una característica especial de una constitución de un Estado.

Si bien la tercerización puede cambiar o modificarse en su uso, esta debe ser de acorde a los derechos laborales protegidos, vale decir, a lo estipulado por el artículo 22° de la constitución, llegando a ser analizado de manera profunda a fin de saber si es beneficioso aceptar o rechazar la tercerización para actividades de carácter nuclear, lo cual es imposible por ahora, ya que el reglamento no puede oponerse a la Ley y a la Constitución, y en su defecto a los tratados donde el Estado es parte”.

Huamán (2017), en su tesis *“La desnaturalización del contrato de tercerización de servicios y la responsabilidad solidaria del grupo de empresas”* para obtener el título de abogado de la Universidad de Lima – Perú; cuyo objetivo es definir y analizar la tercerización, estableciendo su ámbito general y terminando por los elementos constitutivos de su desnaturalización. El método aplicado fue el de carácter cuantitativo, el cual autor llegó a las siguientes conclusiones:

De acuerdo a la legislación laboral peruana relacionada a la solidaridad en los contratos de tercerización, nos dice que la empresa principal es solidariamente responsable por la retribución de los beneficios laborales y los derechos, por las obligaciones de seguridad social a raíz de que el trabajador estuvo desempleado.

De otro lado, a través de la jurisprudencia se ha establecido que, ante la presencia de un grupo de empresas, se podrá imputar responsabilidad solidaria al grupo, siempre que se verifique la presencia de elementos que configuren la referida responsabilidad.

En atención a lo antes reseñado, debemos indicar que se ha advertido la existencia de un problema jurídico: un trabajador que se vea sus derechos laborales afectados a propósito de la desnaturalización del contrato, podrá válidamente exigir el pago de sus acreencias laborales o la reposición a cualquiera de las empresas que conforman un grupo empresarial, en el supuesto de que la empresa que lo contrató, pertenece a un grupo.

Mena (2018), en su tesis “*La desnaturalización de la tercerización laboral y la vulneración del derecho del trabajo en el distrito de los olivos – 2017*”, para obtener el título de abogado en la Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú, teniendo como objetivo determinar si los presupuestos de desnaturalización de la tercerización vulnera el derecho del trabajo en el distrito de Los Olivos – 2017, teniendo como método el cualitativo, obteniendo la siguiente conclusión:

Se ha determinado que la Tercerización de Servicios en nuestro país se ha vuelto vulneratoria en el ámbito de reconocimiento de derechos como la remuneración, la igualdad y la libertad sindical por la mala práctica que realizan determinadas empresas con la finalidad de lograr mayor productividad en el rubro empresarial sin importar los derechos del trabajador (terceros), quienes suelen utilizar esta Tercerización de Servicios como la simulación de una relación laboral en una relación de naturaleza contractual perjudicando de tal manera a los terceros al no reconocerse sus derechos laborales, a fin de acabar con esta simulación el trabajador afectado puede optar por poner de conocimiento a la Autoridad Administrativa de Trabajo dicha situación, quien es la única entidad facultada en nuestro país en vía laboral para determinar si ha existido una desnaturalización o no, por ello dichas intervenciones realizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, entre ellas fiscalizaciones, informes deben ser realizadas de manera oportuna y basada en el respeto del principio al debido proceso, ya que de ella dependerá que no se sigan generando más abusos contra el tercero.

Se ha determinado que la subordinación por si sola configura el reconocimiento de una relación laboral ya que la Ley 29245, considera que no necesariamente deben faltar todos los elementos, si no que la subordinación en su totalidad basta para reconocer la existencia de un vínculo, dicha subordinación se materializa cuando la empresa usuaria ejerce la función directriz, fiscalizadora y sancionadora hacia el trabajador, quien también en la mayoría de estos casos termina por confundirse con la personería de su jefe inmediato, dicha subordinación no solo puede ser considerado aquel mandato que se le da de manera personal al tercero si no también actualmente lo mensajes, gmails, whatsapp, llamadas.

A nivel internacional, Castañeda (2016), en su tesis “*La tercerización laboral en Colombia*” para obtener el grado de Licenciado en Derecho por la Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá - Colombia teniendo como objetivo analizar el alcance de la tercerización laboral, desde el punto de vista jurídico colombiano en el marco del Nuevo Decreto N° 538 del 2016, cuyo método aplicado de carácter cualitativo, llegando a la siguiente conclusión:

Es urgente y necesario obtener políticas laborales integrales, que garanticen el acatamiento de los derechos de los trabajadores, en especial de aquellos que hacen parte de la vinculación laboral por intermedio de tercerización.

Es debe tener en cuenta que la OIT en Colombia es quien vela por la promoción del empleo decente y defiende de los derechos fundamentales de los trabajadores, de los sindicalistas y

de las organizaciones sindicales, especialmente el derecho a la vida, la libertad sindical, el derecho de sindicación y de expresión, la negociación colectiva y la libre empresa para los empleadores. Asimismo, al momento de tercerizar, es necesario tener en cuenta que a menos que la actividad tercerizada sea completamente ajena a la compañía, la empresa beneficiaria será solidariamente responsable de los derechos laborales de los trabajadores de las empresas tercerizadoras.

Ponce (2013), en su tesis “*La tercerización laboral*” para obtener el grado de abogado en derecho por la Universidad Empresarial Siglo 21 – Córdoba, tuvo como objetivo analizar la problemática jurídica que se deriva de la tercerización laboral; identificando responsabilidades por los perjuicios que se ocasionan a los trabajadores y como estos responden, determinando si existe una responsabilidad solidaria o no. El método de investigación fue el cuantitativo, llegando a las siguientes conclusiones:

“Los contextos reseñados no dejan dudas de la falta de precisión de los cuerpos legales de los que dispone Argentina, en materia de regulación del fenómeno de la tercerización laboral. A partir de la investigación realizada, y de la lectura de diversos autores que se han especializado en el Derecho del Trabajo, se logra entender que el artículo 30° de la Ley de Contrato de Trabajo se encuentra desactualizada, pues presenta una grave insuficiencia para otorgar una debida protección. Ello responde a un paradigma de producción que ha dejado de ser central en el actual modelo económico, y además se enfoca en un aspecto limitado de este fenómeno, mientras que, en la realidad, pueden originarse múltiples situaciones a partir de la tercerización.

La concepción de “actividad normal y específica propia del establecimiento” es la clave de diversas discusiones y conflictos, tanto en Argentina como en otros países. Por tanto, resulta indispensable una reforma del ordenamiento jurídico, para que pueda regular eficazmente los deberes de conducta de quienes contratan y subcontratan, en cuanto a la exigencia del cumplimiento de disposiciones laborales y de seguridad social. Para ello, es fundamental llevar a cabo una conceptualización clara del eje de la responsabilidad”.

Castillo y Nuñez (2014), en su tesis “*Análisis cualitativo de la tercerización laboral en el marco del derecho de asociación sindical en Colombia*” para obtener el título de abogado en derecho por la Universidad de Cartagena – Colombia, teniendo como objetivo analizar la tercerización laboral desde la perspectiva histórico – jurídica, a fin de evaluar el impacto que se está generando en relación del derecho de asociación sindical en Colombia, cuyo método aplicado fue de carácter critico-hermenéutico, arraigando el autor a la siguiente conclusión:

“La implementación de las nuevas formas de vinculación laboral en Colombia, como son las cooperativas de trabajo asociado, las bolsas de empleo, los contratos sindicales entre otras, no representan un avance o una actualización del ordenamiento jurídico colombiano, debido a que, a todas luces, esto resulta ser todo lo contrario. Si bien a lo largo de la historia se ha venido luchando para la mejora de las condiciones de trabajo, por el reconocimiento de los derechos de cada trabajador, por condiciones dignas, vale

decir, ambientes óptimos para el desempeño de labores, así como, la progresividad de todos los derechos, entre ellos el derecho de libre asociación sindical. A la fecha, la realidad nos demuestra un retroceso en relación de los derechos laborales que se protegen”.

Teorías relacionadas al tema

Tercerización

La tercerización presume que la prestación se realice de forma organizada, bajo dirección y exclusivo control del tercero contratista, para ello, la contratada tienen que tener un patrimonio e organización propia con miras a la producción de bienes y servicios requeridos por el contratante, es pertinente precisar que, para dicha realización o producción es indispensable la total independencia funcional y administrativa de la actividad a tercerizar a diferencia de las demás que realiza la empresa quien contrata.

Toledo (2015), cita al maestro Juan Raso Delgue define a la tercerización como “una transmisión al exterior de la entidad, las fases de gestión y producción, suspendiendo el control sobre lo antes reseñado” (p. 23).

Según la cita antes reseñada, se puede inferir que la tercerización consiste en delegar algunas actividades de una empresa hacia otra, para que realice las mismas funciones que la propia empresa realizaba, pero por cuenta y riesgo propio.

Toyama (2008), define a la tercerización u outsourcing, como un proceso de externalización o desplazamiento hacia actividades empresariales autónomas e independientes de funciones y/o actividades del ciclo de producción que anteriormente se desarrollaban por una misma empresa. (p.87)

Basualdo & Morales (2015), en su libro de tercerización laboral se hacen las siguientes interrogantes:

¿Cuál es el momento donde un problema resulta visible en la esfera pública, en la agenda de políticos y medios de comunicación? ¿Qué debe suceder para que esto ocurra? La tercerización laboral es una de las cuestiones más preocupantes y sin duda una de las más persistentes que han permanecido a lo largo del tiempo. El análisis esta problemática, teniendo en cuenta a los orígenes, el impacto y las consecuencias de esta figura en América Latina. (p. 38).

De la cita reseñada, se observa que los autores pretenden contribuir el análisis de la tercerización como una problemática, puesto que es una forma jurídica que establece

relaciones entre empresas, en ese sentido, proponen que para ello se debe tener en cuenta la afectación de este fenómeno en el mercado y las nuevas relaciones laborales como las organizaciones sindicales, la negociación colectiva, condiciones vida y de la propia labor de los trabajadores.

McIvor (2015), define a la Services outsourcing

Process-oriented outsourcing involves the salesperson taking obligation for executing a business process such as customer contact, and delivering it to the client as a service, often referred to as commerce process outsourcing (BPO). (p. 10).

Según la cita reseñada, se entiende que la tercerización consiste en que el proveedor asuma toda la responsabilidad de ejecutar de manera eficaz y eficiente la actividad comercial que la empresa principal le haya delegado.

Mujica (2014), señala que, a través de la Ley Orgánica de Trabajo, de trabajadoras y trabajadores en su art. 4 – Venezuela describe que la tercerización es “el fraude o simulación cometido por dueños o dueñas en general, con el fin de desvirtuar, dificultar o desconocer la aplicación de la legislación laboral”. (p. 78).

Del texto señalado, se puede entender a través del derecho comparado con Venezuela, que la tercerización se basa en el ocultamiento del verdadero contenido de un contrato con el fin de descaminar la verdadera aplicación de la norma violando los derechos que corresponde directamente a los trabajadores.

Quiroz (2014), manifiesta que:

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

De la cita expresada, se puede inferir que cuando se habla de tercerización no es más que una delegación de procesos de producción mediante contratos, ello a efectos de que esta última se apodere de la ejecución de la fase productiva bajo su responsabilidad, respecto de los costos y riesgos que involucran una fase de producción.

Gonzales (2013), nos dice que:

[...] por intermedio de la tercerización, una empresa principal puede descentralizar una parte de sus actividades, por ello se entiende que, lo que llega a producirse de acuerdo a la doctrina es la externalización de las fases de producción, en donde lo más esencial es que dichos servicios sean prestados de manera autónoma e independiente, lo que debe entenderse que los trabajadores no deben estar subordinados por al principal o usuaria, ya que, lo que se requiere es un resultado u objetico, mas no fuerza de trabajo” (p. 138).

De la cita antes reseñada, se puede inferir que cuando se habla de tercerización hacemos referencia a la externalización productiva a fin de que este servicio se preste de manera autónoma e independiente, dentro de ello, una de las características que se resalta es que los trabajadores no estarán subordinados por la empresa principal.

Mediante sentencia del TC, recaído en el Exp. N° 04472-2016-PA/TC – Callao, en su fundamento 11, propone lo siguiente:

Que, debe entenderse a la tercerización como una modalidad de organización empresarial, por la que una empresa denominada principal encarga el desarrollo de una o más partes de su actividad principal a una o más empresas nombradas tercerizadoras, para que estas lleven a cabo un servicio u obras sujetadas o integradas a aquella. (párr. 17).

De lo citado en el párrafo precedente, se puede tener como concepto que la tercerización consiste en una reforma institucional donde una empresa delega determinadas funciones para que estas puedan ser trabajadas por una tercera en el mismo orden como la principal venia gestionando, una forma de disminuir sus funciones y al mismo tiempo que otra empresa las realice por decisión de esta.

Zafar (2013), meaning that “Outsourcing refers to the practice of transferring activities traditionally done within a firm to third party providers within the country or “off-shore” (p. 92). De la cita expresada, se puede inferir que cuando se habla de tercerización es la transferencia de actividades hacia otra empresa, la cual se encargará de las fases de producción.

Tratamiento jurídico

En nuestra legislación, la tercerización viene a ser una figura de carácter contractual, la misma que está recogida por el Art. 2 de la Ley N° 29245, ley reguladora de los servicios de tercerización, define a este tipo de contratación como el acuerdo de entidades para el desarrollo de actividades de carácter especial, siempre y cuando que la tercera contratada

corra con los servicios por propia cuenta y riesgo, contando con recursos propios, tanto de carácter financiero como técnico o material, asimismo se requiere que la responsabilidad por el resultado de la actividad encomendada y los trabajadores estén bajo su única y exclusiva subordinación. De igual modo, el Art. 3 de la citada norma refiere que no constituye tercerización de servicios, los contratos que tienen como objeto que un tercero se encargue de una parte integral del proceso productivo, en concordancia con lo que establece el Art. 4 del D.S. N°OO3-2002-TR.

Toarca y Bodislav (2012), the concept is that:

The concept of outsourcing came from the American terminology “outside resourcing”, meaning to get resources from the outside. The term was later used in the economic terminology to indicate the use of external sources to develop the business, which typically were using their internal resources. (p. 52).

De la cita reseñada en el párrafo precedente, el autor nos dice que tercerización proviene de una terminología estadounidense, la misma que significa traer recursos del exterior, es decir que es necesario fuentes externas para el desarrollo del negocio, el mismo que generalmente usaba recursos internos.

En el siguiente trabajo de investigación se presentará los inicios de tercerización tanto a nivel de Europa como la llegada en América.

Polo (2017), señala la tercerización en América Latina:

La globalización del mercado con mayor producción que se viene notando con mayor magnitud en América Latina, desde los 90, tiene contraste con la descentralización productiva, la misma que puede ser entendida como la organización de trabajo que se anuda al concepto de dejar de lado la empresa unitaria, quien tenía bajo su responsabilidad todo el proceso productivo, siendo sustituida por la tercerización de las fases, para que estas puedan ser ejecutadas por otros sujetos empresariales. La referida política, nos permite pronunciarlos hasta de las empresas virtuales que no cuentan con ningún trabajador y que su labor se constituye a raíz de la administración de un abanico de contratos celebradas con quien lleva varias fases del proceso de producción.

