



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

La desnaturalización de los contratos de trabajo a causa del fraude en la tercerización
laboral y la vulneración de los derechos laborales

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTORES:

Br. Reátegui Villa, Lucila Thayri (ORCID: 0000-0001-7968-2291)

Br. Serquen Arizaga, Gregg Henry (ORCID: 0000-0002-3292-0886)

ASESOR:

Mg. Namuche Cruzado, Clara Isabel (ORCID: 0000-0003-3169-9048)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral: flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación Colectiva e
Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales

CALLAO-PERÚ

2019

Dedicatoria:

A Dios; a nuestros Padres, Amigos, Docentes y todos quienes nos brindaron su apoyo en la realización de la Presente Investigación permitiéndonos llegar a este anhelado momento de nuestra Formación Profesional.

Agradecimiento:

Queremos agradecer a Dios por guiarnos e inspirarnos, a nuestros padres, amigos, docentes, así como a nuestros asesores temáticos y de metodología y a todas aquellas personas que la presente investigación sea posible

PÁGINA DEL JURADO

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotros, Lucila Thayri Reátegui Villa y Gregg Henry Serquen Arizaga estudiantes de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo, declaramos bajo juramento que toda la documentación que se adjunta es auténtica y original.

Además, bajo juramento declaramos también que todos los datos, información, etc. ingresado en el presente trabajo de investigación son de nuestra autoría, como resultado de nuestro trabajo personal.

Es por eso, que, de encontrarse regularidades en el presente trabajo de investigación, asumiremos cualquier responsabilidad que corresponda, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas que rige la Universidad César Vallejo.

Callao, 09 de diciembre 2019



REATEGUI VILLA,
LUCILA THAYRI
DNI N° 48492408



SERQUEN ARIZAGA,
GREGG HENRY,
DNI N° 72673953

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	ii
Página del jurado.....	iii
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	15
2.1 Tipo y diseño de investigación.....	16
2.2 Escenario de estudio.....	16
2.3 Participantes.....	17
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
2.5 Procedimiento.....	20
2.6 Método de análisis de información.....	20
2.7 Aspectos éticos.....	21
III. RESULTADOS.....	24
IV. DISCUSIÓN.....	30
V. CONCLUSIONES.....	37
VI. RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS.....	47

RESUMEN

La subcontratación o tercerización laboral es una institución jurídica que surge como respuesta a las nuevas necesidades que afronta las empresas en el actual contexto de la globalización y particularmente al fenómeno de la descentralización productiva como mecanismo para generar mayor eficiencia y competitividad en el mercado. A pesar de que la tercerización es una figura jurídica reconocido a nivel mundial y actualmente más del 90% de las empresas tercerizan sus operaciones de acuerdo al estudio realizado por Global Research Marketing. Los sectores que más se tercerizan son los sectores mineros, petroleros y retail. De este modo se entiende que la desnaturalización de un contrato de tercerización origina que los trabajadores desplazados tengan una relación directa con la empresa usuaria. Es por ende que en algunas ocasiones resulta más eficiente para una empresa desplazar una fase de su ciclo productivo a otras empresas o personas individuales, en dé vez de llevarla a cabo ella directamente y con sus propios medios o recursos. Por otra parte, de acuerdo al margen establecido en la ley de la materia, una operación de subcontratación fraudulenta esto no tiene otro fin que el aumento de ganancias empresariales, a costa de la ilegítima disminución de los derechos de los trabajadores y no mediante la búsqueda real de la eficiencia empresarial. Esto se encuentra completamente vedado. Y ello no solo, porque en este caso desaparece la finalidad constitucional y legal que justifica la intervención en los derechos fundamentales de los trabajadores, que inevitablemente se produce con la utilización de la tercerización, sino porque la finalidad oculta tras el fraude en la subcontratación representa un supuesto de instrumentalización de la dignidad de los trabajadores, inadmisibles en el estado constitucional.

Palabras claves: Desnaturalización de los contratos de trabajo, Derecho laboral, vulneración y Tercerización.

ABSTRACT

Labor outsourcing or outsourcing is a legal institution that emerges as a response to the new needs faced by companies in the current context of globalization and particularly to the phenomenon of productive decentralization as a mechanism to generate greater efficiency and competitiveness in the market. Although outsourcing is a recognized legal figure worldwide and currently more than 90% of companies outsource their operations according to the study conducted by Global Research Marketing. The sectors that are most outsourced are the mining, oil and retail sectors. In this way it is understood that the denaturation of an outsourcing contract causes displaced workers to have a direct relationship with the user company. It is therefore that sometimes it is more efficient for a company to move a phase of its productive cycle to other companies or individuals, instead of carrying it out directly and with its own means or resources. On the other hand, according to the margin established in the law of the matter, a fraudulent subcontracting operation this has no other purpose than the increase in business profits, at the cost of the illegitimate decrease in the rights of workers and not through the actual search of business efficiency. This is completely banned. And this not only, because in this case the constitutional and legal purpose that justifies the intervention in the fundamental rights of workers disappears, which inevitably occurs with the use of outsourcing, but because the hidden purpose behind fraud in outsourcing represents an assumption of instrumentalization of the dignity of workers, inadmissible in the constitutional state.

Keywords: Denaturation of employment contracts, labor law, violation and outsourcing.

I. INTRODUCCIÓN

La figura jurídica del contrato de tercerización trae una serie de problemas relacionados con los derechos fundamentales de los trabajadores, en especial con la continuidad en el trabajo, con las remuneraciones y condiciones de trabajo dignas y con la libertad sindical, los cuales no han sido suficientemente estudiados desde una perspectiva constitucional.

No obstante, se puede observar que a menudo en nuestro país se ha denunciado a la tercerización como una forma de precarización del trabajo, que afecta a los derechos fundamentales e introduce una situación de injusticia al interior de la relación laboral.

Esta situación torna, prácticamente insostenible en el sector minero. Así, conforme a los datos del 2006 donde el nivel de tercerización de la fuerza de trabajo en el sector minero era verdaderamente preocupante de los aproximadamente 109,000 trabajadores del sector, casi 72,000 eran de contrata es decir el 65%, mientras que los que trabajaban directamente para las empresas mineras sumaban solamente 37,000 el 35%.

Según la revista Bajo la Lupa (2010) “la Compañía Minera Casa palca, de los 1,900 trabajadores que operaban en la mina, sólo 200 aparecían en la planilla de la empresa” (p. 13).

Tal como menciona Sanguinetti (2010) respecto a este fenómeno “la explicación de esta elevadísima tasa de externalización no parecía encontrarse en la existencia de razones técnicas, productivas o de especialización sino en motivos de índole más primaria. En especial, en la diferenciación de condiciones de trabajo que por esta vía es posible obtener. Una diferenciación que puede llegar alcanzar en algunos casos el 100% como ocurre en una compañía minera, donde un trabajador en planilla ganaba en 2006 alrededor de 47 soles diarios, mientras que en otros de contrata podía aspirar un salario diario de apenas 23” (p.13).

De acuerdo a Humberto (2009) Asimismo, se estima que el problema son las deficientes condiciones en que se encontraban los trabajadores en sistemas de subcontratación, esto parece verse reflejado en la siniestralidad que los trabajadores enfrentan de acuerdo a las cifras del Ministerio de Energía y Minas del 2000 al 2006.

Por otra parte el objetivo de conocer esta situación actual en la que se encuentra el ejercicio de los derechos fundamentales laborales ante el fenómeno de la tercerización, donde el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo tienen que tener la remisión de información de acerca de las empresas y el número de trabajadores que realizan actividades de tercerización, el sector al que pertenecen y su evolución en los últimos cinco años, también deben tener información acerca de empresas que vienen incurriendo en fraude en la tercerización, y por ultimo deben llevar el cumplimiento y grado de seguimiento de las órdenes del Ministerio de Trabajo que dispongan sanciones a estas empresas y la incorporación de trabajadores a planillas.

De otra manera, hay un importante y preocupante evolución de los trabajadores involucrados en el sistema de tercerización. Así según el documento de trabajadores del sector privado en empresas de tercerización por meses, según actividad económica, se observado que, durante el año 2010, el número de trabajadores que laboran para las empresas de tercerización ha ido en aumento, mientras en mayo del 2010 el número de trabajadores eran 27,974 a diciembre de ese mismo año, el guarismo llegó a 56,278 es decir el aumento registrado fue casi en un 100%. En esta última cifra es para ser tomada en cuenta, si atendemos al hecho de que cuando se inició en nuestro país el fenómeno de la subcontratación de empresas, en el sentido de que cualquier actividad puede ser sujeta a tercerización, parece a la luz de los datos aquí recogidos, estar incidiendo en el aumento progresivo de la utilización de esta forma de subcontratación empresarial.

Esto es la mayor utilización de subcontratación empresarial, y su incidencia muchas veces negativa sobre los derechos fundamentales de los trabajadores de los trabajadores, estimo conveniente ingresar al análisis de la problemática general que reviste la tercerización laboral, en tanto que figura jurídicamente permitida en nuestro ordenamiento, así como los defectos que ella pueda generar sobre los derechos fundamentales de los trabajadores, en intento de dar respuesta a los problemas detectados y a las varias interrogantes que tiene esta modalidad.

Según Uriarte menciona “que se ha puesto de relieve que esta realidad es una consecuencia directa del hecho de que el proceso de tercerización tenga como principal objetivo la reducción, dentro de la que se incluye el factor trabajo, recae sobre las empresas auxiliares o contratistas, que se ven obligadas a ser las más competitivas posible para ser contratadas y, en este proceso, se

procura abaratar al máximo el coste de trabajo, reduciendo las condiciones laborales, que suelen ser sensiblemente menores a las que se disfrutaban en las empresas que se descentraliza" (p. 71).

El autor Gorelli (2007)menciona “que esto ocasiona una precarización de las condiciones de trabajo de los trabajadores respecto del personal de la empresa principal, lo que se acentúa por la falta de aplicación a los primeros del convenio colectivo de la empresas al que se encuentra sujetos los segundos, ya sea por tratarse de un convenio colectivo de empresa, o debido a que eventualmente la especialización de la empresa contratista hace que quede fuera del ámbito funcional de aplicación en aquellos casos en que estemos ante un convenio celebrado a nivel de rama o sector de actividad” (p. 66).

Parasanguineti (2006) refiere “ que la estabilidad laboral se ha puesto de relieve, con razón, que la externalización, no sujeta a ninguna causal, permite fundamentar la conversión de puestos permanentes en temporales, lo que es lógica consecuencia del hecho de que la vigencia de la relación de trabajo del personal al servicio de la empresa contratista deja de estar sujeta exclusivamente a las vicisitudes del desenvolvimiento de la actividad productiva de la empresa principal, para vincularse también a las relaciones entre la contratista y esta última vale decir de la temporalidad del contrato civil o comercial, convirtiéndose así el término de la contrata en un motivo susceptible de ser alegado para la extinción de los contratos laborales, pese a que la actividad que realicen siga siendo necesaria para la empresa principal” (p, 219-258).

Es decir, a pesar de que este supuesto abarca la generalidad de los trabajadores de la empresa tercerizadoras, que han sido contratados a un tiempo indeterminado, donde en realidad no poseen estabilidad laboral financiera, pues la misma depende siempre de las vicisitudes de contrato que tiene la principal con la contratista.

De igual importancia Arce (2010) menciona “que el impacto que la tercerización genera sobre los derechos sindicales de los trabajadores involucrados en estas relaciones triangulares.

En efecto, la posibilidad de que la empresa principal contrate a otras empresas para la prestación de un servicio, y no a otros trabajadores de forma directa, convierte en aquélla en una empresa fantasma o vacía, con el consecuente debilitamiento de la acción colectiva de sus trabajadores”(p105).

Sobre todo, sucede con las personas que laboran para la empresa contratista, cuya actividad sindical se ve mermada al no contar con representación directa ante la empresa principal, así como por estar imposibilitados de cargar en su defensa a algún sindicato de rama o actividad, cuyo ámbito difiere en todo caso la labor especializada atribuible a la contratista.

Cuadro1 Los efectos de la tercerización



Fuente: Henry Carhuatocto Sandoval

La preocupación es como se enfrenta el ejercicio de este derecho fundamental colectivo de los trabajadores en un escenario de tercerización que se ve confirmado por el cuadro representativo de la presente figura, si bien aquí se demuestra la relación de causalidad entre las condiciones de inseguridad laboral de la tercerización, resulta claro que obstaculiza el ejercicio de los derechos de los trabajadores y esto impide la consecución de adecuadas condiciones remunerativas y de trabajo, que el problema que representan las empresas tercerizadoras. Es por ello que vamos a precisar mediante un cuadro las consecuencias de la tercerización.

Cuadro2 Consecuencias de la tercerización



Fuente: Henry Carhuatocto Sandoval

No obstante, se puede verificar las consecuencias de la tercerización que daña a los trabajadores de acuerdo a la explicación del gráfico tal como lo menciona el autor; ya que la tercerización no debe implicar restringir derechos tanto individual como colectivo del trabajador. Dado que esto debe ser un mecanismo efectivo y eficiente en los procesos productivos del cliente principal, ya que presta sus servicios de tercerización y por lo tanto tienen los siguientes derechos: Uno de ellos es que estén sujetos a modalidad, esto quiere decir la igualdad de derechos del trabajador, por otro lado, tienen que efectuar sus actividades en los complejos de la empresa “usuaria” a una tercerista, ya sea al tipo de modalidad de contrato laboral que pertenezca. Para el autor Toyama figura contractual por el cual no está sujeta a límites laborales sobre las actividades principales o complementarias, permanentes o temporal y por lo tanto no hay límites porcentuales, y esto puede generar su utilización indebida y desmesurada.

En la doctrina nacional en nuestro marco normativo vigente del año 2008, en donde se inició la Ley de Tercerización Laboral, la cual regula la tercerización interna, por el cual vendría ser la existencia del personal de la empresa contratista o tercerizadoras hacia el centro de trabajo o también al centro de operaciones que es de manera continua o permanente para el desarrollo de labores de naturaleza principal.

Por consiguiente, el trabajador que ejecuta diversas labores en instalaciones de la empresa usuaria a una tercerizadora, de acuerdo a la norma vigente. De forma que la tercerización es una figura jurídica legalizada, pero si es cierto que para algunos magistrados mencionan que esta figura jurídica es inversa, porque es utilizado con el afán de evadir responsabilidades y sobre

todo lesionar sus derechos. Es más cuando se vean vulnerados sus derechos como mencionamos anteriormente, los trabajadores pueden interponer demanda ante la autoridad administrativa de trabajo o recurrir al poder judicial para la protección de sus derechos laborales. Por lo tanto, mediante un gráfico, vamos a precisar los requisitos de la tercerización:

Cuadro 3 Requisitos de la tercerización



Fuente: la Ley de Tercerización Laboral 29245

Sin embargo, para el autor hace relevancia que el trabajador debe ser consciente que cuando labora para una empresa tercerista, debe gozar de plena seguridad en el empleo en la medida que la empresa que lo subcontrata este limitado por el contrato laboral que es determinado con la empresa principal, motivo por el cual sus trabajadores no tienen posibilidades de trabajo desamparando derechos del trabajador como también los principios laborales de acuerdo al cuerpo normativo. De manera que la propia ley menciona los supuestos para que se constituya la desnaturalización y estos son los siguientes:

Cuadro 4 Desnaturalización de los contratos de tercerización



Fuente Henry Carhuatocto Sandoval

En ese mismo sentido Arriola (2018) desarrolla en su tesis que en la tercerización subsiste un uso indiscriminado para la realización de una actividad principal o total, debido a que la ley encargada de regular esta figura permite que se dé la observación en la que sería la intervención de ciertas empresas tercerizadoras cuando estas no cuenten con una autonomía que les permite solventarse o funcionar por sí mismas.

Salazar (2017) refiere en la tesis la vulneración del derecho al trabajo que son vulnerados por los empleadores y que es una situación repudiable para el estado. Se planteó que el objetivo de la tercerización se creó con la finalidad de ayudar a las actividades de las empresas, más no vulnerar los derechos de los trabajadores.

La tercerización se aplica a bienes y/o servicios como resultado final, es decir que el término tercerización no se encuentra contemplado en el diccionario de la Real Academia, esta palabra deviene del lenguaje propio en la administración de empresas y no devino del ámbito jurídico; esto se provino del neologismo inglés *outsourcing* que viene ser la tercerización. En consecuencia, la tercerización es el acto mediante el cual una empresa usuaria (principal) contrata a un tercero para que realice diferentes tipos de actividades y en distintas áreas funcionales.

Para el autor Ermida Uriarte (2009) hace mención que “la subcontratación es un sentido estricto que viene ser uno de los mecanismos jurídicos para tercerizar, ya que dentro del panorama en el que opera la tercerización.

Es por ende que el autor plantea los factores que explica el desarrollo de la tercerización una de ellas es la competitividad esto viene ser la desconcentración de actividades por el cual permite un mejor aprovechamiento de ventajas técnicas como productivas, ocasionando una mayor rentabilidad y la informalidad de las relaciones laborales que seda principalmente en América Latina para el esto significa que la tercerización realiza unidades informales, por el que la misma empresa principal sale beneficiada con menores costos de la informalidad y esto ocasiona el aumento de inseguridad laboral, y por último el ambiente ideológico jurídico que debilita la posición de los trabajadores.

No obstante, Ermida Uriarte” (2009). Menciona las determinaciones de la tercerización desde un panorama económico y empresarial que vendría a ser el aumento de competencia empresarial, la renovación tecnológica, el desempleo, la debilidad sindical, la eficiencia técnica y el perfeccionamiento del producto final. Por otra parte, para el autor determina que la tercerización permite exteriorizar actividades que no son propias del núcleo de la empresa, esto es, desde una perspectiva de los trabajadores y desde una óptica técnica jurídica el trabajador no participa en los riesgos del emprendimiento, esto se da por el salario que percibe que es independientemente del provecho que el empleador obtiene en su trabajo.