La mayoría conoce de los beneficios que aporta esta figura, es sobre todo para los empleadores, lo que para los trabajadores resulta engañosa y perjudicial, en razón de que se da con la intención de evitar obligaciones y responsabilidades, sobre todo para disminuir sus gastos referentes a pago de remuneraciones y otros beneficios laborales. El derecho laboral, busca que estos acuerdos no restrinjan derechos y muchos menos permita que el empresario se aproveche de la clase trabajadora. (p. 142).

De la cita expresada, se puede inferir que el inicio de la tercerización nace a partir de los años 90, en base a un nuevo plan de organización por las empresas, a raíz de que se vio una forma de descentralizar las áreas para un alto cumplimiento de sus funciones, tratando de obtener un mejor desarrollo y crecimiento ante la globalización. Esto se fundamentó en lo beneficioso que era contratar una empresa tercera que realice las mismas funciones principales que éstos ya realizaban con anterioridad, ya que existía un mejor margen de reducción de costo y un sobresaliente crecimiento de competitividad y proceso productivo.

Pal (2017), señala que la tercerización tiene su historia a nivel internacional de la siguiente forma:

Outsourcing is one of the most discussed themes. It was not formally identified as a business tactic until 1989. The organizations which were not totally self-sufficient, they outsource those occupations for which they had no competency internally. In the 1990s, as societies began to focus more on cost saving events they started to outsource those functions necessary to run a company but not related specifically to the core business. Almost every organization outsources in some way. The outside firms that are providing the outsourcing services are third-party providers or called service providers. Currently, outsourcing takes many methods. The most common forms are information technology outsourcing (ITO) and business process outsourcing (BPO). (p. 37).

De lo citado, se puede rescatar que el autor señala que la tercerización nace en la década de los 90 a medida que las empresas comenzaron a centrarse más en el ahorro de costos, medidas que permitieron externalizar aquellas funciones necesarias para administrar una empresa, pero no relacionadas específicamente con el negocio principal, ya que casi todas las organizaciones subcontratan de alguna u otra manera.

Elementos característicos

La tercerización tiene como elementos característicos 1) pluralidad de clientes, 2) debe tener equipamiento propio, 3) inversión de capital y 4) retribución por servicio u obra. En ese contexto, sobre los reseñados elementos, el Art. 3 del reglamento, que fue aprobado por D.S N° 006-2008-TR, nos dice que, es indispensable el cumplimiento de los cuatro requisitos, en razón de que son copulativos, vale decir que, si falta uno, la tercerización queda desvirtuada.

Con el requisito y/o característica número uno del párrafo anterior, se faculta a que la empresa tercerizadora celebre contratos con más de una empresa, desestimando la idea

de que su creación sea en merito a estrategias de división de roles, con la intención de pagar una menor remuneración, reduciendo el número de sindicalistas, además de evitar el pago de utilidades.

Sobre el equipamiento propio, refiere a que todo aquel trabajador que se encuentre usando, administrando o tenga bajo su responsabilidad equipos o herramientas, estas deben ser de la empresa contratada.

Respecto de la inversión de capital, la empresa contratada que brinda servicios de tercerización tiene que tener disposición de recursos económicos, los mismos que permitirán invertir en los bienes que se requieran emplear como en las remuneraciones y demás beneficios que se debe abonar en favor de un trabajador.

Quiroz (2014), manifiesta que “la retribución por obra o servicio es la contraprestación a la labor efectuada, la misma no debe estar condicionada al número de trabajadores, sino al servicio integro” (p.7).

Eficiencia Empresarial

Cuando hablamos de eficiencia empresarial, podemos decir que es el objetivo de cualquier empresa, ya que busca prestar servicios o fabricar productos, con el mínimo esfuerzo y la mínima inversión, cuya sola intención es de incrementar el patrimonio, es menester precisar que, mediante la eficiencia empresarial se reducen los costos fijos, reducción de personal y/o trabajadores y la reducción de costos de gestión.

Asimismo, es pertinente precisar sobre las garantías que ofrece la legislación peruana como los acuerdos internacionales, en ese sentido, en la noventa y cinco conferencia de la OIT, realizada en Ginebra, mediante la recomendación 198, nos dice que, la política de una nación debe contener limitaciones que pretendan descubrir y contrarrestar relaciones de carácter laboral que permanecen ocultas por otras figuras, teniendo como objetivo evitar que la clase trabajadora se vea limitada en la línea relacionada con la protección de sus derechos.

La ley de tercerización, en su artículo 5° indica que todos aquellos contratos que no cumplan con lo estipulado en el Art. 2 y Art. 3 de la misma norma y, que solo doten de personal, originará que aquellos trabajadores que fueron desplazados por la empresa

tercera, pasarán a tener una relación laboral directa y de carácter inmediata con la usuaria, por consiguiente, se le cancelará el registro tal y como lo señala el artículo 8°, sin perjuicio de mayores sanciones.

Del mismo texto legal, se entiende que no existe necesidad de recurrir a otras fuentes a fin de determinar los supuestos en los que se ejecuta la garantía de los derechos que reconoce la ley, no obstante, a través del reglamento se prescribe las particularidades de cuándo o no estamos ante un fraude de tercerización

Polo (2017), refiere que la ley de tercerización afecta en los derechos laborales, bajo las siguientes premisas:

No resulta trascendental el tener que enfrentar el costo económico, tanto por el lado del estado quien tiene que ofertar, como por el lado del trabajador. Por tanto, urge la necesidad de extender el equilibrio entre trabajadores con seguros de salud y trabajo, ello en favor de fortalecer el marco normativo en relación a los derechos laborales, seguridad social y seguro de salud. Países de tipo económico de libre mercado, les resulta justo establecer normas respecto de la solidaridad, el compromiso directo como la subsidiaridad, con el fin de resguardar al colaborador que hace la diferencia en proceso productivo. (p. 89).

De la cita expresada, se puede inferir que la necesidad de tener un marco normativo que regule el tema de tercerización, nace a raíz de que en muchas empresas la carga laboral genera costo, demora y retroceso en los procesos de gestión empresarial, por lo que urge la necesidad de tener que contratar empresas terceras que descongestione la carga laboral y además disminuir costos de capital humano, sin embargo, esto también ha repercutido que a raíz de este marco normativo muchas empresas utilizan este recurso para disminuir sus costos y así evadir la responsabilidad directa con el trabajador violando así sus derechos, dado que estos mismos empleados que resultan contratados por terceras entidades, siguen realizando el mismo rol que las de un trabajador que tiene contrato directo, la diferencia está en que para ellos no se les reconozca algunos derechos y tenga remuneraciones mínimas y no les permita crecer en el ámbito laboral y profesional dado a que son explotados y tienen que percibir una remuneración mínima que no justifica con su buen accionar de estos mismos.

Legislación comprada

Ecuador, un país de Sudamérica, que frente a los demás gobiernos pertenecientes al continente antes referido muestra una estricta protección del derecho de los empleados,

ello sin importar si estos están prestando labores por medio de la tercerización u otra modalidad.

La constitución del citado país, en su artículo 327°, nos dice que la unión laboral que exista entre empleadores y empleados será de forma directa, en tal sentido, queda prohibido todo tipo de relación de carácter laboral como una intermediación y la propia tercerización en labores que resultan ser inherentes a la empresa contratista o principal.

Bolivia, la tercerización está regulada mediante Decreto Supremo N° 521, promulgado el 26-05-2010, el mismo que prohíbe la evasión de las normas laborales por medio del fraude, u otro medio que se origine por la tercerización. Asimismo, son consideradas infracciones a las leyes sociales, aquellos actos por el cual se oculte relaciones en donde concurren o configuren los requisitos de una relación de carácter laboral. (Morales, 2010, p. 3).

Del mismo modo, siguiendo lo desarrollado en el texto anterior, en el supuesto de que llegue a constatarse una tercerización en labores propias, estables del rubro de la empresa, los trabajadores, y los ex empleados podrán concurrir a Jefaturas, tanto departamentales como regionales del Ministerio de Trabajo, con el objetivo de reclamar que se cumplan sus derechos laborales. En ese sentido, en caso de incumplimiento, los empleadores serán sancionados y dispondrán la reposición de sus derechos en favor de los antes referidos.

Morales (2010), cita al Decreto Supremo N° 521, del 26 de mayo de 2010, establece lo siguiente:

Art. 4°. - (Relación laboral en caso de simulación), cuando se forme una relación que imite una característica no laboral, pero en ella misma se haya concurrido características de relaciones laborales o de trabajo, la antes referida supondrá una relación con todas sus consecuencias, vale decir, efectos. (p. 3).

De la reseñada cita, es pacífico concluir que las simulaciones de modalidades no laborales configurarían una relación laboral con todos sus beneficios laborales lo mismos que tienen que ser otorgados a todos los trabajadores que hayan prestado servicios mediante contratos fraudulentos.

Venezuela, en su la ley orgánica de trabajo, prohíbe la tercerización en los supuestos regulados por el art. 48°, por tanto, funda la prohibición de la tercerización, en los siguientes términos, regulados en el artículo 48°, por tanto, no se permitirá:

a.-El acuerdo de una empresa con otra, para elaborar obras, brindar servicios que resulten ser permanentes al interior del local de la empresa usuaria, relacionadas directamente con los procesos de producción. (...) d.- Los contratos fraudulentos predestinados a la simulación de relaciones laborales mediante el uso de figuras jurídicas del derecho civil o mercantil (Gaceta Oficial – República Bolivariana, 2012, p.16).

De lo antes citado, la normativa de Venezuela nos dice que los patronos y patronas, es decir, las empresas no podrán contratar a otras empresas de manera permanente para toda aquella actividad u obra que guarde relación con el o los procesos productivos a los que se dedica una empresa, si nos referimos a que pasaría ante un fraude, nos dice que los trabajadores pasarán a ser parte de la empresa usuaria y gozaran de inamovilidad laboral una vez incorporados.

Colombia, la tercerización está descrita por el siguiente autor:

Toledo (2015), cita al código sustantivo del trabajo donde en el artículo 34, regulada la tercerización o subcontratación en los siguientes términos:

Las personas jurídicas o naturales que son contratistas independientes, deben contratar la elaboración de una o muchas obras por una determinada suma dineraria, debe asumir todos los riesgos, ello implica que sea por sus propios medios y con la autonomía de carácter directivo y técnico que ello implica. El beneficiario será solidariamente responsable por el valor de las remuneraciones o indemnizaciones a las que lleguen a tener derecho los empleados. (p.73)

De la cita precedente, se puede inferir que no podrán tercerizar los empleadores que no cuenten con autonomía técnica como directiva para trabajador por cuenta propia, teniendo en cuenta y asumiendo los riesgos que implican las actividades por las cuales se les contrata.

Derechos Laborales

Moscoso (2019), cita al pronunciamiento de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, la misma señala lo siguiente:

[...] se fundan en el derecho de no ser privado o retirado sin causa justa de un trabajo, este derecho no se refiere a una permanencia absoluta en el puesto donde se labora, sino al

respeto a la continuidad del empleado, entre otras medidas, otorgando garantías de protección al empleado, a fin de ante un supuesto despido, este sea por una causa justa y/o justificada, lo que requiere que la entidad acredite las causas suficientes para dictar dicha sanción con las garantías que se requiere, [...] pudiendo apelar tal decisión ante autoridades internas, quienes verificarán que las causas imputadas no resulten arbitrarias o contraríen sus derechos. (p.399)

De la reseñada cita, se puede concluir que los trabajadores tienen derecho a no ser privados del empleo injustamente, esto no significa que siempre permanezca en un solo puesto de trabajo, sino que nos habla del otorgamiento del empleo en sí, es decir, en la misma entidad donde brinda sus servicios, cabe precisar que el mismo debe contar con garantías para que en el supuesto que haya la necesidad de extinguir un contrato, solo sea por causas justas.

Mujica (2016), define a los derechos del trabajador como:

Los derechos de un empleado, no resultan ser más que un conjunto de obligaciones que tiene que otorgar una empresa, vale decir, empleador, en favor de sus trabajadores, estas obligaciones están por un abanico de leyes o normas a nivel nacional e internacional. En nuestra legislación, las entidades encargadas de velar por los derechos de un empleado, es el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, por intermedio de la SUNAFIL y el Poder Judicial, a través de sus instancias con competencia en materia laboral, entre otros. (párr. 1).

De la cita expresada, se puede inferir que los derechos del trabajador consisten en una serie de beneficios, los cuales tienen que ser otorgados en favor de los trabajadores, el estado es quien vela y respalda para que estos no sean violados por parte del empleador, y si fuere el caso, si llegara a existir una afectación, los que resulten afectados podrían recurrir a aquellas entidades que se nombraron en el párrafo anterior para que estas dentro de su potestad analicen las situaciones materia de reclamos.

Hidalgo (2011), al interior de su libro Remuneraciones Inteligentes puntualiza que:

Los beneficios laborales son como prestaciones o servicios en especie que otorgan las empresas, teniendo incidencia en los que son destinados para contemplar el ingreso de uno o más colaboradores, los fines más resaltantes que con frecuencia motivan la incorporación de los beneficios al esquema de una compensación es asimilar las prácticas que permiten atraer y retener talentos de la empresa a las de su competencia, permitiendo así disminuir la carga tributaria enfocada a las compensaciones, aunque con el transcurrir del tiempo, los estados han enfocado su presión sobre los beneficios. (p. 174).

De la cita expresada, se puede entender que los derechos que se le debe otorgar a un trabajador son todas aquellas retribuciones monetarias, en físico o en especie, con la cuál

una empresa gratifica o compensa a quien forman parte de la misma, sin importar las fases o procesos en lo que haya intervenido.

Mediante Casación Laboral N° 4278-2017-Ventanilla, la sala hace referencia al decreto supremo N° 003-2002-TR, garantizando los derechos laborales de acuerdo al artículo 4-C, señalando:

Los empleados bajo contratos de trabajo sujetos a modalidad, conforme al art. 79 de la Ley de Competitividad y Productividad Laboral, aprobada mediante D.S. N° 003-97-TR, gozan de los mismos derechos que los contratos a plazo indeterminado. Este derecho se aplica a los empleados desplazados por un contrato de tercerización de servicios, que tenga relación laboral por contratos modales.