Para la autora Twin (2019) en su investigación se entiende a la Tercerización laboral u outsourcing como una práctica de carácter comercial en donde se contrata a una parte (empresa tercerizadora), fuera de una empresa principal, para que se le preste un determinado servicio o producto que originalmente la realizaban los propios empleadores, todo ello para reducir sus costos, yendo desde la atención de los clientes hasta la parte de la elaboración y fabricación de los productos o de los servicios prestados.

En otro contexto, el autor Ducker, C, (2017) refiere: “Outsourcing is also known as Business Process Outsourcing (BPO). This is the process of hiring another individual or company, either domestically or internationally, to handle business activities for you. It has become a common business practice that allows small and medium-sized businesses to gain services and skills they would usually find hard to develop, because of either financial or manpower restrictions, or possibly a combination of both. Meaning, you can grow your business as and when you need to, without any major investment”.

Lo que, al traducirlo de su idioma original, el inglés, hace referencia que el outsourcing también es conocido como BPO, en donde se busca contratar a otra persona o empresa, ya sea a nivel nacional o internacional, para manejar las actividades comerciales para la empresa

principal que solicito el servicio. Todo ello se ha convertido en una práctica comercial común que permite a las pequeñas y medianas empresas obtener servicios y habilidades que generalmente les resultarían difíciles desarrollar, debido a restricciones financieras o de mano de obra, o posiblemente a una combinación de ambas. Es decir, puede hacer crecer su negocio cuando lo necesite, sin realizar grandes inversiones.

En su lugar Patel, D, (2017), sostiene que en la tercerización laboral “el outsourcing”, se tienen tanto pros como contras, siendo algunos los del primer grupo que no se requieren mayores empleados para una tarea en específico; otra es que se economizan los gastos de la empresa; se tiene acceso a profesionales con talento para la determinada obra o servicio.

Pero el referido autor también menciona una serie de contras que resultan de esta forma de contratación, entre las que se destacan: bajas en la calidad de determinados servicios o productos; fallas en la comunicación y el impacto en la cultura de la empresa por los cambios que conllevan la implementación de nuevo personal. En la legislación estadounidense es vista de mejor forma la Tercerización laboral, pues esta les abre muchas posibilidades a su creciente economía, realizando contratos bajo esta modalidad, no necesariamente con empresas de su propio país, sino con otras de diversas partes del mundo. Sin embargo, aquí también residen ciertos problemas con respecto al competitivo mercado laboral.

Para el Portal Virtual Balance (2019) sostuvo que al tener personal extranjero realizando labores que generalmente realizaría un trabajador estadounidense, se generaría mayor desempleo para los trabajadores de dicha nación, y que, si otras naciones siguen ese ejemplo, corren dicha suerte, por afectar al propio mercado laboral.

Por otra parte, y enfocándonos más en los problemas que enfrenta este tipo de modalidad de trabajo, resalta lo manifestado por Ryan (2017) detalla, que cuando una organización u empresa se involucra por primera vez la práctica de la Tercerización laboral, pudiendo haber una fase de ajuste al firmar un acuerdo con cualquier nuevo proveedor de servicios de outsourcing.

Pero en este marco, no todas las naciones ven de la misma forma a la Tercerización laboral, siendo países como Ecuador, los que han tomado ciertas medidas con respecto a este tipo de modalidad laboral, en donde se ha llegado hasta eliminar de su legislación.

Tal como lo señala la autora Vaca (2018) en su obra “Eliminación de la tercerización en el Ecuador y su impacto en las tasas de desempleo y subempleo de la ciudad de Guayaquil. Período 2008-2016”. Obra en la cual detalla que la tercerización laboral no fue regulada ni desarrollada de la forma esperada, teniendo un deficiente sistema de control, en donde vulneraban derechos como la remuneración básica, el acceso a la seguridad social, la desigualdad de condiciones entre trabajadores, entre otros factores que influyeron en su erradicación de la legislación ecuatoriana.

Regresando al Perú, la Tercerización laboral haya su regulación en la Ley de tercerización 24-06-2008, la define en su articulado segundo, como una contratación entre empresas para se desarrollen actividades, obras, asumiéndose los servicios que se han prestado, en cuenta propia; así como los riesgos. Pero sobre todo que cuenten con sus respectivos recursos financieros, materiales o técnicos, haciéndose responsables de lo que resulte al final, por la labor realizada por los trabajadores que se encuentran subordinados.

Por otro lado, el autor Puntriano, (2018) realizó un Post en el Diario Virtual “La Ley”, cuyo título era ¿Es válido tercerizar actividades principales?, donde hizo mención que se contraponen a lo dispuesto por la Corte Suprema, en donde se declaró una la relación laboral entre un trabajador destacado y la empresa principal. Pero el fraude no es el único problema que enfrenta la Tercerización laboral, pues subsisten otros como la informalidad en el mercado laboral. Es de gran importancia mencionar que, en el Perú, la informalidad es uno de los mayores problemas que enfrenta el mercado laboral y empresarial el estado peruano.

Para Miller (2017) la informalidad es uno de los mayores problemas que afronta el mercado laboral peruano, sobre todo en las empresas tercerizadoras en donde los trabajadores son los más

perjudicados, esto debido a las malas condiciones laborales donde se les somete a un trabajo, muchas veces mal remunerado, donde no se les reconoce sus beneficios sociales, se les somete a actos de violencia entre otras vulneraciones a sus derechos enmarcados en el Derecho Laboral. Por otra parte, para países como República Dominicana la tercerización en este país, se daba más en el ámbito privado, pues en la administración pública se tenían otras formas de contratación fuera de lo normal, así como la falta de una norma que lo regulara, por eso las personas que desempeñaban labores en el Estrado, no resultaban protegidos ante alguna norma. (p. 2018)

Para el portal web Deloitte (2017) el problema en la tercerización laboral no reside en su propia naturaleza, sino en el abuso que algunas organizaciones someten a su personal, lo que significa que los trabajadores son los más perjudicados por los actuantes fraudulentos o poco éticos de ciertas empresas. Esta posición coincide con otras a las que ya se les ha hecho hincapié en la presente tesis, lo que denota un problema generalizado en todo el mundo en cuanto a las actitudes fraudulentas a las que ciertas empresas recurren para la obtención de más ganancias.

Para Trucci (2012) la tercerización es vista como si fuera una forma de esclavitud, pues no todos los trabajadores gozan de los mismos derechos, por lo que se deben tomar mejores medidas para las condiciones laborales. Este autor de nacionalidad boliviana comparte su opinión acerca de la tercerización, esto debido a las movilizaciones sindicales de los grupos de trabajadores que se suelen ver afectados por las disposiciones de las empresas para las que trabajan.

Tras todo este panorama, se pasará a detallar los problemas en la investigación, los cuales son los siguientes:

Como Problema General se tiene el siguiente:

¿Es posible que la desnaturalización de los contratos de trabajo fomente el fraude en la tercerización laboral y con ello se vulnere los derechos laborales de los trabajadores?

Y como Problemas Específicos se tiene: ¿De qué manera se afectan los derechos laborales con el fraude en la tercerización? y ¿De qué manera el Ministerio de Trabajo Promoción del empleo cumple con su función como órgano rector y fiscalizador en cuanto a la Tercerización Laboral?

Por lo que en este sentido, para la investigación, solo se han planteado un objetivo general y dos específicos, los cuales son los siguientes: Como Objetivo General se tiene: “Determinar si la desnaturalización de los contratos de trabajo contribuye en ocasionar el fraude en la tercerización laboral restringiendo los derechos laborales de los trabajadores”. Y como específicos se tiene los siguientes: El primero establece que se debe: “Determinar de qué manera se afectan los derechos laborales con el fraude en la tercerización laboral”. Y el segundo consiste en: “Determinar de qué manera el Ministerio de Trabajo Promoción al empleo cumple con su función como órgano rector y fiscalizador en cuanto a la Tercerización Laboral”.

Para la justificación en la presente investigación se tuvo una Justificación Teórica, otra Práctica y como ultima la Justificación Metodológica

En la primera que es la Justificación Teórica, se busca brindar un análisis Jurídico -Teórico al problema que representa la desnaturalización de los contratos de trabajo en la tercerización laboral, lo cual vulnera los derechos laborales de los trabajadores a causa del fraude laboral.

En la segunda que es la Justificación Práctica se busca en contribuir con la resolución del problema que representa la informalidad en el número de empresas tercerizadoras, las cuales vulneran los derechos de sus trabajadores. Todo ello debido a una deficiente fiscalización, generada por insuficiencias en la Ley de Tercerización laboral y la falta de un Sistema de Registro que lleve un control de las mismas.

Y por último, en la Justificación Metodológica, se desempeñará en base a lo establecido por el método científico, haciendo el uso de las reglas de investigación. Entre las que se destacan: los diseños, las técnicas, los instrumentos para recolectar datos, así como los métodos para analizar tales datos. Todo ello para garantizar la consistencia en los resultados y la objetividad de los mismos, obtenidos a lo largo del desarrollo de la investigación.