Los empleados desplazados en una tercerización, sin importar su modalidad contractual laboral que se haya empleado, tienen derecho a la libre sindicalización, negociación colectiva, huelga, indemnizaciones por despido arbitrario y por resolución arbitraria de su contrato modal, además de la reposición en el supuesto de un despido nulo y, al pago de remuneraciones devengadas en el caso de que les corresponda. Por tanto, esta modalidad contractual no puede usarse con la intención de afectar o limitar derechos tales como libertad sindical, negociación colectiva, interferir en las actividades de los sindicatos, sustitución de empleados en huelga o con el fin de atentar contra la situación laboral de dirigentes del fuero sindical. (p.7)

De la presente cita, se infiere que, mediante norma establecida, los empleados sujetos a contratos de carácter modal u otro tipo, tendrán los mismos beneficios que los trabajadores que tienen contrato de manera directa con la empresa que contrata los servicios de tercerización.

Haro (2013), Nos dice que, “la Constitución Política es una norma primordial y de las máximas del derecho del trabajo en el ordenamiento nacional para el resguardo de todos los derechos de un trabajador” (p. 33).

De lo referido por el autor del párrafo precedente, entendemos que de la constitución o carta magna se desprenden normas de jerarquía legal y reglamentaria que pretenden regular el derecho individual y colectivo del trabajo. Si hablamos del derecho del trabajo, esta norma y regula las relaciones de carácter individual, así como las relaciones de carácter colectivo y las normas de carácter procesal ante las autoridades, tanto administrativas como las judiciales especializadas en materia laboralista.

Estabilidad laboral

Marín (2015), define a la estabilidad en el trabajo como:

(...) es una de características de una relación laboral, la cual se adiciona a la prestación personal, las remuneraciones y, a la subordinación; esta se podría verse vulnerada o afectada si se encontrase al sujeto o trabajador en situaciones que puedan dañar su continuidad en el servicio que presta, sin importar el hecho de que sea en el sector privado o estatal. (p. 13).

De la cita señalada se puede inferir que, la estabilidad laboral es un elemento primordial en la relación que tiene el trabajador frente a su empleador, este derecho es el cual le permite desarrollarse de manera óptima, gracias a su tranquilidad de saber que permanecerá brindando sus servicios y con ello podrá lograr a la meta o sus objetivos sin tener preocupación de ser despedido. En tal sentido, esto se definiría como la permanencia de un trabajador dentro de su empleador o empresa donde se desarrolla.

Marín (2015), define a la estabilidad mediante otros autores doctrinarios el cual tiene relación a través del derecho comparado venezolano:

La estabilidad laboral, viene a ser una garantía de continuidad en el trabajo, con la misma situación económica, social y jurídica, ya que esta está reconocida en la Carta Fundamental, garantizando estabilidad y/o permanencia en sus labores, limitando toda forma de despido no justificado, dado que si va en contra de la constitución recaería en nulidad. (Art. 93).

De igual manera, la Ley del Trabajo prescribe que la estabilidad en el empleo es un derecho con el que cuenta todo trabajador y trabajadora, obteniendo así la continuidad en su puesto donde se desempeña, garantizando de tal manera su continuidad, de otro lado, limita todo tipo de despido no justificado tal y como lo consagra la Constitución de Venezuela ya que serían nulos. (Art. 85° LOTTT)

De la cita precedente, se puede inferir que la referida estabilidad se refleja en la continuidad dentro del centro de labores, cabe resaltar que, este es un derecho con el que cuenta todo trabajador dependiente, es así que, la normativa o normas vigentes pretenden limitar siempre todo aquel despido que sin causas justas exterminen una relación laboral.

Obregón (2016), define a la estabilidad laboral de la siguiente manera:

En la Doctrina, la estabilidad laboral se manifiesta en el principio de continuidad del derecho laboral. Este, dentro de las muchas apariciones, manifiesta dos tipos importantes, en primer lugar, la manifestación del principio de continuidad se ve reflejada en la estabilidad de entrada, la cual consiste en la preferencia en por la contratación a plazo indeterminado; y de otro lado tenemos a la estabilidad laboral de salida que no es más que

el límite al despido ad nutum o arbitrario.

De la cita expresada, se puede inferir que el concepto de estabilidad laboral radica en un principio primordial de permanencia continua que debe tener el trabajador dentro de una institución, otorgándole el derecho de tener la posibilidad de tener contrato a plazo indeterminado, dado que es el más idóneo a salvaguardar los derechos laborales de un trabajador por su constante desempeño, buen accionar crecimiento y cumplimiento a las políticas y metas de la empresa.

Libertad sindical.

Polo (2017), desarrolla a la libertad sindical de la siguiente manera:

Es el derecho que tienen los empleados, de constituir, afiliarse y, participar de las organizaciones sindicales, así como a elegir quienes serán quien los representa, además de redactar o diseñar estatutos, llevar a cabo actividades, formar organizaciones sindicales de grado superior y del mismo poder disolver organizaciones sindicales, así con la posterior postulación a convenios colectivos. (p. 11).

De la cita expresada se puede inferir que la libertad sindical es un derecho fundamental dado que identifica la dignidad del ser humano en el trabajo, es irrenunciable siendo indispensable para el desarrollo económico del trabajador, por la cual puede hacer prevalecer du derecho. Asegurando las condiciones de salario, desarrollo y crecimiento laboral, aunado a que el inciso 1 del art. 28 de nuestra constitución lo reconoce.

García (2019), define a la libertad sindical “está integrado por todos los derechos que les corresponden a los sindicatos que han sido legalmente constituidos”. (p. 179). De la cita señalada, se puede inferir, que la libertad sindical se funda en la legalidad de los sindicatos, quienes deben ser legalmente constituidos en defensa del trabajador.

El TC, en el Exp. 02272-2015- PA/TC, en el numeral a13 cita al art. 1 del Convenio de la Organización Internacional de Trabajo, respecto del derecho de sindicalización y negociación colectiva, donde dispone que:

- 1.- Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.
2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:
 - a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades

sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

(...) conviene traer a colación lo señalado por el Comité de Libertad Sindical de la OIT con relación a la libertad sindical: "Uno de los principios fundamentales de la libertad sindical es que los trabajadores gocen de protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical en relación con su empleo tales como despido, descenso de grado, traslado y otras medidas perjudiciales y que dicha protección es particularmente necesaria tratándose de delegados sindicales, porque para poder cumplir con sus funciones sindicales con plena independencia deben tener la garantía de que no serán perjudicados en razón del mandato que detentan sindicato. (p. 14).

Del expediente señalado, se puede inferir que la libertad sindical es un derecho por el cual el estado debe de velar por su adecuada protección y regirse bajo el marco normativo internacional el cual vela por el cumplimiento de este derecho, ya sea de formar parte de manera libre, de asociarse y de realizar actividades sindicales que le permita velar por sus derechos y la de sus compañeros de trabajo. Esto debe ser garantizado por el estado, dando mayor énfasis al trabajador ante cualquier acto discriminatorio que esto pudiera recibir por parte de su empleador.

International Labour Office (2003), señala que:

The Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), applies to workers and employers and their organizations and sets forth the following rights and guarantees: • Workers and employers, without distinction whatsoever, shall have the right to establish and, subject only to the rules of the organization concerned, to join organizations of their own choosing without previous authorization. (p. 6).

De la cita expresada, se puede indicar que el derecho de libertad sindical, está regulado bajo normas internacionales, siendo uno de los tratados al cual pertenecemos, la OIT, a través de su convenio 87.

Beneficios sociales.

Son un conjunto de compensaciones que, a diferencia de la remuneración, esta no se origina de la propia prestación personal o de servicios, sino de la relación laboral. El otorgamiento de estos, es de carácter obligatorio normado por leyes, además, se puede decir que su pago se realiza en dos oportunidades, la primera, durante la relación laboral en distintas fechas y por separado y, la segunda, a la conclusión de la relación laboral a través de la liquidación de beneficios sociales.

Según nuestra Constitución Política de 1993, en el art. 24 señala que el “pago de las remuneraciones y los beneficios sociales son de carácter prioritario, frente a cualquier otra obligación que pueda tener el empleador”. (párr. 2).

De la cita señalada, alegando lo señalado en el art. N° 24 de nuestra constitución podemos afirmar que los derechos laborales a los cuales un trabajador tiene derecho está regulado por nuestra constitución y dicho sea de paso que estos serán prioritarios ante cualquier otra obligación que mantenga el empleador. Esto permite que la comunidad trabajadora tenga certeza que sus derechos laborales prevalecerán sobre otros, dado que muchos temen que no se les abone o pague sus beneficios sociales.

Haro (2013), nos dice que, “la Constitución Política es una de las normas fundamentales y máximas del derecho laboral en nuestro ordenamiento nacional, permitiendo la protección de los derechos de cada trabajador” (p.72).

De la Constitución es de donde se desprende toda normativa legal y reglamentaria enfocada a regular conductas de las personas, del mismo modo si hablamos de materia laboral, dado que esta regula supuestos y procedimientos para la correcta aplicación o prevención.

Formulación del Problema

Problema General

¿De que manera la tercerización afecta en los derechos laborales del trabajador de la empresa Protemax S.R.L. – Surco, año 2018?

Problemas Específicos

¿De qué manera el tratamiento jurídico de la tercerización afecta en los derechos laborales del trabajador de la empresa Protemax S.R.L. – Surco, año 2018?

¿De qué manera los elementos característicos de la tercerización afectan en los derechos laborales del trabajador de la empresa Protemax S.R.L. – Surco, año 2018?

¿De qué manera la eficiencia empresarial afecta en los derechos laborales del trabajador de la empresa Protemax S.R.L. – Surco, año 2018?

Justificación del Estudio

Justificación Teórica

La presente investigación, cuenta con justificación teórica; toda vez que, se analizará la figura de la tercerización, a fin de determinar de qué manera afecta en los derechos laborales del trabajador, con el propósito de establecer qué tipo de medidas se podrían recomendar para evitar dichos efectos. Respecto al análisis teórico este se realizará desde la perspectiva del tratamiento jurídico con el que cuenta nuestra legislación, los elementos característicos y las garantías laborales que ofrece; en este contexto es necesario indicar e identificar casuísticamente los efectos del fenómeno en cuestión a fin de criticar y analizar tendencias de solución.

Justificación Práctica

La presente investigación cuenta con justificación práctica, ya que permitirá que el MTPE, por intermedio de la SUNAFIL, tomen medidas necesarias y correctivas a efectos de dar una protección efectiva de los derechos laborales, de igual manera permitirá informar a los trabajadores cuáles son sus derechos y facultades dentro de una relación laboral, a fin de lograr el efectivo resguardo y cumplimiento de las garantías que ofrece nuestro marco normativo ante eventual afectación por la tercerización.

Justificación Metodológica

La presente investigación cuenta con justificación metodológica; toda vez que, al desarrollar, analizar y estudiar el presente fenómeno socio jurídico, permitirá la extensión a los investigadores de nuevos conocimientos sirviendo como base para identificar deficiencias de la norma que regula la tercerización frente a los derechos laborales del trabajador. Asimismo, nos permitirá ampliar el incentivo académico respecto a las cuestiones que se deslindan en el presente estudio, lo cual permitirá la producción de nuevas tendencias respecto de la tercerización y los derechos laborales en un solo conjunto.

Hipótesis

Hipótesis General

La tercerización afecta significativamente en los derechos laborales del trabajador de la empresa Protemax S.R.L. – Surco, año 2018.

Hipótesis Específicos

El tratamiento jurídico afecta significativamente en los derechos laborales del trabajador de la empresa Protemax S.R.L. – Surco, año 2018.

Los elementos característicos de la tercerización afectan significativamente en los derechos laborales del trabajador de la empresa Protemax S.R.L. – Surco, año 2018.

La eficiencia empresarial afecta significativamente en los derechos laborales del trabajador de la empresa Protemax S.R.L. – Surco, año 2018.

Objetivos

Objetivo General

Determinar de qué manera la tercerización afecta en los derechos laborales del trabajador de la empresa Protemax S.R.L. – Surco, año 2018.

Objetivos Específicos

Determinar de qué manera el tratamiento jurídico de la tercerización afecta en los derechos laborales del trabajador de la empresa Protemax S.R.L. – Surco, año 2018.

Determinar de qué manera los elementos característicos afecta en los derechos laborales del trabajador de la empresa Protemax S.R.L. – Surco, año 2018.

Determinar de qué manera la eficiencia empresarial afecta en los derechos laborales del trabajador de la empresa Protemax S.R.L. – Surco, año 2018.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y Diseño de investigación

Tipo

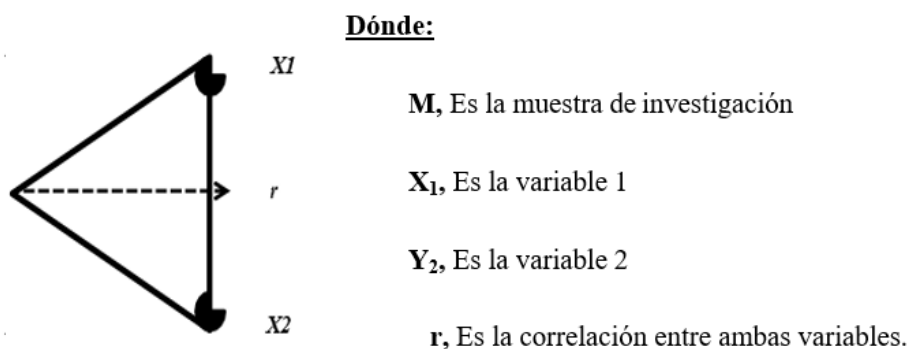
La presente investigación una metodología de tipo aplicada, porque reúne información con el fin de explicar y establecer los efectos de la tercerización en los derechos laborales del trabajador e identificar el problema en específico con el objetivo de dar solución a un problema determinado.

Ñaupas (2014), la investigación realizada por su propósito es aplicada “sirve para remediar un problema en particular o modificar una situación en concreta” (p. 91). Asimismo, se realizaron investigación de casos, en donde se ha desarrollado las implicancias de los distintos casos sucedidos en la realidad.

Diseño

Un diseño de investigación se define como un plan o estrategia para obtener la información o los resultados requeridos en una investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p20). En la presente tesis, el diseño es de carácter no experimental, a raíz de que los métodos se desarrollan de manera más simple, sin embargo, son una buena fuente de generación para las ideas, hipótesis y para llegar a validar y probar nuestros instrumentos, un punto importante es que no existe un control de las variables extrañas. (Fernández, 2004, p. 48).

El diseño a usar se resume en el siguiente esquema gráfico:



Nivel

Por consiguiente, el presente trabajo de investigación es descriptivo correlacional dado que se pretendió demostrar los efectos de una variable “tercerización” en función a otra “derechos laborales”.

La investigación realizada es de nivel descriptivo correlacional, puesto que, está orientado a describir a cada variable de manera independiente, para que posteriormente se pueda establecer el grado y nivel de relación entre una y otra, teniendo en cuenta que las mediciones de estudio pertenecen a la unidad de análisis común. (Hernández 2014, p.157).

Enfoque

Asimismo, en la presente investigación se usó un enfoque cuantitativo, dado que, se utilizó procedimientos numerarios y, además el estudio estadístico para puntualizar, investigar y manifestar los fenómenos observados en el desarrollo de la investigación.

En relación a lo establecido por Hernández (2014), este trabajo tiene enfoque cuantitativo, pues se buscó medir, distribuir y contabilizar datos que permitan contrastar las hipótesis, a fin de brindar evidencias sobre un determinado tema (p. 157).

2.2 Operacionalización de variables

Tercerización

Gonzales (2013), nos dice que por intermedio de la tercerización:

[...] una empresa descentraliza una parte de sus actividades, según la doctrina viene a ser: “una externalización productiva, donde lo más esencial es que el servicio se preste con autonomía e independencia, lo que viene a ser que, ningún trabajador debe encontrarse subordinado por la empresa usuaria o principal” (p. 138).

De la cita, se entiende que la tercerización viene a ser la externalización de una fase productiva, es decir, se encarga o delega a otra empresa para que la realice de manera autónoma. La tercerización, muchas veces dependiendo del contexto puede ser denominada outsourcing, subcontratación, externalización, triangulación y deslaboralización (De la Garza, 2012, p.25)

De la cita expresada, se puede inferir que la tercerización puede tener diferentes denominaciones según el contexto en que se le pueda dar ya sea en América como en Europa.

Overby (2017), define a la tercerización como:

Outsourcing is a business practice in which services or job functions are farmed out to a third party. In information technology, an outsourcing initiative with a technology provider can involve a range of operations, from the entirety of the function to discrete, defined components, such as disaster recovery, network services, software development or QA testing. (párr. 2).

Se puede inferir de la cita expresada, que tercerizar es una manera de negocio empresarial, en el cual, la empresa delega ciertas funciones y/o actividades a proveedores, de esta forma puede reducir costos y obtener mayores beneficios a través de este tipo de contratos.

Derechos Laborales

Platán (2016), manifiesta que “Los derechos laborales reconocen como único exclusivo titular a la persona humana, es decir el trabajador, otorgando respeto a su dignidad, satisfaciendo las necesidades básicas de una relación laboral” (p. 123)

Se entiende que los derechos laborales son aquellos en que el trabajador goza en todos los extremos, sin distinción de ninguna índole en base a la dignidad humana en beneficios propios de sus necesidades primordiales en el entorno laboral.

Alvarez (2004), cita a Fernando Valdés dal Ré, quien dice que:

“La difícil convivencia de las libertades del trabajador en el marco del contrato de trabajo se debe a una constelación de causas de variada naturaleza, ya sea históricas, ideológicas, jurídicas, organizativas, sociales, económicas o culturales, que han interactuado y siguen interactuando recíprocamente con arreglo a una lógica que se concibe libertades en una relación laboral”. Lo que ocurre, es que un trabajador busca laborar menos horas y pretende un mayor reconocimiento de beneficios económicos y, del otro extremo, el empleador procura más horas de trabajo y menores costos de capital, en los supuestos planteados, el conflicto se centra en la colisión entre el ejercicio legítimo del derecho al control empresarial y los derechos fundamentales del trabajador.

De lo citado, se entiende que cuando hablamos de tercerización y derechos laborales, estamos frente a un conflicto de intereses, de un lado están la de los trabajadores que quieren menores jornadas con mayores beneficios y de otro lado tenemos a las

empresas que lo que pretenden e intentan es crecer y dominar el mercado sin tener en cuenta los factores internos que demanda la producción, tal es el caso del recurso humano.

Tabla de variables de operacionalización

En la tabla de operacionalización de las variables se ha desagregado en base a dimensiones y, para su respectiva medición se ha empleado indicadores los cuales se detallan a continuación.

Tabla N° 1

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
V1 Tercerización (X)	X1. Tratamiento Jurídico	X1.1. Tratamiento legislativo X1.2. Tratamiento procesal
	X2. Elementos característicos	X2.1. La pluralidad de clientes X2.2. El equipamiento X2.3. Inversión de capital X2.4. Retribución por obra o servicio
	X3. Eficiencia Empresarial	X3.1. Reducción de costos fijos X3.2. Reducción de personal X3.3. Reducción de costos de gestión
V2 Derechos Laborales (Y)	Y1. Estabilidad Laboral	Y1.1. Estabilidad Laboral de entrada Y1.2. Estabilidad Laboral de salida
	Y2. Libertad Sindical	Y2.1. Derecho fundamental Y2.2. Autonomía jurídica Y2.3. Contenido Esencial
	Y3. Beneficios Sociales	Y3.1. CTS Y3.2. Vacaciones Y3.3. Gratificaciones Y3.4. Utilidades Y3.5. Asignación familiar

Fuente: elaboración propia.

2.3 Población, muestra y muestreo

Población

El presente trabajo de investigación presenta una población constituida por 110 trabajadores que integran la empresa Protemax S.R.L., ubicada en el distrito de Surco.

Asimismo, la población se puede definir como “conjunto de todas las materias y casos que concuerden con algunas descripciones” (Hernández et al, 2014, p.150).

Muestra

El presente trabajo de investigación ha determina una muestra de 82 trabajadores de distintas áreas de la Protemax S.R.L. – Sede Surco.

Hernández et al, (2014), la muestra es “un subgrupo de la población” (p.150). La muestra a discurrir en este informe de tesis es de 30 trabajadores, desarrollada según fórmula:

$$n = \frac{N \times Z^2 \times \sigma^2}{(N-1)E^2 + (Z^2 \times \sigma^2)}$$

En dónde, N = tamaño de la población Z = nivel de confianza, α = varianza (probabilidad de acierto y probabilidad de fracaso), E^2 = error $(0.05)^2$, n = muestra.

Desarrollo:

$$n = \frac{110 \times 1.96^2 \times 0.50^2}{(110-1) \times 0.05^2 + (1.96^2 \times 0.50^2)}$$

$$n = 82 \text{ (trabajadores)}$$

Muestreo

Para la presente tesis, se realizó en base al muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple, donde se seleccionó al azar para que cada miembro tenga oportunidad de ser incluido.

En base al autor el muestro realizado fue de “tipo probabilístico, aleatorio simple” (Hernández et al, 2014, p.154). Dicho concepto radica en la selección de un número de observaciones a partir de una población objeto a investigar.

- En el área administrativa : 27 (hombres y mujeres)
- En el área de operarios : 28 (hombres y mujeres)
- En el área comercial : 27 (hombres y mujeres)

Total, de encuestados : 82 (hombres y mujeres)

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

Técnicas e instrumento de recolección

Para la recolección de datos, la técnica aplicada en los trabajadores del área administrativa, operaria y comercial de la empresa Protemax S.R.L. – Surco, es la encuesta a través de un cuestionario de preguntas.

Este instrumento de investigación fue elaborado en base a una prueba piloto de preguntas con resultados SI/NO (dicotómicas). Por dicho instrumento, se medirán las variables de la tercerización y sus efectos en los derechos laborales. Así mismo; es importante señalar que dicho instrumento se logró en base de la apreciación de especialistas, abogados en derecho, procediendo a la validación y conformidad de los mismos llegarán a utilizar para el perfeccionamiento de la investigación, llegando a aplicar los conocimientos adquiridos, con experiencia profesional y académico.

Validez

La validez, es aquella herramienta que permitirá medir el grado de valoración de nuestro instrumento de evaluación de acuerdo a las variables materia de investigación. Por ello se indica la relación de profesionales que validan dicho instrumento, en donde se recoge el Juicio de Expertos.

“La validez es el nivel de graduación con el que un determinado instrumento cuantifica a la variable de investigación, en el caso del presente estudio, el desempeño docente. La validez representa la legitimidad de cada ítem del instrumento seleccionado” (Hernández, Fernández y Baptista. 2014, p.390).

Tabla N° 2

Relación de profesionales para la validación del instrumento.

EXPERTOS	PERTINENCIA	Aplicabilidad	Valoración
Experto 1. Dr. Jorge Lucio Sopan Espinoza	Eficiente	Aplicable	85 %
Experto 2. Mg. Mercy Alvarado Mamani	Eficiente	Aplicable	85 %
Experto 3. Mg. Manuel Jesús Ojeda Acosta	Eficiente	Aplicable	90 %
PROMEDIO			87.5%

Fuente: Ficha de Opinión de Expertos - 2019

Confiabilidad

El presente trabajo fue sometido a pruebas de consistencia, a efectos de determinar la validez y confiabilidad. A través de métodos de estadística, se procedió al procesamiento y presentación de datos por medio de tablas y gráficos de estadística, bajo parámetros del SPSS para medir el grado de validez y viabilidad con alfa de CRONBACH.

Tabla N° 1

Tabla de estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	,904	82

Fuente: Resultado obtenidos de software SPSS versión 24

Interpretación: En el cuadro anterior podemos notar que el índice de Alfa de Cronbach nos arroja un valor de 0.9, por el criterio de aceptación al ser este valor mayor al 0.8 establecido como aceptable, se indica que el instrumento realizado es válido.

2.5 Método de análisis de datos

El reciente proyecto recogió información en base a la hipótesis, se concluyendo y resumiendo la información de manera muy eficaz y eficiente para luego analizar de manera minuciosa los resultados, con el fin de extraer generalidades significativas que aporten al

conocimiento. Para ello se detalla el lo siguiente:

- i. Para el proceso de texto; se utilizó como herramienta de Word
- ii. Para el proceso datos y cálculos se utilizó como herramienta de Excel
- iii. Para el estudio estadístico se manipulará el programa SPSS para la validez y confiabilidad de los instrumentos, es determinado por el COEFICIENTE DE ALFA CRONBACH, que sirve para comprobar si la herramienta de encuesta que se está evaluando recopila información incorrecta y negativa por lo que podría llevar a conclusiones erradas o en el sentido positivo si es un instrumento fiable que forma medidas seguras y firmes.
- iv. Finalmente, para comprobar la hipótesis, el método utilizado en el presente trabajo se usó la prueba estadística del Chi-cuadrado.

2.6 Procedimiento

En primer lugar; el presente trabajo de investigación reunió información a través de la empresa Protemax S.R.L. ubicada en el distrito de Surco, en la cual conto con una población de 110 trabajadores de diferentes áreas, obteniendo una muestra de 82 trabajadores, a los cuales se les aplicó el instrumento de validación, realizando de esta forma la coordinación con la empresa para la aplicación del trabajo de investigación.

En segundo lugar; se coordinó con la autoridad responsable del centro de trabajo para coordinar fecha para la toma del instrumento de validación a los trabajadores seleccionados según nuestro muestreo

Finalmente; una vez aplicado el instrumento de investigación, se procedió al vaciado de la información con el programa SPSS para la elaboración de los resultados, el cual sirvió para el análisis y discusión de las mismas.

2.7 Aspectos éticos

La investigación presentada, se desarrolló con el propósito de conseguir información real, a través del instrumento y técnicas de recolección, gracias a los conocimientos y posturas de los entrevistados con años experiencia en el tema, siendo dicha información para uso exclusivo de la presente investigación del tema.

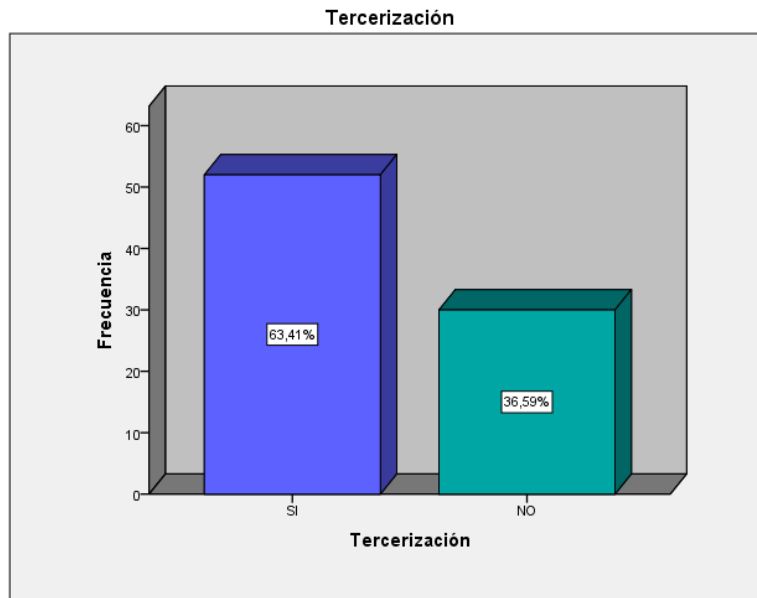
III. RESULTADOS

Tabla N° 04

Frecuencia de variable 1

		Tercerización			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	52	63,4	63,4	63,4
	NO	30	36,6	36,6	100,0
Total		82	100,0	100,0	

Gráfico N° 01 Frecuencia de variable 1



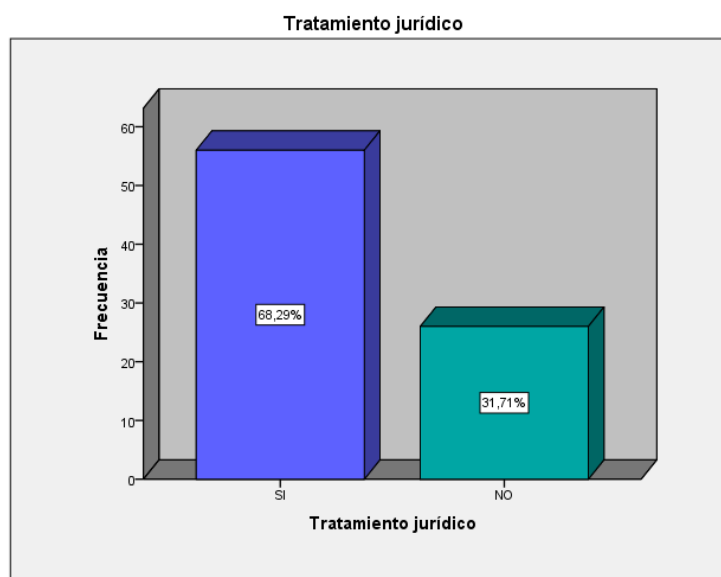
Interpretación: De los 82 encuestados, el 63,41% de los trabajadores manifiestan que SI conocen de la figura contractual de la tercerización de servicios, mientras que el 36,59% señalan que No conocen lo que representa la tercerización de servicios, con ello se aprecia que existe muchos trabajadores que no conocen la tercerización, lo que nos permite entender por qué en la actualidad muchas de las empresas emplean este tipo de contratos en beneficio propio, valiéndose del poco conocimiento que tienen los empleados si se encontrarán bajo este tipo de contratación.