Para los supuestos en la presente investigación se tiene un supuesto general y dos supuestos específicos, correspondientes a los objetivos antes planteados, en donde el Supuesto General nos indica que: “Al Desnaturalizarse los contratos se dan las vulneraciones a los derechos laborales, pues se desvirtúan los fines para los que se llevó a cabo el contrato entre las empresas, donde

salen beneficiadas estas mismas, a costas del trabajo arduo de trabajadores mal pagados”. Y los Supuestos Específicos, el primero establece que: “Al desvirtuarse y por ende desnaturalizarse los contratos entre empresas tercerizadoras, se vulneran los derechos laborales de trabajadores de las empresas que los suscriben, entre los que se destacan la falta de una compensación adecuada, las malas condiciones laborales o los despidos arbitrarios”. Y el segundo: “El Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo es el órgano encargado de monitorear y fiscalizar a las empresas tercerizadoras, pero al suscitarse el fraude en tal forma de contratación, hace referencia a las deficiencias que esta entidad del Estado presenta al ejercer dicha labor, por lo que sus esfuerzos resultan ser insuficientes en cuanto al fraude que se presenta en la tercerización laboral”

En la citada investigación, se busca brindar un análisis Jurídico -Teórico al problema que representa la desnaturalización de los contratos de trabajo en la tercerización laboral, lo cual vulnera los derechos laborales de los trabajadores a causa del fraude laboral.

Para la Justificación Práctica en esta investigación lo que se busca es contribuir con la resolución del problema que representa la informalidad en el número de empresas tercerizadoras, las cuales vulneran los derechos de sus trabajadores. Todo ello debido a una deficiente fiscalización, generada por insuficiencias en la Ley de Tercerización laboral y la falta de un Sistema de Registro que lleve un control de las mismas.

Por cuanto a la Justificación Metodológica de la presente investigación, su desarrollo, se desempeñará en base a lo establecido por el método científico, haciendo el uso de las reglas de investigación. Entre las que se destacan: los diseños, las técnicas, los instrumentos para recolectar datos, así como los métodos para analizar tales datos. Todo ello para garantizar la consistencia en los resultados y la objetividad de los mismos, obtenidos a lo largo del desarrollo de la investigación.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de Investigación

Para el presente trabajo de investigación se utilizó el enfoque **Cualitativo- Descriptivo, interpretativo**. Esto debido a que se realizará un análisis del problema planteado sobre la problemática que representa la falta de un Sistema de Registro para las Empresas Tercerizadoras, para que luego, se realice una propuesta de solución basada en los datos obtenidos para la implementación del citado Sistema, así como de modificatorias a la Ley de Tercerización Laboral.

El presente trabajo de investigación es de enfoque cualitativo de nivel de tipo aplicada, puesto a que se brindara con una alternativa de solución para el problema planteado.

Con respecto al nivel de investigación, la presentada en esta investigación es de naturaleza explicativa, la cual está basada en argumentos elaborados de manera coherente y consistente en sus enunciados.

2.2. Escenario de Estudio

Para autores como Hernández (2014) el escenario de estudio debe ser entendido como un grupo de personas, objetos o sucesos de los cuales se obtendrá información, los cuales comprenden un espacio geográfico donde se desarrollará la investigación en la búsqueda y recolección de datos.

Para Allbutt, (1990) el escenario de estudio representa aquel lugar al que el investigador tenga fácil acceso, donde se establece una relación inmediata con los informantes y se recoja los datos directamente de los intereses investigados.

En la presente Tesis, se tendrá como escenario de estudio a la población del Callao y de Lima, más precisamente juzgados especializados en lo laboral, donde se buscará determinar las causas del fraude laboral y de cómo esta desnaturaliza los contratos suscritos por empresas tercerizadoras.

2.3. Participantes

Los participantes son aquellas personas a las que se les va a entrevistar para resolver los problemas planteados en el trabajo de investigación, y de los cuales resaltan abogados, jueces en materia laboral.

Para Valderrama, (2015) la muestra recaerá en la plena decisión del investigador, esto se da en investigaciones de naturaleza cualitativa, lo que lo diferencia de las investigaciones cuantitativas.

Para la presente Tesis, el método de muestreo resulta serno probabilístico, donde se ha seleccionado a cuatro profesionales, quienes, por sus conocimientos y dominios de la materia, del derecho laboral resultan idóneos para la investigación, las cuales se detallan a continuación.

Cuadro 5 Caracterización de sujetos

	NOMBRES Y APELLIDO	PROFESIÓN U OFICIO	CARGO
1	José Luis Meléndez Meléndez	Abogado litigante especialista en derecho laboral	Jefe de Estudio Jurídico Meléndez y asociados.
2	Narda Katherine Poma Alossilla	Jueza de Trabajo del Distrito Judicial de Ventanilla	La Corte Superior de Justicia de Ventanilla
3	Martin Juvenal Arce Ramírez	Juez del Tercer Juzgado de Trabajo del Callao	La Corte Superior de Justicia de Lima
4	Julio César Pérez Bernal	Abogado laboralista	La Corte Superior de Justicia de Lima

Fuente: Elaboración propia

2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Para Hernández Sampieri (2017), en la recolección de datos es fundamental, tan solo que su propósito no es de medir las variables para arribar a cabo las inferencias y el análisis correspondiente.

Lo que nos quiere decir el autor es que una recolección de información es esencial para cualquier investigación, cual quiera sea su tipo o clase, mediante la obtención de datos, de personas, de seres vivos, de grupos humanos o de acontecimientos. Siendo que, al tratarse de información de personas, se tomara en cuenta, la información obtenida mediante la experiencia, la costumbre, las percepciones ya sean en imágenes metales, creencias personales, recuerdos, entre otros.

Con respecto al muestreo se debe de precisar lo manifestado por ciertos autores como la eminencia en investigación y metodología.

Para el autor Hernández Sampieri (2017), que menciona que, en las investigaciones de naturaleza cualitativa, el muestreo refleja los deseos en las premisas del investigador, con respecto a lo que es una base de datos creíble, valida y eficaz. Se debe de establecer las bases idóneas para el muestreo y recolección de la información, pues esta será pertinente para arribar a los objetivos propuestos durante el proceso de investigación.

En las investigaciones del tipo cualitativo, no es de gran importancia el tamaño de la muestra, puesto a que para el investigador no se busca generalizar los resultados arribados a lo largo del estudio, a una población más amplia, tomándose en cuenta todos los casos recolectados en la muestra. Para el presunto caso el método de muestra es no probabilístico.

El citado autor nos detalla en su obra “Metodología de la Investigación”, diversos tipos de muestras, así como las formas en las que se obtienen dichas muestras, destacando la muestra por conveniencia, entendida como aquella muestra a la que simplemente se le tiene acceso. Pero es de gran importancia mencionar que subsiste la muestra brindada por expertos de una materia en específico.

Por tanto, para el autor Sampieri “Estas muestras son frecuentes en estudios cualitativos y exploratorios para generar hipótesis más precisas o la materia prima del diseño de cuestionarios”. (2010, p. 387). En una investigación, se le brinda al investigador las características idóneas de los sujetos que brindarán información para la investigación.

Tal como señala el autor León, donde menciona que “El entrevistador son sujetos de estudio, proporcionado por ellos mismos, sobre opiniones, conocimientos, actitudes, o sugerencias para darnos la información que se necesita para lograr así la comprobación de la veracidad de las respuestas” (1997, p. 151). A continuación, se graficará en un cuadro detallado los participantes de la investigación.

Entre las Técnicas e Instrumentos para recolectar datos se destacan los siguientes:

Entrevistas: Una entrevista debe de ser entendida como un intercambio e interacción de ideas;

Tal como señala el autor Allbutt donde hace mención que “La entrevista es la comunicación interpersonal entre el investigador y el sujeto para obtener respuestas verbales de acuerdo a los interrogantes planteados sobre el problema que se ha propuesto para lograr así la veracidad de las respuestas” (1970, p. 150).

Para Amador, M.G, (2009), la entrevista constituye en un sistema para obtener información de forma oral, la cual se puede dar en diferentes sentidos, puesto a que incluso puede ser tomada como una conversación entre el entrevistador (investigador) y el entrevistado (fuente de información).

Análisis documental:

Para el autor Quinn señala que “El análisis documental es la actividad que incentiva el avance del pensamiento que permite analizar textos y documentos de temas relevantes que lo conforman” (1990, p. 100).

El análisis documental debe de ser entendido como un trabajo por el cual mediante un proceso intelectual se extraen ciertas nociones o datos de un determinado documento para que pueda ser representado y facilitar su acceso a los documentos originales.

2.5. Procedimiento

Para Hernández menciona que “el procedimiento es donde se van a Describir los procedimientos utilizados como las encuestas, las observaciones, las entrevistas de las cuales se van a especificar” (2006, p. 37).