Tabla N° 05

Frecuencia de dimensión 1

		Tratamiento jurídico			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	56	68,3	68,3	68,3
	NO	26	31,7	31,7	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Gráfico N° 02 Frecuencia de dimensión 1



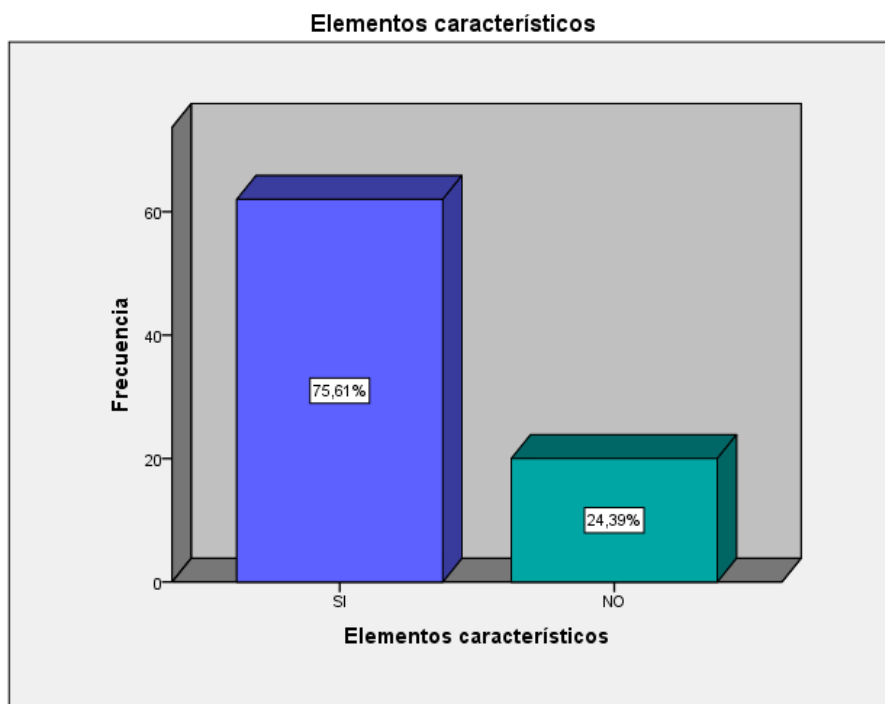
Interpretación: De los 82 encuestados, el 68.29% de los trabajadores manifiestan que, SI saben de la existencia de un tratamiento jurídico en nuestra legislación respecto de la tercerización, ello implica conocer el tratamiento legislativo, procesal y la naturaleza de la misma, mientras que el 31.71% de los encuestados NO han escuchado o han tenido conocimiento de la existencia de un tratamiento jurídico que tiene la tercerización. Esto significa que en nuestro país muchos trabajadores no tienen conocimiento sobre el tratamiento jurídico de esta modalidad, pese a que ha traído consigo cierta discrepancia en los derechos laborales.

Tabla N° 06

Frecuencia de dimensión 2

		Elementos característicos			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	62	75,6	75,6	75,6
	NO	20	24,4	24,4	100,0
Total		82	100,0	100,0	

Gráfico N° 03 Frecuencia de dimensión 2



Interpretación: De los 82 encuestados, el 75.61% de los trabajadores manifiestan que la empresa SI ha previsto de materiales a las empresas que realizan servicios de tercerización, mientras que el 24.39% señala que la empresa usuaria NO es quien otorga los materiales para que puedan trabajar, es pertinente resaltar que en esa misma línea se ejerce la subordinación sobre determinados trabajadores, lo que me permite entender que muchos trabajadores desconocen cuáles vendrían a ser los elementos característicos de la tercerización, dicho sea de paso que, tienen que estar presentes en estos tipos de contratos en mérito a nuestra regulación normativa.

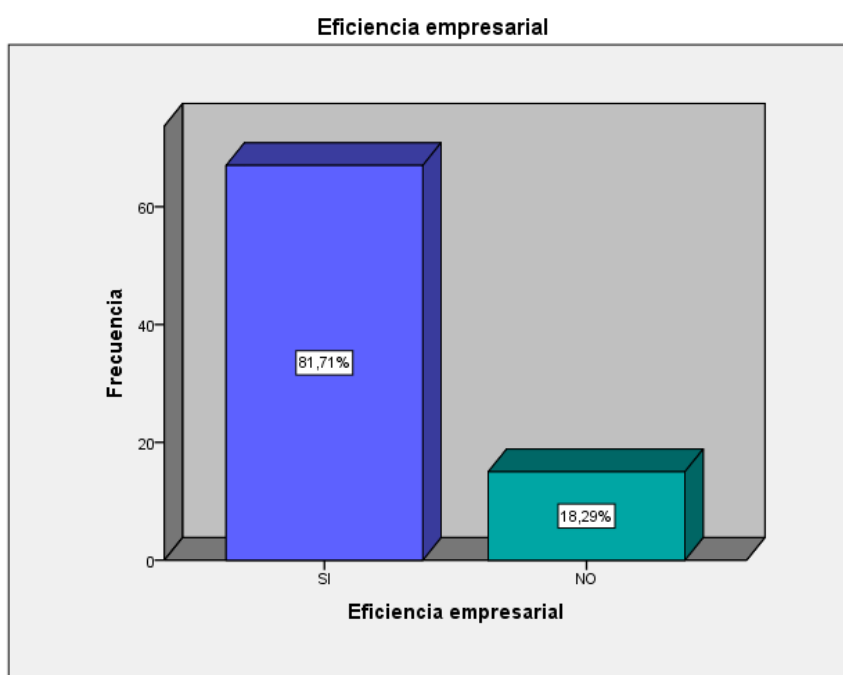
Tabla N° 07

Frecuencia de dimensión 3

		Eficiencia empresarial			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	67	81,7	81,7	81,7
	NO	15	18,3	18,3	100,0
Total		82	100,0	100,0	

Fuente: Resultado obtenidos de software SPSS versión 24

Gráfico N° 04 Frecuencia de dimensión 3



Interpretación: De los 82 encuestados, el 81.71% de los trabajadores manifiestan que SI sienten que la tercerización solo es para reducir costos de producción, tanto como el número de trabajadores en planilla de la principal, mientras que el 18.29% manifiesta que NO solo se terceriza por reducción de costos, sino de responsabilidades que debería tener un empleador sobre sus trabajadores, en ese sentido, cabe precisar que la eficiencia en la presente tesis está relacionada a la reducción de costos fijos, reducción de planillas y reducción de costos de gestión.

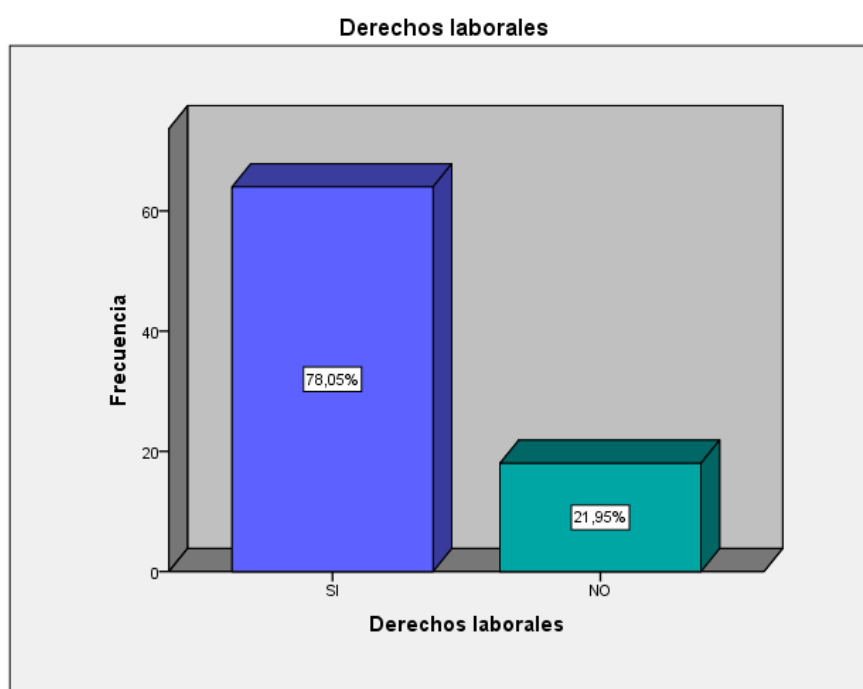
Tabla N° 08

Frecuencia de variable 2

		Derechos laborales			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	64	78,0	78,0	78,0
	NO	18	22,0	22,0	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Fuente: Resultado obtenidos de software SPSS versión 24

Gráfico N° 05 Frecuencia de variable 2



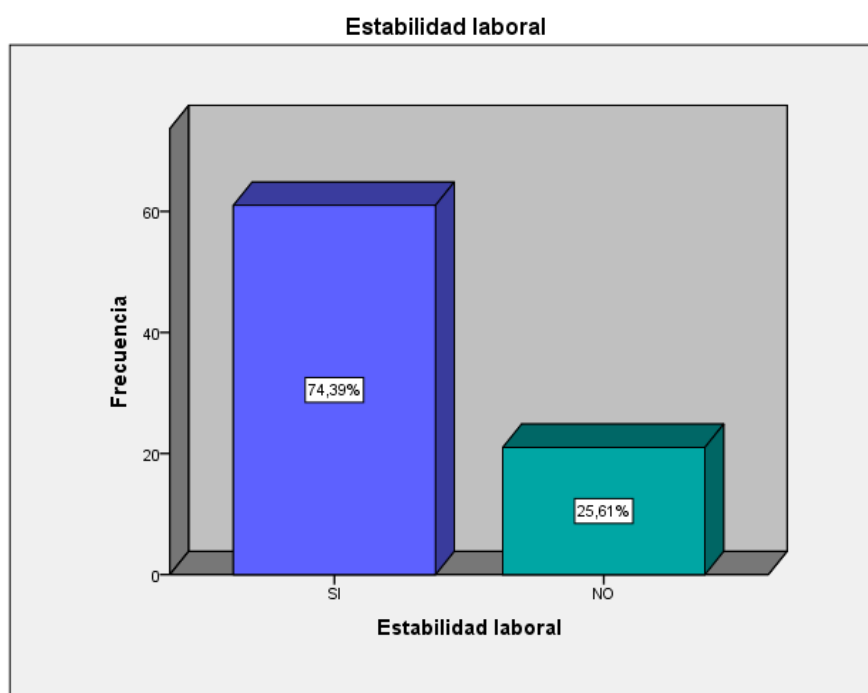
Interpretación: De los 82 empleados encuestados, el 78.05% de los trabajadores manifiestan que SI se respeta los derechos laborales dentro de la citada empresa, mientras que el 21.95% señala que NO se respeta los derechos laborales, en ese sentido encontramos una disconformidad, puesto que no manifiestan de manera general que exista un respeto de los derechos laborales que debe tener un trabajador, ello me permite apreciar que no hay un adecuado conocimiento de nuestro marco normativo en cuanto a la tutela de derechos que tiene un trabajador, ni las instancias administrativas y judiciales para impugnar.

Tabla N° 09

Frecuencia de dimensión 1

		Estabilidad laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	61	74.4	74.4	74.4
	NO	21	25.6	25.6	100.0
Total		82	100,0	100,0	

Gráfico N° 06 Frecuencia de dimensión 1



Interpretación: De los 82 encuestados, el 74.39% de los trabajadores manifiestan que SI saben en qué consiste la estabilidad laboral, siguiendo esa línea, los encuestados también manifiestan que temen que ante la mayor contratación de empresas tercerizadoras su permanencia en la empresa se vea afectada, mientras que el 25.61% manifiestan que NO confían que exista estabilidad laboral en un proceso de tercerización, ello en mérito a la alta rotación de personal que existe dentro de estas triangulaciones empresariales, razón por la cual el trabajador se siente desprotegido dado a los diferentes cambios de los marcos normativos en los que le estado favorece más al empleador, teniendo como referencia la Ley de tercerización servicios la cuál es una norma que el empresario usa para desligarse de una contratación directa con el trabajador y dejar de asumir responsabilidad directa perjudicando al trabajador sobre sus derechos.

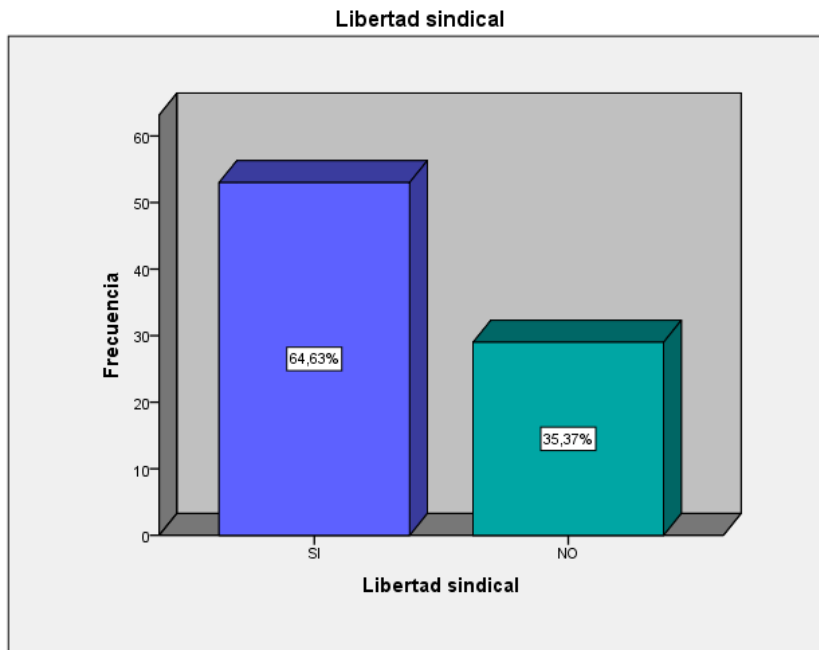
Tabla N° 10

Frecuencia de dimensión 2

		Libertad sindical			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	53	64,6	64,6	64,6
	NO	29	35,4	35,4	100,0
Total		82	100,0	100,0	

Fuente: Resultado obtenidos de software SPSS versión 24

Gráfico N° 07 Frecuencia de dimensión 2



Interpretación: De los 82 encuestados, el 64.63% de los trabajadores manifiestan que la libertad sindical SI está afectada por la modalidad contractual de la tercerización, mientras que el 35.37% manifiesta que NO afecta la libertad sindical porque no la ejercen, ya que, si una empresa tercerizadora no puede llegar a tener el mínimo legal para formar un sindicato se les estaría afectando su libertad sindical, por tanto, se entiende que existe una libertad sindical condicionada.

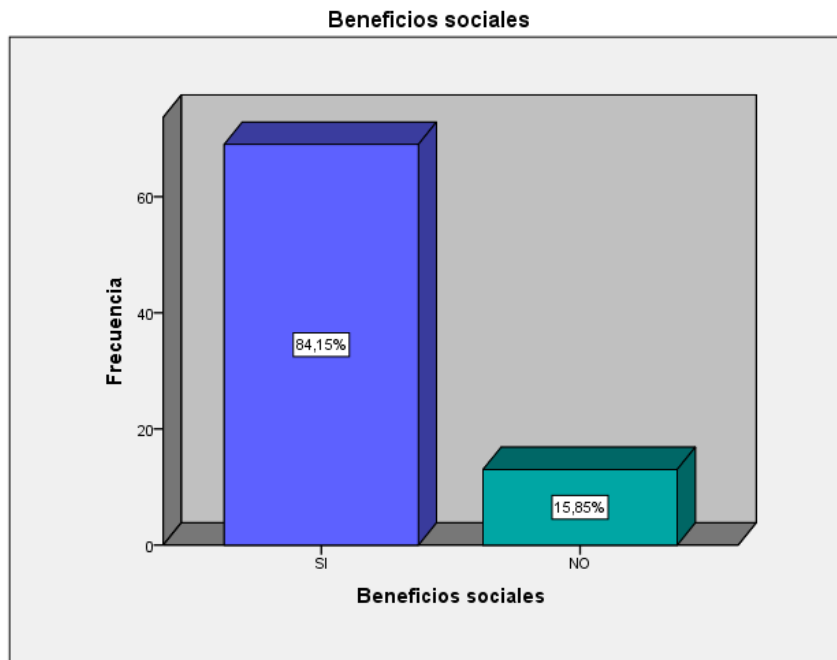
Tabla N° 11

Frecuencia de dimensión 3

		Beneficios sociales			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	69	84,1	84,1	84,1
	NO	13	15,9	15,9	100,0
Total		82	100,0	100,0	

Fuente: Resultado obtenidos de software SPSS versión 24

Gráfico N° 08 Frecuencia de dimensión 3



Interpretación: De los 82 empleados encuestados, el 84.15 % de los trabajadores manifiestan que los beneficios sociales SI son perjudicados por la tercerización, dado que este es un mecanismo de descentralización productiva es básicamente para aligerar costos, mientras que el 15.95 % manifiesta que la tercerización NO va afectar a los beneficios sociales siempre y cuando la empresa tercerizadora sea bien constituida, de ello se entiende que los trabajadores muestran disconformidad respecto de los beneficios laborales que otorgan las empresas tercerizadoras en favor del recurso humano.

Contrastación de hipótesis a través del Chi al cuadrado

Hipótesis general

H1: La tercerización afecta significativamente en los derechos laborales del trabajador de la empresa Protemax S.R.L. – Surco, año 2018.

H1: La tercerización NO afecta significativamente en los derechos laborales del trabajador de la empresa Protemax S.R.L. – Surco, año 2018.

Tabla N° 12

TABLA CRUZADA - TECERIZACIÓN*DERECHOS LABORALES

		DERECHOS LABORALES						Total	
		15	16	17	18	19	20		
TECERIZACIÓN	19	Recuento	0	0	4	0	0	0	4
		Recuento esperado	,0	,7	1,2	,5	1,3	,2	4,0
		% del total	0,0%	0,0%	4,9%	0,0%	0,0%	0,0%	4,9%
20	Recuento	0	0	0	4	1	0	5	
	Recuento esperado	,1	,9	1,5	,7	1,6	,2	5,0	
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	4,9%	1,2%	0,0%	6,1%	
21	Recuento	1	6	0	5	6	1	19	
	Recuento esperado	,2	3,2	5,8	2,5	6,3	,9	19,0	
	% del total	1,2%	7,3%	0,0%	6,1%	7,3%	1,2%	23,2%	
22	Recuento	0	7	4	0	0	0	11	
	Recuento esperado	,1	1,9	3,4	1,5	3,6	,5	11,0	
	% del total	0,0%	8,5%	4,9%	0,0%	0,0%	0,0%	13,4%	
23	Recuento	0	0	3	2	10	1	16	
	Recuento esperado	,2	2,7	4,9	2,1	5,3	,8	16,0	
	% del total	0,0%	0,0%	3,7%	2,4%	12,2%	1,2%	19,5%	
24	Recuento	0	0	7	0	6	1	14	
	Recuento esperado	,2	2,4	4,3	1,9	4,6	,7	14,0	
	% del total	0,0%	0,0%	8,5%	0,0%	7,3%	1,2%	17,1%	
25	Recuento	0	1	7	0	0	0	8	
	Recuento esperado	,1	1,4	2,4	1,1	2,6	,4	8,0	
	% del total	0,0%	1,2%	8,5%	0,0%	0,0%	0,0%	9,8%	
26	Recuento	0	0	0	0	4	1	5	
	Recuento esperado	,1	,9	1,5	,7	1,6	,2	5,0	
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,9%	1,2%	6,1%	
Total	Recuento	1	14	25	11	27	4	82	
	Recuento esperado	1,0	14,0	25,0	11,0	27,0	4,0	82,0	
	% del total	1,2%	17,1%	30,5%	13,4%	32,9%	4,9%	100,0%	

Fuente: Resultado obtenidos de software SPSS versión 24

Tabla N° 13

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	97,865 ^a	35	,000
Razón de verosimilitud	104,340	35	,000
Asociación lineal por lineal	3,200	1	,074
N de casos válidos	82		

a. 45 casillas (93,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,05.

Fuente: Resultado obtenidos de software SPSS versión 24

Interpretación: Como el valor de sig. (Valor crítico observado) $0,000 < 0,05$ rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir, la tercerización afecta significativamente en los derechos laborales del trabajador de la empresa Protemax S.R.L., – Surco, año 2018.

Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coficiente de contingencia	,738	,000
N de casos válidos		82	

Fuente: Resultado obtenidos de software SPSS versión 24

Interpretación: Como el valor del coeficiente de contingencia es menor a $0,000 < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, también se puede concluir que a un nivel de significancia 0,05 existe una relación fuerte entre, la tercerización afecta significativamente en los derechos laborales del trabajador de la empresa Protemax S.R.L. – Surco, año 2018.

Hipótesis específica 1

H1: El tratamiento jurídico de la tercerización afecta significativamente en los derechos laborales del trabajador de la empresa Protemax S.R.L. – Surco, año 2018.

H0: El tratamiento jurídico de la tercerización NO afecta significativamente los derechos laborales del trabajador de la empresa Protemax S.R.L. – Surco, año 2018.

Tabla N° 14

Tabla cruzada Tratamiento jurídico * DERECHOS LABORALES

		DERECHOS LABORALES						Total
		15	16	17	18	19	20	
Tratamiento jurídico 7	Recuento	0	0	4	1	6	1	12
	Recuento esperado	,1	2,0	3,7	1,6	4,0	,6	12,0
	% del total	0,0%	0,0%	4,9%	1,2%	7,3%	1,2%	14,6%
8	Recuento	1	7	9	8	11	1	37
	Recuento esperado	,5	6,3	11,3	5,0	12,2	1,8	37,0
	% del total	1,2%	8,5%	11,0%	9,8%	13,4%	1,2%	45,1%
9	Recuento	0	0	6	2	4	1	13
	Recuento esperado	,2	2,2	4,0	1,7	4,3	,6	13,0
	% del total	0,0%	0,0%	7,3%	2,4%	4,9%	1,2%	15,9%
10	Recuento	0	7	6	0	6	1	20
	Recuento esperado	,2	3,4	6,1	2,7	6,6	1,0	20,0
	% del total	0,0%	8,5%	7,3%	0,0%	7,3%	1,2%	24,4%
Total	Recuento	1	14	25	11	27	4	82
	Recuento esperado	1,0	14,0	25,0	11,0	27,0	4,0	82,0
	% del total	1,2%	17,1%	30,5%	13,4%	32,9%	4,9%	100,0%

Tabla N° 15

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17,785 ^a	15	,027
Razón de verosimilitud	23,700	15	,007
Asociación lineal por lineal	2,300	1	,012
N de casos válidos	82		

a. 19 casillas (79,2%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,15.

Interpretación: Como el valor de sig. (Valor crítico observado) $0,027 < 0,05$ rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, vale decir, el tratamiento jurídico de la tercerización afecta significativamente en los derechos laborales del trabajador de la empresa Protemax S.R.L. – Surco, año 2018.

Hipótesis específica 2

H1: Los elementos característicos de la tercerización afectan significativamente en los derechos laborales del trabajador de la empresa Protemax S.R.L – Surco, año 2018.

H0: Los elementos característicos de la tercerización NO afectan significativamente en los derechos laborales del trabajador de la empresa Protemax S.R.L. – Surco, año 2018.

Tabla N° 16

Tabla cruzada Elementos característicos*DERECHOS LABORALES

		DERECHOS LABORALES						Total
		15	16	17	18	19	20	
Elementos característicos 8	Recuento	1	13	5	4	1	0	24
	Recuento esperado	,3	4,1	7,3	3,2	7,9	1,2	24,0
	% del total	1,2%	15,9%	6,1%	4,9%	1,2%	0,0%	29,3%
9	Recuento	0	0	11	6	6	1	24
	Recuento esperado	,3	4,1	7,3	3,2	7,9	1,2	24,0
	% del total	0,0%	0,0%	13,4%	7,3%	7,3%	1,2%	29,3%
10	Recuento	0	0	0	1	11	2	14
	Recuento esperado	,2	2,4	4,3	1,9	4,6	,7	14,0
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	1,2%	13,4%	2,4%	17,1%
11	Recuento	0	0	7	0	5	0	12
	Recuento esperado	,1	2,0	3,7	1,6	4,0	,6	12,0
	% del total	0,0%	0,0%	8,5%	0,0%	6,1%	0,0%	14,6%
12	Recuento	0	1	2	0	0	0	3
	Recuento esperado	,0	,5	,9	,4	1,0	,1	3,0
	% del total	0,0%	1,2%	2,4%	0,0%	0,0%	0,0%	3,7%
13	Recuento	0	0	0	0	4	1	5
	Recuento esperado	,1	,9	1,5	,7	1,6	,2	5,0
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,9%	1,2%	6,1%
Total	Recuento	1	14	25	11	27	4	82
	Recuento esperado	1,0	14,0	25,0	11,0	27,0	4,0	82,0
	% del total	1,2%	17,1%	30,5%	13,4%	32,9%	4,9%	100,0%

Tabla N° 17

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	76,805 ^a	25	,000
Razón de verosimilitud	87,090	25	,000
Asociación lineal por lineal	16,721	1	,000
N de casos válidos	82		

a. 32 casillas (88,9%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,04.

Interpretación: Como el valor sig. (Valor crítico observado) $0,000 < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, vale decir, los elementos característicos de la tercerización afectan significativamente en los derechos laborales del trabajador de la empresa Protemax S.R.L. – Surco, año 2018.

Hipótesis específica 3

H1: La eficiencia empresarial afectan significativamente en los derechos laborales del trabajador de la empresa Protemax S.R.L. – Surco, año 2018.

H0: La eficiencia empresarial NO afectan significativamente en los derechos laborales del trabajador de la empresa Protemax S.R.L. – Surco, año 2018

Tabla N° 18

Tabla cruzada Eficiencia Empresarial*DERECHOS LABORALES

		DERECHOS LABORALES						Total
		15	16	17	18	19	20	
Eficiencia Empresarial	4 Recuento	0	7	8	9	16	2	42
	Recuento esperado	,5	7.2	12.8	5.6	13.8	2.0	42.0
	% del total	0,0%	8,5%	9,8%	11,0%	19,5%	2,4%	51,2%
	5 Recuento	1	7	12	2	11	2	35
	Recuento esperado	,4	6.0	10.7	4.7	11.5	1.7	35.0
	% del total	1,2%	8,5%	14,6%	2,4%	13,4%	2,4%	42,7%
	6 Recuento	0	0	5	0	0	0	5
	Recuento esperado	,1	,9	1.5	,7	1.6	,2	5.0
	% del total	0,0%	0,0%	6,1%	0,0%	0,0%	0,0%	6,1%
Total	Recuento	1	14	25	11	27	4	82
	Recuento esperado	1,0	14,0	25,0	11,0	27,0	4,0	82,0
	% del total	1,2%	17,1%	30,5%	13,4%	32,9%	4,9%	100,0%

Fuente: Resultado obtenidos de software SPSS versión 24

Tabla N° 19

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18,804 ^a	10	,043
Razón de verosimilitud	19,945	10	,030
Asociación lineal por lineal	3,260	1	,071
N de casos válidos	82		

a. 11 casillas (61,1%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,06.

Fuente: Resultado obtenidos de software SPSS versión 24

Interpretación: Como el valor de sig. (Valor crítico observado) $0,043 < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, vale decir, la eficiencia empresarial afecta significativamente en los derechos laborales del trabajador de la empresa Protemax S.R.L. – Surco, año 2018.

IV. DISCUSIÓN

1. En relación al objetivo general y luego del análisis de los resultados se logró determinar que la tercerización afecta en los derechos laborales del trabajador de la empresa Protemax S.R.L. – Surco, año 2018, siendo p -valor $0,000 < 0,05$ debido a que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Estos resultados concuerdan en parte con lo evidenciado por Mena (2018), en su tesis “La desnaturalización de la tercerización laboral y la vulneración del derecho al trabajo en el distrito de los Olivos 2017”, ya que concluyó que se ha determinado que la Tercerización de Servicios en nuestro país se ha vuelto vulneratoria en el ámbito de reconocimiento de derechos como la remuneración, la igualdad y la libertad sindical por la mala práctica que realizan determinadas empresas con la finalidad de lograr mayor productividad en el rubro empresarial a costa de la ilegalidad de los derechos de los empleados (terceros), quienes suelen utilizar esta Tercerización de Servicios como la simulación de una relación laboral en una relación de naturaleza contractual perjudicando de tal manera a los terceros al no reconocerse sus derechos laborales, a fin de acabar con esta simulación el trabajador afectado puede optar por poner de conocimiento a la Autoridad Administrativa de Trabajo dicha situación, quien es la única entidad facultada en nuestro país en vía laboral para determinar si ha existido una desnaturalización o no, por ello dichas intervenciones realizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, entre ellas fiscalizaciones, informes deben ser realizadas de manera oportuna y basada en el respeto del principio al debido proceso, ya que de ella dependerá que no se sigan generando más abusos contra el tercero.
2. En relación al objetivo específico 1, y luego de un análisis a través de los resultados se logró determinar que el tratamiento jurídico de la tercerización afecta en los derechos laborales del trabajador de la empresa Protemax S.R.L. – Surco, año 2018, siendo el p -valor $= 0,027 < 0,05$ debido a que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Estos resultados concuerdan en parte con lo evidenciado por Castañeda (2016), en su tesis “La tercerización laboral en Colombia”, ya que concluyó que es urgente y necesario asumir políticas laborales integrales, a efectos de garantizar los derechos de los trabajadores, en especial, de los que tienen vínculo laboral por medio de la tercerización.

3. En relación al objetivo específico 2, y luego de un análisis a través de los resultados se logró determinar que los elementos característicos de la tercerización afectan en los derechos laborales del trabajador de la empresa Protemax S.R.L. – Surco, año 2018, siendo el p-valor = $0,000 < 0,05$ debido a que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Estos resultados concuerdan en parte con lo evidenciado por Mena (2018), en su tesis “La desnaturalización de la tercerización laboral y la vulneración del derecho al trabajo en el distrito de los Olivos” ya que concluyó que se ha determinado que la subordinación por si sola configura el reconocimiento de una relación laboral, ya que la Ley 29245, considera que no necesariamente deben faltar todos los elementos, si no que la subordinación en su totalidad basta para reconocer la existencia de un vínculo, dicha subordinación se materializa cuando la empresa usuaria ejerce la función directriz, fiscalizadora y sancionadora hacia el trabajador, quien también en la mayoría de estos casos termina por confundirse con la personería de su jefe inmediato, dicha subordinación no solo puede ser considerado aquel mandato que se le da de manera personal al tercero si no también actualmente lo mensajes, gmails, whatsapp, llamadas.