Para el procedimiento, se entrevistó a personalidades expertas en materia laboral, llevándose a cabo algunas de las entrevistas en los centros de trabajo de los entrevistados. En donde nosotros realizamos cada avance de nuestra investigación. Es por ello que realizamos la triangulación de datos con cada información que ha sido recolectada y analizada en las entrevistas que fueron clave para poder evaluar si se asemejan a nuestros supuestos.

2.6. Método de Análisis de Información

Para el autor Bernal (2010) al tenerse ya los datos recopilados, se pasará a darles el análisis respectivo, así como, su respectivo debate, empoderando cual es el nivel de utilidad de los mismos, contrarrestándolos con el problema planteado en la investigación, así como con los conceptos de la aproximación temática (p. 220).

Para el análisis adecuado de la información, se empleó una serie de métodos, los cuales son:

Tabla N° 6 *Categorización*

Categoría	Definición	Sub-categorías
La Desnaturalización de los Contratos de Trabajo en la tercerización laboral	Según el Decreto Supremo 1038 “la desnaturalización se da cuando indique ausencia de autonomía empresarial de la empresa tercerizadora, subordinación de trabajadores terceristas por principal”.	- Factores que influyen en la desnaturalización de contratos de trabajo.
La vulneración de los Derechos Laborales	Para el autor Carhuatocto menciona que la “mala utilización de la tercerización tiene incidencia negativa sobre los derechos fundamentales de los trabajadores”	- Derechos laborales afectados. - Afectaciones al Estado.

Fuente: *Elaboración propia*

Análisis Hermenéutico:

Para Valderrama, (2015), este método es entendido como la metodología para la interpretación, en donde se analiza la información para su posterior interpretación, siendo la entrevista uno de los instrumentos más utilizados en este método.

El Método Inductivo:

Para este método se analizan los datos recopilados y los casos en particular, todo con el fin de dar una conclusión general, siendo que, para la presente tesis, cada entrevista o documento, se analizó por separado, para luego ser contratados y de ello obtener la información necesaria para poder resolver los problemas planteados.

Para la presente investigación se comparará lo manifestado por los entrevistados, quienes son expertos en la materia, poniendo a debate sus respuestas a las entrevistas que se les ha realizado. Por otra parte, se analizará jurisprudencia y doctrina en donde se detalla a profundidad el tema planteado. Dándoles una comparativa para de ahí determinar la información necesaria para dar respuestas a los problemas antes señalados.

2.7. Aspectos Éticos

La información presentada en la presente investigación es propia, verdadera y confiable, debido a que nos basamos en el Manual APA, respetando los principios de originalidad y el de la veracidad. Por tales consideraciones, todos los datos recopilados y analizados fueron obtenidos de fuentes de información honesta, y no sufrieron ninguna manipulación, a orden de presentar los resultados esperados para la respectiva investigación, y que la misma esté a la talla de las expectativas.

Para Parra, M, (2013). La discusión sobre la ética en una investigación cualitativa debe ser ampliada en la medida mediante la participación y la colaboración de expertos, de académicos y de investigadores, con la finalidad de contribuir en la calidad de la investigación cualitativa y de cualquier otro tipo de investigación.

La Credibilidad

La información obtenida en la presente investigación, ha sido recopilada por datos confiables y fuentes verídicas, mediante la utilización de las técnicas y de los instrumentos encargados en la recolección de datos pertinentes para una investigación de naturaleza cualitativa.

Tal como señala Hungler (2000), que “Se refiere a la veracidad de los datos que probablemente se busca en la información cualitativa y a la que se da más énfasis” (p. 150).

La Objetividad

Para la objetividad Hungler (2000) menciona que son “datos obtenidos son validados por expertos, brindándoles un carácter imparcial y objetivo, mediante la utilización de los instrumentos encargados de la recolección de datos, así como los encargados en darles un análisis a los mismos. Siendo que se han empleado los métodos pertinentes e idóneos para la investigación científica de naturaleza jurídica, como bien lo son el método hermenéutico o el sistemático” (p. 148).

La Auditabilidad

Para Poliet (2001) menciona que la auditabilidad es “Toda investigación podrá ser sometida a la exposición en auditorias por autoridades o expertos en la materia (siendo en el presente caso expertos en materia de derecho laboral). Por ello se han respetado las reglas establecidas por el método científico, respetando el enfoque, el tipo y el diseño de la investigación adecuado” (p. 154).

La Validez

Para Martínez, la validez de un instrumento es advertible contar con una determinada estructura que coadyuve a medir los indicadores que se van a utilizar, con la finalidad de que se

pueda contrarrestar la variable a medir con los objetivos propuestos para que estos produzcan conclusiones válidas para la investigación. (p. 26).

Para Velázquez, B, (2013), hablar de validez implica hablar de diversas cuestiones que hacen reflexionar al investigador, en donde se brindan distintos focos para el análisis respectivo del trabajo, Se puede afirmar entonces, que, al hacer mención de la validez de un instrumento, lo que se busca es que el referido instrumento pueda contribuir en la elaboración de conclusiones válidas, que se aproximen en lo más cercano a una verdad.

Los cuales también certifican la buena fe de los investigadores y la correcta elaboración del presente trabajo, dentro de los criterios tomados en cuenta, se encuentran:

- Se realizó mencionando cada una de las fuentes bibliográficas de toda información utilizada, en base a lo establecido por las normas APA, las cuales demuestran que en el presente trabajo no existe ningún tipo de plagio.
- Se ha respetado los derechos de autor, regulado por la Ley sobre el Derecho de Autor (Decreto Legislativo N° 822).
- Se ha desarrollado en cumplimiento de las normas anti plagio, utilizando el Turnitin.
- Se hizo la declaración de autenticidad, el cual certifica que el presente trabajo académico es de nuestra autoría.

III. RESULTADOS

Figura N° 7: Resultados

PREGUNTAS	José Luis Meléndez Meléndez Entrevistado 1	Narda Katherine Pomo Entrevistado 2	Martin Juvenal Arce Ramírez Entrevistado 3	Julio César Pérez Bernal Entrevistado 4
<p>1. En su opinión ¿De qué manera se desnaturalizan los contratos laborales en las empresas tercerizadoras?</p>	<p>Se desnaturalizan en el supuesto que no cumplan alguno de los requisitos exigidos por ley, lo cual refleja la ausencia, de autonomía empresarial de la empresa tercerizadora. Por tanto, esto origina que el trabajador desplazado de la empresa tercerizadora tenga una</p>	<p>En mi opinión los contratos de trabajo se desnaturalizan porque las empresas no cumplen con los requisitos de la ley de tercerización Laboral que es el 29245.</p>	<p>Se desnaturalizan los contratos que no cumplen con los requisitos 2 y 3 de la Ley de Tercerización y cuarto del presente reglamento indique la ausencia de autonomía empresarial de la empresa tertercerizadora cuando se encuentren subordinados por la empresa principal</p>	<p>Los contratos se desnaturalizan cuando incumplen con los requisitos dos y tres de la ley de tercerización en su artículo cinco.</p>

Fuente: Elaboración propia

<p>2. Usted considera ¿Que las empresas que recurren a prácticas fraudulentas representan una minoría o mayoría en el número total de las empresas tercerizadoras en el Perú? Fundamente su respuesta</p>	<p>Hay un alto porcentaje de fraude que cuenta con la participación del empleador de las empresas donde ocurre el hecho.</p>	<p>Si las empresas recurren a estas prácticas fraudulentas que vendrían a ser la mayoría de casos que pasan, porque les conviene para reducir costos, y abaratar precios, y en eso los trabajadores se ven vulnerados.</p>	<p>Que la mayoría de empresas si practican a estas malas prácticas, ya que le conviene porque minimizan costos y abarata precios y esto genera una incertidumbre y pone en peligro la prosperidad de los trabajadores.</p>	<p>Las empresas que recurren a estas prácticas fraudulentas representan una minoría que incumplen la ley de tercerización laboral.</p>
<p>3. según su experiencia ¿Qué efectos producen las prácticas fraudulentas por parte de las empresas tercerizadoras en los derechos laborales de sus trabajadores?</p>	<p>Los efectos que producen y que ocasiona perjuicio a los derechos constitucionales de los trabajadores lo cual conlleva el incumplimiento de una norma de carácter laboral, también puede producir la continuidad en el trabajo, las remuneraciones y condiciones de trabajo digno y la libertad sindical.</p>	<p>Los efectos que producen estas malas prácticas laborales, primero que generan incertidumbre y pone en peligro la prosperidad de todos los trabajadores</p>	<p>Los efectos que producen es que se quebranta los derechos fundamentales laborales tanto individuales como colectivos de los trabajadores involucrados en dichas operaciones tanto de la empresa principal así como la contratista.</p>	<p>Los efectos que producen estas prácticas fraudulentas es que se trasgreden los derechos fundamentales de los trabajadores a mi entender esto produce el uso negativo de la tercerización.</p>

Fuente: Elaboración propia

<p>4.- En su opinión ¿Qué alternativas recomienda Usted que se deberían de tomar para prevenir las prácticas fraudulentas en contratos laborales?</p>	<p>Una de las alternativas que debe tener es que el Ministerio de Trabajo cumpla con las informaciones que realiza las empresas tercerizadoras como el tipo de actividades que realiza y el sector al que pertenece y su evolución en los últimos años.</p>	<p>En mi opinión, para prevenir las malas prácticas, es que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo tiene que tener la remisión de la empresa tercerizadora y principales y que empresas practican el fraude laboral, yo creo que en esa medida se reduciría el fraude laboral</p>	<p>Lo que recomiendo es que el Ministerio de Trabajo monitoree los plazos de la tercerización y también monitoree a las empresas usuarias de tercerización</p>	<p>Para prevenir estas prácticas fraudulentas es no usar indebidamente la tercerización, donde el estado debe tomar énfasis a esta situación, ya que para mí la tercerización trae efectos negativos y vulnera los derechos laborales y el estado debe tomar una medida de acuerdo al fraude en la tercerización laboral.</p>
<p>5.-Usted considera ¿Que con normas más estrictas se prevendría el fraude en la tercerización laboral?</p>	<p>No solo basta que se cumpla con los requisitos de la ley 29245, lo cual el Estado y las empresas deben cumplir y esto prevendría las prácticas fraudulentas.</p>	<p>Las normas ya están, solo faltaría que el Estado tome cartas en el asunto y tome en cuenta y tome el control que empresas abusan del fraude para prevenir el fraude laboral.</p>	<p>Basta que se cumpla la ley de tercerización 29245 que está a cargo el Ministerio de Trabajo para que implemente los requisitos conforme a ley para así prevenir el fraude en la tercerización laboral</p>	<p>Para mí la Ley de Tercerización ha advertido un impacto negativo al margen de lo que establece la ley, genera el fraude en la subcontratación sobre los derechos fundamentales que la constitución reconoce a todo trabajador está bien implementado pero esto trae consecuencias negativas a los trabajadores.</p>

Fuente: Elaboración propia

<p>6.- Usted considera ¿Que las empresas tercerizadoras como usuarias cumplen con los requisitos de la Ley 29245?</p>	<p>En realidad no se están cumpliendo los requisitos de la Ley 29245, es por ello que hay el mal uso de la tercerización, que conlleva al fraude laboral.</p>	<p>Las empresas tercerizadoras como usuarias no cumplen con la Ley de tercerización laboral que es la 29245, es por ello que se desnaturalizan los contratos y esto conlleva al fraude laboral</p>	<p>En realidad no cumplen con los requisitos de la Ley de Tercerización 29245 porque así no habría fraude de tercerización laboral en las contrataciones.</p>	<p>En realidad las empresas usuarias como tercerizadoras incumplen con la Ley de Tercerización laboral 29245, causando la vulneración de los derechos de los trabajadores</p>
<p>7. Cree usted ¿Qué las empresas tercerizadoras que recurren al fraude laboral han sido fiscalizadas de manera correcta por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo?</p>	<p>En realidad el Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo no realiza debidamente con su labor de inspección y evaluación de las empresas tercerizadoras como usuarias.</p>	<p>La verdad que no han sido fiscalizadas de manera correcta si esto estuviera fiscalizado correctamente no, nos en dicha situación de falta de información que realizan las empresas tercerizadoras.</p>	<p>No han sido debidamente fiscalizados por el MT porque así no habría tanto fraude en la tercerización laboral.</p>	<p>El MT no ha cumplido de manera correcta en fiscalizar a todas las empresas tercerizadoras, es por ello que las empresas disfrazan los contratos y contribuye el fraude laboral, por tanto ellos deben fiscalizar a estas empresas tercerizadoras para que haya un control y no ocasione mayores perjuicios a otros bienes constitucionales y contratos conforme a derecho.</p>

Fuente: Elaboración propia

<p>8.-Usted considera ¿Que, al implementarse modificaciones a la Ley 29245 se reduciría el número de empresas tercerizadoras fraudulentas?</p>	<p>No hay que implementarse ninguna modificación a la Ley 29245, solo basta que se cumpla los requisitos, se reduciría el número de empresas tercerizadoras fraudulentas.</p> <p>En realidad no se tendría que</p>	<p>No hay que modificarse la Ley 29245, solo que cumpla con la ley, se reduciría el abuso fraudulento, solo basta con el cumplimiento de la ley.</p>	<p>No es necesario, porque la ley ha señalado que toda empresa que desarrolla actividades tercerizadoras está obligada a inscribirse en el Registro Nacional de empresas tercerizadoras a cargo de la autoridad Administrativa de trabajo no ha cumplido con crear este registro y con ello ha permitido el abuso de la figura jurídica de la tercerización laboral.</p>	<p>No se debe implementar la ley, pero esta ley trae efectos negativos porque se vulneran los derechos fundamentales de los trabajadores no debería existir y así se reduciría el número de empresas tercerizadoras.</p>
<p>9.- En su opinión ¿Qué beneficios o perjuicios traería modificar la Ley de Tercerización Laboral? Y ¿Cómo debería abordar tales modificaciones El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo?</p>	<p>En realidad no se tendría que modificar la ley, solo basta que se cumpla. Y que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo debe abordar con la Ley y acatar lo que dice, así no habría ninguna irregularidad en las empresas tercerizadoras</p>	<p>Anteriormente, basta con la ley 29245, la ley está bien hecha, solo que falta la aplicación de las empresas.</p>	<p>No es necesario modificar la Ley de Tercerización Laboral 29245 solo basta que esté debidamente implantado y que el MT monitoree a las empresas tercerizadoras.</p>	<p>No se debe modificar la ley pero como mencione que esta ley trae efectos negativos donde el MT debe poner más control o simplemente no debería existir para que no afecte los derechos fundamentales de los trabajadores como la continuidad en el trabajo, como la remuneración y la libertad sindical que para mí no han sido estudiados constitucionalmente.</p>

Fuente: Elaboración propia

IV. DISCUSIÓN

En la presente etapa se llevará a cabo el análisis de los datos obtenidos de las entrevistas y el análisis de los documentos planteados, lo que significa, que se realizó un debate entre la teoría obtenida en la doctrina y con la jurisprudencia citada en el Marco Teórico, por lo que al final se dio a conocer sobre si ha habido una concordancia o no con los supuestos jurídicos.

OBJETIVO GENERAL

Determinar si la desnaturalización de los contratos de trabajo contribuye en ocasionar el fraude en la tercerización laboral restringiendo los derechos laborales de los trabajadores.

SUPUESTO GENERAL

Al Desnaturalizarse los contratos se dan las vulneraciones a los derechos laborales, pues se desvirtúan los fines para los que se llevó a cabo el contrato entre las empresas, donde salen beneficiadas estas mismas, a costas del trabajo arduo de trabajadores mal pagados.

Es evidente el hecho de que se cometen vulneraciones a los derechos laborales de los trabajadores, cuando se desnaturalizan los contratos que suscriben las empresas. Para Pérez y Poma (2019), la desnaturalización no solo comprende la falta del cumplimiento de los requisitos exigidos por la Ley 29245, sino también, la falta de una autonomía por parte de la empresa tercerizadora, lo que suponen graves consecuencias para los trabajadores. Que una empresa Tercerizadora no conste con su autonomía, supone que esta dependerá de otras para poder realizar sus funciones. Por otra parte, el experto en lo laboral Meléndez (2019), un contrato entre empresas que funcionaran bajo esta modalidad, se desnaturaliza también, cuando en el presente, no se especifica claramente la labor que van a desempeñar los trabajadores de la empresa tercerizadora, ni bajo qué condiciones estos van a laborar.

Es importante para que un contrato rinda efectos, que se especifiquen determinadas actividades que acarrearán su celebración. Por lo que para que en un contrato no se especifique

que clase de actividades va a realizar el trabajador o grupo de ellos, son indicadores de altas deficiencias y de malas prácticas que originan el fraude laboral.

Las empresas que suelen suscribir contratos, los cuales se desnaturalizan, lo hacen para obtener ganancias económicas, se preocupan más por obtener riquezas, lo que corresponde al gran objetivo que buscan las personas que crean una empresa, el cual es obtener ganancias, obtener dinero, el cual es un fin justificable. Pero, lo que ya no es justificable, es hacerlo a costa del trabajo de una persona quien fue contratada, bajo una modalidad, en donde se les ha prometido diversos beneficios, como una buena remuneración, un adecuado horario laboral, beneficios sociales entre otros. Pero que, a corto o mediano plazo, dichos beneficios ya no se cumplen, porque se hacen evidentes las deficiencias que presentan estos contratos.

Para Poma (2019), estas empresas fraudulentas no se preocupan por el bienestar de sus trabajadores, lo que significa que cualquier cosa que les pueda suceder, son de una insignificante importancia. En este punto se da por sentado la vulneración a los derechos laborales de los trabajadores. Pero estos no son los único afectado, sino también el propio Estado. Arce (2019) nos dice que estas prácticas fraudulentas vulneran la Carta Magna, lo que supone una ofensa al propio Estado, por vulnerar derechos constituidos en la misma, lo que significa que es toda una cadena de vulneraciones y afectaciones en contra de los derechos laborales. Todo ocasionado por el enriquecimiento indebido y hasta ilícito de estas empresas que buscaban agrandar sus arcas.

Por ello, el Estado debe reforzar las leyes existentes, para efectivizar su cumplimiento, lo que supondría aplicar nuevas leyes, que se encarguen de hacer cumplir los requisitos expuestos en la Ley 29245, que es la Ley de Terceización laboral, con la finalidad de prevenir y sancionar las prácticas fraudulentas en la Terceización laboral.

Se hace énfasis en los requisitos, debido a que, la falta del cumplimiento de los mismos hace proclive a que se haga posible el fraude laboral, pues los contratos no cumplen y no rinden los efectos para los que estos han sido celebrados. La postura de los entrevistados es clara en cuanto a este aspecto, y que suman los hechos de la forma en cómo se celebran los contratos, así como la simulación, que es cuando se pretende celebrar un contrato, pero en realidad se lleva a cabo otro, de manera que se logran efectos jurídicos distintos a los que pretenden obtener.

Por lo que se recalca que se debe hacer efectiva la aplicación de dispositivos normativos que contribuyan en hacer valer y cumplir los requisitos para las empresas tercerizadoras, así, como del cumplimiento con los lineamientos y parámetros contenidos en el Sistema de Control y registro para empresas tercerizadoras, para que no se le catalogue como un registro en negativo, que supone que no se hace aplicable, es decir que no se hace efectivo su cumplimiento. Por lo que este es uno de los aspectos a los cuales se les debe hacer más énfasis y saber cómo reducir sus efectos negativos

OBJETIVO ESPECÍFICO N°1

Determinar de qué manera se afectan los derechos laborales con el fraude en la tercerización laboral.

SUPUESTO ESPECÍFICO N° 1

Al desvirtuarse y por ende desnaturalizarse los contratos entre empresas tercerizadoras, se vulneran los derechos laborales de trabajadores de las empresas que los suscriben, entre los que se destacan la falta de una compensación adecuada, las malas condiciones laborales o los despidos arbitrarios.

Los derechos laborales son fundamentales e inherentes a todos los trabajadores, ya sean de pequeños negocios hasta de grandes empresas, todo trabajador debe gozar de los mismos, estando el hecho de que estos, están regulados en la Constitución, así como en Leyes anexas, que los salvaguardan. Por lo que, al centrarnos más en materia de la presente investigación, se tiene a la Ley 29245, como la Ley primordial que regula a la tercerización laboral, así como al Decreto Legislativo 1038, el cual regula el reglamento de la referida Ley. Por lo que, para todos los expertos entrevistados, la ley está bien, lo que quiere decir que cumple con los lineamientos y parámetros exigidos para tal órgano rector, pero a lo que todos le señalan que no se cumple de la manera correcta, pues es el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el encargado de hacerla valer, pero que no está cumpliendo con tal función.

En este panorama, la entrevistada Meléndez (2019), sostiene que uno de los artículos más fundamentales que se debe de cumplir de la Ley 29245, es el Número 8, debido a que este hace mención al Sistema de Registro para las empresas tercerizadoras, en donde se estipula que se debe tener un adecuado control, monitoreo, así como un eficiente sistema de fiscalización para las empresas tercerizadoras, pues así, se garantizaría que se reduciría el fraude laboral, debido a que cuando la entidad encargada, descubra comportamientos anómalos o fraudulentos por parte de las empresas ya sean tercerizadoras o principales, deba actuar con celeridad, imponiendo las sanciones correspondientes, buscando velar por los derechos laborales de los trabajadores y por los propios intereses del Estado.

La solución a esta crisis no reside en cambiar la Ley, sino en hacer que se aplique de la manera correcta, que se haga efectiva. Por lo que, en este aspecto, los entrevistados concuerdan en que no se cumplen con los requisitos, los cuales son fundamentales para que se lleve a cabo la tercerización laboral, la cual es una actividad, que se aplica para diversos tipos de empresas, ya sea desde trabajos de oficina, hasta en fábricas, plantas procesadoras y demás.

Pero al desnaturalizarse los contratos, al darse el fraude laboral, se vulneran los derechos de los empleados, de diversas formas, las más conocidas, son por la incorrecta o deficiente remuneración, pues en algunos casos, se les ofrece tal o cual cantidad de dinero, a cambio de su labor o función, pero que al final no reciben el monto acordado. Otra vulneración, es la explotación laboral, en donde se hace trabajar a los empleados más de lo debido, en donde muchas veces, realizan funciones para las que no se les contrato, y sumado al hecho de que no reciben una adecuada capacitación, que los acondicione, para realizar esa tarea encomendada. Obviamente no todos los casos son así, pero eso no justifica el hecho de que realicen funciones que son ajenas a ellos. Por otra parte, se tiene a los despidos arbitrarios y fraudulentos, en donde se le pone fin a la relación laboral, sin causa o justificación alguna; siendo esto debido, a que las empresas buscan aminorar sus costes, y si no se tiene tantos trabajadores, se les paga a menos, lo que genera que las empresas obtengan una porción mayor de las ganancias obtenidas. A estos ejemplos de vulneraciones en contra de los derechos laborales, se les puede sumar; la Informalidad en la que muchas empresas operan, la prohibición de formar sindicatos u asociaciones de trabajadores, la falta del pago de gratificaciones o bonificaciones, entre tantas otras.

Todo este panorama es originado por diversos factores, como bien ya se han detallado que son la falta del cumplimiento de los requisitos para operar bajo la modalidad de la tercerización laboral y otra sería la incorrecta aplicación de un Sistema de control y Registro para las empresas tercerizadoras, control que ya se tiene, pues está establecido por Ley, pero que no se hace efectivo. Pues según el ya mencionado artículo 8 de la Ley 29245, hace mención a una inscripción ante la autoridad competente, pero solo se centra en eso, más no, hace ahonda en el fondo, y en lo que el referido sistema de registro debe de contener.

Por lo que se debe de reforzar el mismo, teniéndose en cuenta que no solo basta, con estar en una lista de empresas tercerizadoras, sino, también debe de mencionar, las fechas en donde se les fiscaliza, las modalidades bajo las que opera, la actividad que desempeñan los trabajadores de la empresa tercerizadora, así como de la principal, así como los datos fundamentales de las empresas, que suscriben el contrato laboral para operar bajo la tercerización laboral.

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 2

Determinar de qué manera el Ministerio de Trabajo Promoción del empleo cumple con su función como órgano rector y fiscalizador en cuanto a la Tercerización Laboral.

SUPUESTO ESPECÍFICO 2

El Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo es el órgano encargado de monitorear y fiscalizar a las empresas tercerizadoras, pero al suscitarse el fraude en tal forma de contratación, hace referencia a las deficiencias que esta entidad del Estado presenta al ejercer dicha labor, por lo que sus esfuerzos resultan ser insuficientes en cuanto al fraude que se presenta en la tercerización laboral.

De acuerdo a las entrevistas se puede apreciar que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo no cumple con su función relacionada con la contratación de los contratos, cualquiera que sea su denominación, su desnaturalización, su uso fraudulento, e incluso para violar el

principio de no discriminación. Por consiguiente, Según Meléndez, J(2019) nos muestra que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo no cumplen con el Registro Nacional de Empresas Tercerizadoras del Empleo y con ello ha permitido el uso y abuso de la figura jurídica de la tercerización laboral. Meléndez J, (2019). Sin embargo, esto también le corresponde a la Autoridad Administrativa del Trabajo de acuerdo al Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo deben cumplir con las sanciones correspondientes lo cual menciona la Ley 29245 de Tercerización Laboral, por tanto Según Poma, k, (2019) menciona que el Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo no realiza debidamente con su labor de inspección y evaluación de las empresas tercerizadoras como usuarias. Finalmente he podido advertir el impacto negativo que al margen establece la ley, es por ende que esto genere el fraude sobre los derechos fundamentales, no solo conlleva el incumplimiento de la ley de carácter laboral, sino que implica y lo que interesa también es la afectación de una serie de derechos que al fin acabo afecta a los trabajadores, tal como lo manifiesta los magistrados, donde nos detalla mediante sus respuestas nos detalla que el MTPE como órgano encargado de monitorear a las empresas que incumplen y revelen la mala utilización de la tercerización, de la mismo forma tiene que levantar actas a las empresas ya sea por los diversos motivos que incluye una tercerización fraudulenta, tercerización desnaturalizada.

V. CONCLUSIONES

A continuación, se muestran las conclusiones arribadas en la investigación:

- **PRIMERO:** Las prácticas fraudulentas en la tercerización laboral son ocasionadas generalmente al desnaturalizarse los contratos de trabajo, pues pierden su naturaleza y principios bajo los cuales han sido celebrados. Esto quiere decir que dejan de cumplir con los requisitos exigidos por Ley, como bien lo detallaron los entrevistados, pues se vulneran los principios contenidos en el órgano rector, aplicable para el presente caso la Ley 29245 (Ley de Tercerización Laboral), y con ello se dan las vulneraciones a los derechos de los trabajadores, los cuales son los más perjudicados en todo este panorama, pero que por otra parte son las empresas tercerizadoras y principales, las que llenan sus arcas a costas de los trabajadores mal remunerados.

- **SEGUNDO:** Los derechos laborales, se pueden afectar de diversas formas, siendo la más conocida, una deficiente o indebida remuneración por la labor o función desempeñada, pues no se les paga lo que originalmente se ha acordado. Otra sería los despidos arbitrarios, los cuales se dan sin mediar alguna justificación, y esto se da para que las empresas puedan aminorar sus costos, y no podemos dejar de mencionar a la explotación laboral a la que muchos trabajadores son sometidos, llegando a trabajar más de 8 horas diarias, en donde suelen realizar labores para los que no fueron contratados. Por otra parte, también se tienen, a la falta de una debida capacitación para realizar ciertas labores, o la incapacidad de poder formar sindicatos.

- **TERCERO:** Se ha determinado que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo debe cumplir como órgano rector con implementar el Registro Nacional de Empresas Tercerizadoras para que exista el registro de los contratos de los trabajadores que son desplazados de la tercerización y también que monitoree no solo el registro de las empresa tercerizadoras , sino también el cumplimiento de los plazos de tercerización, así se estaría evitando la desnaturalización de los contratos del trabajador para que no se use indebidamente la tercerización y por ello no se cometa el fraude laboral.

- **CUARTO:** Se ha establecido que la tercerización es una institución más frecuente para el desarrollo de actividades económicas como también productivas. Esto permite que las empresas usuarias pueda contratar servicios de una empresa llamada tercerista para que preste servicios e instalaciones propios, tanto que no se cumple esta figura y por ello que se desnaturalizan los contratos de tercerización, ya que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo tiene que tener la remisión de información de las empresas y el número de trabajadores que realizan actividades de tercerización y la información del cumplimiento y seguimiento de las órdenes del Ministerio de Trabajo que disponen sanciones a estas empresas y la incorporación de trabajadores a planillas de las empresas usuarias y sobre todo que deben tener la información sobre las empresas que incurrir en fraude laboral para prevenir la vulneración al derecho del trabajador.

VI. RECOMENDACIONES

Una vez ya concluida las conclusiones de la presente Tesis, siguiendo los lineamientos y parámetros de la Universidad, en base a una investigación cualitativa, se llegó a las siguientes recomendaciones:

PRIMERO: Se recomienda que el Ministerio de trabajo y SUNAFIL como órganos encargados cumplan con sus funciones para evitar la desnaturalización de los contratos de tercerización para que no genere el fraude en la subcontratación sobre los derechos fundamentales que la constitución reconoce a todo trabajador.

SEGUNDO: Se deben implementar nuevas leyes que coadyuven a la Ley 29245 para que esta pueda cumplir su función como norma rectora de la Tercerización Laboral, en la medida que se centren en contribuir con el cumplimiento de los requisitos que las empresas deben de seguir para poder operar bajo la modalidad de tercerización laboral.

TERCERO: Se recomienda que el Ministerio de Trabajo cumpla con el Registro Nacional de empresas tercerizadoras para así reducir el fraude laboral.

REFERENCIAS

- Arce, E, Palestra, E. (2006) "Subcontratación entre empresas y relación de trabajo en el Perú"
- Arriola, E. (2015). "Responsabilidad solidaria en los procesos de tercerización"
- Carhuatocto, S. (2012) "El fraude y la simulación en la intermediación y la tercerización"
- Gorelli, J. (2007). "La Tutela de los Trabajadores ante la Descentralización Productiva" Madrid, Grupo Difusión.
- Huamán, H (2017). "La desnaturalización del contrato de tercerización de servicios y la responsabilidad solidaria del grupo de empresas"
- Sanguinetti, W. (2006). "Descentralización Productiva, Subcontratación y Calidad del Empleo" Revista de Derecho Social, Editorial Bobarzo.
- TOYAMA, M. (2014)." Las implicancias de la desnaturalización en la tercerización laboral"
- Uriarte, E. Colotuzzo, N (2009). "Descentralización, Tercerización, Subcontratación OIT"
- Patel, D, (2017) "The Pros and Cons of Outsourcing"
- Recuperado de: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/34547>
- Recuperado de: <https://www.augmenthr.com/blog/4-common-outsourcing-problems-overcome/>
- Recuperado de: <https://www.chrisducker.com/how-outsourcing-works/>
- Recuperado de: <https://www.investopedia.com/terms/o/outourcing.asp>
- Ryan, J, (2017) "What is Outsourcing and How Does It Actually Work, Anyway...?"
- Ryan, J. (2017) "4 common outsourcing problems and how to overcome them"
- Twin, A. (2019)"Outsourcing"
- Vaca, E, (2018) "Eliminación de la tercerización en el Ecuador y su impacto en las tasas de desempleo y subempleo de la ciudad de Guayaquil. Período 2008-2016".
- . Pontenciano, R, (2013), "Selección de Escenarios"
- "The balance", (2019) "Cómo la externalización de empleos afecta la economía de EE. UU"
- Brooke, S, (2015) "Outsourcing gives a big boost to the UK economy"
- Carbajal, R. Método de Análisis de Información. Recuperado de: http://grupos.unican.es/mide/masterinnova/rincon_alumnos/resumenes.pdf

Deloitte, (2017), “The Misconception: Labour Broking Headache VS Mingling with Outsourcing”

Diceus, (2019) Pros and Cons of Outsourcing to Eastern Europe”

Emerging Europe, (2018) “Outsourcing faces Brexit and other political challenges”

Existek, (2018) “Outsourcing Companies in Europe and Where to Find One”

Gilbert Tobin, (2019) “Experiences of government outsourcing in the UK”

Government Business, (2016) “Can the UK become the global strategic hub of outsourcing?”

Hackernoon, (2019) “Top IT Outsourcing Companies in Europe. Why You Should Consider Outsourcing to Europe”

<https://www.deloitteblog.co.za/the-misconception-labour-broking-headache-vs-mingling-with-outsourcing/>

Jiménez, A, (2017) “Tercerización: las nuevas formas de la informalidad”

Koffeeklatch, (2019) “Outsourcing industry in the UK”

La Ley, (2014), “No debe presumirse fraude si empresa tercerizadora solo tiene un cliente”

Lexology, (2019) “The Outsourcing in the UK”

Medium, (2019) “7 Benefits to Outsourcing in Eastern Europe”

Miller, N (2017), “Sumidos en la Informalidad”

Puntriano, C (2018) ¿Es válido tercerizar actividades principales?

Recuperado de: <http://www.albatv.org/tercerizacion-una-nueva-forma-de.html>

Recuperado de: <https://diceus.com/pros-and-cons-of-outsourcing-to-eastern-europe/>

Recuperado de: <https://emerging-europe.com/intelligence/outsourcing-faces-brexit-and-other-political-challenges/>

Recuperado de: <https://es.slideshare.net/RossiPotenciano/seleccin-de-escenarios>

Recuperado de: <https://existek.com/blog/outsourcing-companies-europe/>

Recuperado de: <https://governmentbusiness.co.uk/features/can-uk-become-%C2%A0global-strategic-hub-outsourcing>

www.lexology.com/library/detail.aspx?g=ff4f011f-ba22-4471-a14b-2a67dca4d73f

Recuperado de: <https://www.nodal.am/2018/09/tercerizacion-las-nuevas-formas-de-la-informalidad-por-altagracia>

Recuperado de: <https://hackernoon.com/top-it-outsourcing-companies-in-europe-why-you-should-consider-outsourcing-to-europe-6499b7c595a4>

Recuperado de: <https://laley.pe/art/1127/no-debe-presumirse-fraude-si-empresa-tercerizadora-solo-tiene-un-cliente>

Recuperado de: <https://laley.pe/art/5319/es-valido-tercerizar-actividades-principales>

Recuperado de: https://medium.com/@the_manifest/7-benefits-to-outsourcing-in-eastern-europe-4ae998f407f8

Recuperado de: <https://spectator.sme.sk/c/20050502/fraud-in-outsourcing-is-preventable.html>

Recuperado de: <https://www.eumed.net.pdf>

Recuperado de: <https://www.forbes.com/sites/deeppatel/2017/07/17/the-pros-and-cons-of-outsourcing-and-the-effect-on-company-culture/#2136f7b8562d>

Recuperado de: <https://www.gtlaw.com.au/insights/experiences-government-outsourcing-uk>

Recuperado de: <https://www.koffeeklatch.co.uk/outourcing-industry-in-the-uk/>

Recuperado de: <https://-jimenez/>

Recuperado de: <https://www.pressreader.com/peru/diario-expreso-peru/20170630/282003262442227>

Recuperado de: <https://www.raconteur.net/business-innovation/outourcing-gives