4. En relación al objetivo específico 3, y luego de un análisis a través de los resultados se logró determinar que la eficiencia empresarial afecta significativamente en los derechos laborales del trabajador de la empresa Protemax S.R.L. – Surco, año 2018, siendo el p-valor = $0,0043 < 0,05$ debido a que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Estos resultados concuerdan en parte con lo evidenciado por Salazar (2017), en su tesis “El uso indiscriminado del contrato de tercerización y sus repercusiones en los derechos de los empleados de la empresa tercerizadora” ya que concluyó que, si bien la tercerización puede cambiar o modificarse en su uso, estos cambios deben de hacerse de acorde a los derechos laborales protegidos, vale decir, a lo estipulado en el art. 22 de la Constitución, con la finalidad de analizar de manera más profunda si es beneficioso aceptar o denegar la tercerización de actividades nucleares, lo cual por ahora resulta imposible, en razón de que un reglamento no puede oponerse a la Ley ni a la Constitución y, en su defecto, a los tratados Internacionales a los que está suscrito y/o forma parte el Estado Peruano.

V. CONCLUSIONES

- Primera: Por lo tanto, se concluye que la tercerización afecta significativamente en los derechos laborales del trabajador de la empresa Protemax S.R.L – Surco, año 2018, en razón de haberse rechazado la hipótesis nula y aceptado la hipótesis planteada en la presente investigación, respaldado por el p-valor = $0,000 < 0,05$ como resultado de la contratación de hipótesis.
- Segunda: Por lo tanto, se concluye que el tratamiento jurídico de la tercerización afecta significativamente en los derechos laborales del trabajador de la empresa Protemax S.R.L – Surco, año 2018, en razón de haberse rechazado la hipótesis nula y aceptado la hipótesis planteada en la presente investigación, respaldado por el p-valor= $0,000 < 0,05$ como resultado de la contratación de hipótesis.
- Tercero: Por lo tanto, se concluye que los elementos característicos de la tercerización afectan significativamente en los derechos laborales del trabajador de la empresa Protemax S.R.L – Surco, año 2018, en razón de haberse rechazado la hipótesis nula y aceptado la hipótesis planteada en la presente investigación, respaldado por el p-valor= $0,001 < 0,05$ como resultado de la contratación de hipótesis.
- Cuarto: Por lo tanto, se concluye que la eficiencia empresarial afecta significativamente en los derechos laborales del trabajador de la empresa Protemax S.R.L – Surco, año 2018, en razón de haberse rechazado la hipótesis nula y aceptado la hipótesis planteada en la presente investigación, respaldado por el p-valor= $0,001 < 0,05$ como resultado de la contratación de hipótesis.

VI. RECOMENDACIONES

- Primero: En relación al objetivo general, se recomienda que el MTPE, en su calidad de ente promovedor decente y productivo, encargado de velar por los derechos laborales y de la empleabilidad, debe supervisar todas aquellas empresas que recurren a este mecanismo de contratación, tanto a la principal como a las tercerizadoras, teniendo en cuenta el estado, la calidad, el clima laboral y los beneficios que reciben las personas que trabajan para empresa o entidades que se dedican a brindar servicios de tercerización. Teniendo en cuenta que los beneficios sociales es un derecho reconocido constitucionalmente, recogido en el segundo párrafo del artículo 24, ponderándolos sobre cualquier otra obligación del empleador.
- Segundo: En relación al objetivo específico 1, se recomienda recoger y adoptar las posturas de otros países respecto del tratamiento jurídico de la tercerización, para reforzar las normas que tenemos en nuestra legislación, con ello, traigo a colación lo que regula el país de Venezuela en su Ley Orgánica de Trabajo, donde nos dice que está prohibida y no se permitirá la contratación de entidades para elaborar obras, actividades o servicios de carácter permanente, del mismo modo tenemos al país vecino de Ecuador, quien en su constitución prohíbe toda forma de precarización como la intermediación y la tercerización de las actividades propias y habituales de una empresa.
- Tercero: En relación al objetivo específico 2, se recomienda establecer un protocolo o procedimiento para la contratación de empresas tercerizadoras, teniendo en cuenta los elementos característicos que definen la tercerización; para que toda aquella que no cumpla tenga sanciones drásticas conforme a ley. (Ejemplo: La empresa usuaria antes de que contrate a una tercerizadora debe pedir una ficha técnica donde acredite que cumple con los IV elementos característicos de la tercerización o en todo caso que podrá cumplir con los citados elementos, ello bajo la premisa que la empresa recién fue conformada).
- Cuarto: En relación al objetivo específico 3, se recomienda que las personas que se sienten afectadas por estos tipos de contratos denuncien dichas prácticas

fraudulentas ante la SUNAFIL – Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, dicho sea de paso, que, no es tan complicado realizarlo, ya que solo se debe ingresar al portal web y registrar la denuncia, dicho accionar debe ser realizado sin temor alguno porque son de manera confidencial.

VII. REFERENCIAS

- Basualdo, V., & Morales, D. (2015). La tercerización laboral: orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edselb&AN=edselb.3430270&lang=es&site=eds-live>
- Constitución Política del Perú. Congreso Constituyente Democrático, Lima, Perú, 29 de diciembre de 1993.
- De la Garza, E. (2012). La subcontratación y la acumulación de capital en el nivel global. CLACSO. La subcontratación Laboral en América Latina: miradas multidimensionales.
- Haro, J. (2013). Derecho del Trabajo. Lima, Perú: Ediciones Legales.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación* (6.ªed.). México: Interamericana Editores.
- Hidalgo, B. (2011) Remuneraciones inteligentes: Una mirada sencilla para atraer retener y motivar al talento. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?isbn=9506416354>
- McIvor, R. (2016). Global Services Outsourcing. Cambridge: Cambridge University Press.
- Quiroz L. (2014). Nuevas Formas de Contratación Laboral: Intermediación, Tercerización y Teletrabajo. Soluciones Laborales.
- Sentencia del Tribunal Constitucional (2016). EXP N ° 04472-2016-PA/TC-CALLAO. Recuperado de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2018/04472-2016-AA.pdf>
- Segunda sala de derecho constitucional y social transitoria corte suprema de justicia de la república. Casación laboral N° 4278-2017 – Ventanilla. Recuperado de <http://mafirma-noticias2.s3.amazonaws.com/2018-05-02/Casaci%C3%B3n%20Laboral%20N%C2%BA%204278-2017%20Ventanilla.pdf>
- Sentencia del Tribunal Constitucional (2015). EXP. N.º 02272-2015-PA/TC. Recuperado de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2018/02272-2015-AA.pdf>
- Toyama Miyagusuku, J. (2008). Tercerización e Intermediación Laboral: Diferencias y Tendencias. Derecho & Sociedad - Asociación Civil 30. Lima - Perú
- Toledo, O. (2015). La tercerización Laboral (Outsourcing). Editorial Librería Jurídica Grijley E.I.R.L. Lima – Perú

Uriarte, O. (2009). Tercerización mediante agencias de trabajo temporal en América Latina. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_227991.pdf

Artículo de revista impresa

Gonzales L. (noviembre de 2013). La Tercerización de Servicios y responsabilidad social empresarial. *Soluciones Laborales* (153), 138-143.

Marín, F. (julio-diciembre, 2015). La estabilidad laboral: aspectos y procedimientos en la LOTTT *Cuestiones Jurídicas*, vol. IX, núm. 2. *Cuestiones Jurídicas* ISSN: 1856-6073

Pal, S. (jul/ago, 2017). Page the concept of outsourcing. *IOSR Journal of Computer Engineering (IOSR-JCE)* e-ISSN: 2278-0661, p-ISSN: 2278-8727

Patlán, J. (julio-octubre, 2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo *Ciencia*. Vol. 23, núm. 2 *Ciencia Ergo Sum* ISSN: 1405-0269

Artículo de revista en línea

Alvarez, G. L. (2004). Algunos Alcances sobre los Derechos Fundamentales del Trabajador y las Nuevas Tecnologías. *Vox Juris*, 88. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edshol&AN=edshol.hein.journals.voxjurs12.14&lang=es&site=eds-live>

García, J. (enero-abril, 2019). La libertad sindical colectiva en el Derecho español. *Revista de la Facultad de Derecho de México Tomo LXIX, Número 273*. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.22201/fder.24488933e.2019.273-1.68605>

Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela (2012). Normas Legales. Recuperado de: http://www.gacetajuridica.com.pe/servicios/normaspdf_2010/Octubre/22-10-2010.pdf

International Labour Office (may, 2003). Fundamental rights at work and international labour standards. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087424.pdf

Mujica, J. (noviembre, 2015). Especial de Derecho. *Revista Emprendimiento*. Recuperado de <https://destinonegocio.com.pe/emprendimiento-pe/los-derechos-del-trabajador-y-la-legislacion-peruana/>

Mohsin, A. (mar-2016). *A Manual for: Selecting Sampling Techniques in Research* University of Karachi, Iqra University 23 March 2016. Online at https://mpr.ub.uni-muenchen.de/70218/1/MPRA_paper_70218.pdf

Morales, E. (2010). Constitución de la república bolivariana de Venezuela. Recuperado de:
https://www.oas.org/dil/esp/constitucion_venezuela.pdf

Obregon, T. (febrero/2016). *Derecho & Sociedad*. Estabilidad Laboral No es Sinónimo de Reposición. Recuperado de
<file://storagevdi/Data/pedmend/Documents/Downloads/18832-Texto%20del%20art%C3%ADculo-74661-1-10-20170719.pdf>

Overby, S. (nov-2017). *CIO magazine*. What is outsourcing? Definitions, best practices, challenges and advice. Recuperado de
<https://www.cio.com/article/2439495/outsourcing-outsourcing-definition-and-solutions.html>

Marín, F. (diciembre-2015). *La estabilidad laboral: aspectos y procedimientos en la LOTTT*. ISSN 2343 – 6352. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/1275/127546588002.pdf>

Moscoso G. (2019). La Justiabilidad Directa De Los Derechos Laborales en La Corte Interamericana De Derechos Humanos. *Díkaion*, 28(2), 385–403.
<https://doi.org/10.5294/dika.2019.28.2.7>

Polo, F. (diciembre-2017). *El fenómeno de la tercerización del trabajo y su repercusión en la salud del trabajador de salud In Crescendo*. Institucional. 2017; 8(1): 149-164. Recuperado de
<file://storagevdi/Data/pedmend/Documents/Downloads/Dialnet-ElFenomenoDeLaTercerizacionDelTrabajoYSuRepercusio-6042331.pdf>

Toarca, V y Bodislav, D (2012). Outsourcing. The Concept. Recuperado de:
<http://store.ectap.ro/articole/734.pdf>

Zafar, I. (july, 2013). Outsourcing: A Review of Trends, Winners & Losers and Future Directions. *Magazine*. International Journal of Business and Social Science. Recuperado de:
http://ijbssnet.com/journals/Vol_4_No_8_Special_Issue_July_2013/9.pdf

Tesis nacionales e internacionales

Castañeda, J. (2016). La tercerización laboral en Colombia (Tesis de Licenciado). Recuperada de
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14489/Casta%F1edaEspinosaJohannaElizabeth2016.pdf?sequence=3>

Castillo, Y. (2014). Análisis cualitativo-jurídico de la tercerización laboral en el marco del derecho de asociación sindical en Colombia (Tesis de Magister). Recuperada de
<http://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/11227/1443/1/TESIS%20TERMINADA%20ULTIMA.pdf>

Mena, B. (2018), La desnaturalización de la Tercerización Laboral y la Vulneración del Derecho al Trabajo en el Distrito de Los Olivos 2017. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/19917?show=full>

Huamán, D. (2017). La desnaturalización del contrato de tercerización de servicios y la responsabilidad solidaria del grupo de empresas. Recuperado de http://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/ulima/8207/Huam%c3%a1n_Herrera_Dora_Alejandra.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ponce, D. (2013). La tercerización laboral. Recuperada de <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/12077/Ponce,%20Daniel%20Alejandro.pdf?sequence=1>

Salazar, O. (2017). “El uso indiscriminado del contrato de tercerización y sus repercusiones en los derechos de los empleados de la empresa tercerizadora”. Recuperada de <http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/handle/usmp/2698>

VIII. ANEXOS



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA DE PREGRADO

✓ Matriz de consistencia

Título: Tercerización y sus efectos en los derechos laborales del trabajador de la empresa Protemax SRL – Surco, año 2018.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>1. Problema General ¿De qué manera la tercerización afecta en los derechos laborales del trabajador de la empresa Protemax SRL - Surco, año 2018?</p> <p>2. Problema Específicos: ¿De qué manera el tratamiento jurídico de la tercerización afecta en los derechos laborales del trabajador de la empresa Protemax SRL – Surco, año 2018?</p> <p>¿De qué manera los elementos característicos de la tercerización afectan en</p>	<p>1. Objetivo General Determinar de qué manera la tercerización afecta en los derechos laborales del trabajador de la empresa Protemax SRL – Surco, año 2018.</p> <p>3. Objetivos Específicos Determinar de qué manera el tratamiento jurídico de la tercerización afecta en los derechos laborales del trabajador de la empresa Protemax SRL – Surco, año 2018.</p> <p>Determinar de qué manera los elementos característicos de la tercerización afecta en los</p>	<p>1. Hipótesis Principal La tercerización afecta significativamente en los derechos laborales del trabajador de la empresa Protemax SRL – Surco, año 2018.</p> <p>4. Hipótesis Derivadas El tratamiento jurídico de la tercerización afecta significativamente en los derechos laborales del trabajador de la empresa Protemax SRL – Surco, año 2018.</p> <p>Los elementos característicos de la tercerización afectan significativamente en los</p>	<p>1. Variable independiente: X. TECERIZACIÓN X1 Tratamiento jurídico - X1.1. Tratamiento legislativo - X1.2. Tratamiento Procesal X2. Elementos característicos - X2.1. Pluralidad de clientes - X2.2. Dotación de equipamientos - X2.3. Inversión de capital - X2.4. Retribución por obra o servicio X3. Eficiencia Empresarial - X3.1. Reducción de costos fijos - X3.2. Reducción de personal - X3.3. Reducción de costos de gestión</p>	<p>1. Método de la Investigación Investigación descriptiva: Tienen como fin, realizar un análisis del estado del objeto de estudio, determinar sus características y propiedades.</p> <p>2. Diseño de la Investigación No experimental de carácter correlacional.</p> <p>3. Población y Muestra Población Está conformada por 110 trabajadores que conforma la empresa Protemax SRL – Surco.</p>

<p>los derechos laborales del trabajador de la empresa Protemax SRL – Surco, año 2018?</p> <p>¿De qué manera la eficiencia empresarial afecta en los derechos laborales del trabajador de la empresa Protemax SRL – Surco, año 2018?</p>	<p>derechos laborales del trabajador de la empresa Protemax SRL – Surco, año 2018.</p> <p>Determinar de qué manera la eficiencia empresarial afecta en los derechos laborales del trabajador de la empresa Protemax SRL – Surco, año 2018.</p>	<p>derechos laborales del trabajador de la empresa Protemax SRL – Surco, año 2018.</p> <p>La eficiencia empresarial afecta significativamente en los derechos laborales del trabajador de la empresa Protemax SRL – Surco, año 2018.</p>	<p>1. Variable Dependiente: Y. DERECHOS LABORALES Y1 Estabilidad Laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> - Y1.1. Estabilidad laboral entrada - Y1.2. Estabilidad laboral salida <p>Y2 Libertad sindical</p> <ul style="list-style-type: none"> - Y2.1. Derecho fundamental - Y2.2. Autonomía sindical - Y2.3. Contenido esencial <p>Y3 Beneficios sociales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Y3.1. CTS - Y3.2. Vacaciones - Y3.3. Gratificaciones - Y3.4. Utilidades - Y3.5. Asignación familiar 	<p>Muestra Es representativa y estará conformada por 82 trabajadores de las diferentes áreas de la empresa Protemax SRL.</p> <p>4. Instrumentos - Cuestionario</p> <p>5. Técnicas de recolección de datos - Encuesta</p> <p>6. Tratamiento Estadístico Será sometida a pruebas de consistencia para determinar su validez y confiabilidad, utilizando gráficas estadísticas con el uso SPSS.</p>
--	--	--	---	--

ANEXO N° 02: Solicitud de validación de instrumento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Ate, 01 de Octubre del 2019

Señor:

Mg. Jorge Sopán Espinoza

Docente de la Facultad de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo - Ate

Presente. -

ASUNTO: Validación de instrumentos por juicios de expertos

De mi consideración:

Es grato dirigirme a Ud. para expresarle nuestro cordial saludo y a su vez informarle que como parte del desarrollo de la investigación titulada TERCERIZACIÓN Y SU EFECTOS EN LOS DERECHOS LABORALES DEL TRABAJADOR DE LA EMPRESA PROTEMAX S.R.L – SURCO, AÑO 2018, para la cual se hizo necesario la construcción de los instrumentos que se adjuntan a la presente.

Para darle el rigor científico necesario, se requiere la validación de dichos instrumentos, a través de la validación de juicios de expertos; por ello, que solicito su participación como experto en el tema.

Agradeciendo su invitación en formar parte de la presente investigación, me despido de Ud. no sin antes expresarle mi sentimiento de consideración y estima personal.

Atentamente,

Jose Ivan Guevara Davila

Se adjunta:

- Instrumento para evaluación
- Formato de opinión de expertos
- Matriz de consistencia del proyecto
- Cuadro de Operacionalización de variables



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Ate, 01 de Octubre del 2019

Señor:

Mg. Mercy Alvarado Mamani

Docente de la Facultad de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo - Ate

Presente. -

ASUNTO: Validación de instrumentos por juicios de expertos

De mi consideración:

Es grato dirigirme a Ud. para expresarle nuestro cordial saludo y a su vez informarle que como parte del desarrollo de la investigación titulada TERCERIZACIÓN Y SU EFECTOS EN LOS DERECHOS LABORALES DEL TRABAJADOR DE LA EMPRESA PROTEMAX S.R.L – SURCO, AÑO 2018, para la cual se hizo necesario la construcción de los instrumentos que se adjuntan a la presente.

Para darle el rigor científico necesario, se requiere la validación de dichos instrumentos, a través de la validación de juicios de expertos; por ello, , que solicito su participación como experto en el tema.

Agradeciendo su invitación en formar parte de la presente investigación, me despido de Ud. no sin antes expresarle mi sentimiento de consideración y estima personal.

Atentamente,

Jose Ivan Guevara Davila

Se adjunta:

- Instrumento para evaluación
- Formato de opinión de expertos
- Matriz de consistencia del proyecto
- Cuadro de Operacionalización de variables



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Ate, 01 de Octubre del 2019

Señor:

Mg. Manuel Jesús Ojeda Acosta

Docente de la Facultad de Derecho de la Universidad Continental y abogado de la Procuraduría Pública de la SUNARP.

Presente. -

ASUNTO: Validación de instrumentos por juicios de expertos

De mi consideración:

Es grato dirigirme a Ud. para expresarle nuestro cordial saludo y a su vez informarle que como parte del desarrollo de la investigación titulada TERCERIZACIÓN Y SU EFECTOS EN LOS DERECHOS LABORALES DEL TRABAJADOR DE LA EMPRESA PROTEMAX S.R.L – SURCO, AÑO 2018, para la cual se hizo necesario la construcción de los instrumentos que se adjuntan a la presente.

Para darle el rigor científico necesario, se requiere la validación de dichos instrumentos, a través de la validación de juicios de expertos; por ello, , que solicito su participación como experto en el tema.

Agradeciendo su invitación en formar parte de la presente investigación, me despido de Ud. no sin antes expresarle mi sentimiento de consideración y estima personal.

Atentamente,

Jose Ivan Guevara Davila

Se adjunta:

- Instrumento para evaluación
- Formato de opinión de expertos
- Matriz de consistencia del proyecto
- Cuadro de Operacionalización de variables

ANEXO N° 03: Validación de instrumento



Validación de Instrumento

I.- Datos Generales

- 1.1 Apellidos y nombres: Mg. Sopán Espinoza, Jorge
 1.2 Cargo e Institución donde labora: Docente de la Universidad Cesar Vallejo
 1.3 Nombre del instrumento de evaluación: Cuestionario
 1.4 Autor del instrumento: Jose Ivan Guevara Davila

II.- Aspecto de Validación

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible										X			
OBJETIVO	Esta adecuado a las leyes y principios científicos										X			
ACTUALIDAD	Esta adecuada a los objetivos y las necesidades reales de la investigación										X			
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica										X			
SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológico esenciales										X			
INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar el desarrollo teórico de la investigación										X			
CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y científicos										X			
COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos jurídicos										X			
METODOLOGIA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr los supuestos jurídicos										X			
PERTENENCIA	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

IV.- Promedio de Valoración

85

Ate, 01 de octubre de 2019


 Jorge Sopán Espinoza
 ABOGADO

Reg. CAL 12609
 Firma del Experto Validante
 DNI: 08190958

Validación de Instrumento

I.- Datos Generales

- 1.1 Apellidos y nombres: Mg. Alvarado Mamani, Mercy Jeaninna
 1.2 Cargo e Institución donde labora: Docente de la Universidad Cesar Vallejo
 1.3 Nombre del instrumento de evaluación: Cuestionario
 1.4 Autor del instrumento: Jose Ivan Guevara Davila

II.- Aspecto de Validación

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible									X				
OBJETIVO	Esta adecuado a las leyes y principios científicos									X				
ACTUALIDAD	Esta adecuada a los objetivos y las necesidades reales de la investigación									X				
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica									X				
SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológico esenciales									X				
INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar el desarrollo teórico de la investigación									X				
CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y científicos									X				
COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos jurídicos									X				
METODOLOGIA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr los supuestos jurídicos									X				
PERTENENCIA	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

IV.- Promedio de Valoración

80

Ate, 01 de octubre de 2019



Firma del Experto Validante
DNI: 10138000

Validación de Instrumento

I.- Datos Generales

- 1.1 Apellidos y nombres: Mg. Ojeda Acosta, Manuel Jesus
 1.2 Cargo e Institución donde labora: Docente de la Universidad Continental y Abogado de la Procuraduría Pública de la SUNARP.
 1.3 Nombre del instrumento de evaluación: Cuestionario
 1.4 Autor del instrumento: José Ivan Guevara Dávila

II.- Aspecto de Validación

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible											X		
OBJETIVO	Esta adecuado a las leyes y principios científicos											X		
ACTUALIDAD	Esta adecuada a los objetivos y las necesidades reales de la investigación											X		
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica											X		
SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológico esenciales											X		
INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar el desarrollo teórico de la investigación											X		
CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y científicos											X		
COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos jurídicos											X		
METODOLOGIA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr los supuestos jurídicos											X		
PERTENENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método científico											X		

III.- Opinión de Aplicabilidad

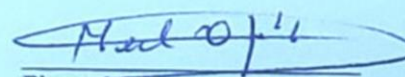
- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

SI

IV.- Promedio de Valoración

90

Ate, 01 de octubre de 2019


 Firma del Experto Validante
 DNI: 06111754
 C.P.L. 25482

ANEXO N° 04: Instrumento de recolección de datos

ENCUESTA SOBRE: TERCERIZACIÓN Y SUS EFECTOS EN LOS DERECHOS LABORALES DEL TRABAJADOR DE LA EMPRESA PROTEMAX S.R.L. – SURCO, AÑO 2018.

Estimado (a) trabajador:

La presente encuesta, tiene por finalidad la obtención de información sobre los efectos de la tercerización en los derechos de los trabajadores de la empresa Protemax S.R.L.

INSTRUCCIONES

La siguiente encuesta contiene dos variables, la independiente está referida a la tercerización y la dependiente está relacionada con los derechos laborales. En cada una de ellas debes elegir situaciones de la cuales has sido involucrada y debes calificar con una “X” la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

SI	NO
1	2

TERCERIZACIÓN		SI	NO
Dimensión 1: Tratamiento Jurídico			
1	Conoce usted si existen normas que regulan los servicios de tercerización		
2	¿Consideras que con frecuencia las empresas suelen recurrir a la tercerización como mecanismo de descentralización de servicios u obras?		
3	¿Usted ha visto que su empleador terceriza sus actividades?		
4	¿Las actividades que se tercerizan en la empresa donde labora pertenecen a la actividad principal de la empresa?		
5	¿El control de la actividad laboral de los trabajadores que prestan los servicios es efectuado por jefes o supervisores de la empresa Protemax SRL?		
6	¿Para la prestación del servicio o realización de obra tercerizada, el trabajador recibe directamente de Protemax SRL, la dotación de equipamiento?		
Dimensión 2: Elementos característicos			
7	¿Habría tercerización si la empresa tercerizadora solo tuviera un solo cliente?		

8	La empresa usuaria antes de contratar con una tercerizadora, ¿debería corroborar que esta última tenga otro cliente a quien le preste servicios?		
9	¿Los equipos, uniformes, herramientas, vehículos, programas informativos, bienes muebles e inmuebles, maquinarias, deben ser de propiedad de la empresa tercerizadora para prestar el servicio tercerizado?		
10	¿La empresa usuaria bajo ninguna circunstancia debe dotar de equipamiento a la empresa tercerizadora?		
11	¿La empresa que brinda servicios de tercerización debe contar con capital?		
12	¿Considera usted que los sueldos que perciben los trabajadores de la empresa tercerizadora son inferiores a aquellos que percibían los trabajadores que prestaban el mismo servicio, antes de que fuese tercerizado?		
13	¿La retribución que recibe la empresa tercerizadora es en función a la obra o servicio encargado y no del número de trabajadores que participan en él?		
Dimensión 3: Eficiencia empresarial			
14	¿Considera usted que la tercerización responde a una estrategia empresarial?		
15	¿Considera usted que la tercerización genera un incremento de utilidades en favor de su empleador?		
16	¿Considera usted que la tercerización se usa para reducir el personal directo o de planilla para no tener responsabilidades sobre sus trabajadores?		
17	¿Considera usted que la tercerización solo es una forma de abaratar mano de obra y adquisición de equipamiento?		

DERECHOS LABORALES		SI	NO
Dimensión 1: Estabilidad Laboral			
18	¿Considera usted que la inestabilidad laboral se ha acentuado en la empresa donde trabaja, desde que esta ha empezado a tercerizar ciertas actividades?		
19	¿Siente que en cualquier momento la empresa donde usted trabaja va a tercerizar la labor que viene ejerciendo?		
20	¿Considera usted que la tercerización ha aportado al crecimiento de la estabilidad laboral en el país?		
21	¿Tercerizar ciertas actividades, afecta o pone en peligro los derechos laborales de sus trabajadores?		

Dimensión 2: Libertad Sindical			
22	¿En la tercerización, el trabajador tiene derecho a impugnar prácticas antisindicales?		
23	¿Impugnar la no renovación de un contrato para perjudicar el ejercicio del derecho de libertad sindical y de negociación colectiva, es una acción que debe ser garantizado en un contrato de tercerización?		
24	¿La tercerización debe interferir en la actividad de las organizaciones sindicales?		
25	¿La tercerización puede ser utilizada con la intención de limitar o perjudicar la libertad sindical?		
26	¿La empresa usuaria debe intervenir en la negociación colectiva de los trabajadores de la empresa tercerizadora?		
Dimensión 3: Beneficios Sociales			
27	¿Las CTS son depositadas por la empresa tercerizadora y no por la empresa usuaria?		
28	¿Las vacaciones son programadas y otorgadas por la empresa tercerizadora y no por la empresa principal?		
29	¿En caso de reprogramación de vacaciones, esta debe ser motivada por la necesidad de servicio de la empresa tercerizadora y no por la empresa principal?		
30	¿Considera que la tercerización es un mecanismo que recurren las empresas para aligerar el pago de utilidades?		

ANEXO N° 05: Oficio a entidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

Ate, 10 de octubre del 2019

Oficio N° 74-2019-ED-SEDE ATE

SEÑOR : RAUL AUGUSTO PANTA MARTINEZ

Gerente General de Protemax S.R.L.

ASUNTO : Facilidades para aplicación de instrumento de investigación

Tengo el honor de dirigirme a Usted, para expresarle mi cordial saludo, a nombre de la Escuela de Derecho, sede Ate, de la Universidad César Vallejo, seguidamente para informarle que como parte del desarrollo de tesis del estudiante **José Ivan Guevara Dávila**, Titulada "**Tercerización y sus efectos en los derechos laborales de los trabajadores de Protemax, 2018**", es necesario la autorización de su representada, a fin que el indicado estudiante pueda aplicar su instrumento de investigación en su prestigiosa entidad.

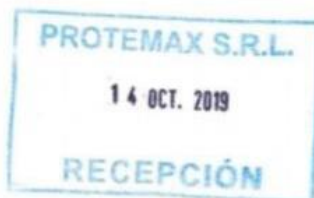
Por lo cual solicito se le brinde todas las facilidades, para la aplicación de su instrumento de investigación.

Agradeciendo por anticipado su amable atención a lo solicitado, me despido de Usted expresándole mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente



Mg. Ingrid Yuly Galindo Contreras
Coordinadora de la Escuela Profesional de Derecho
UCV- Ate



Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe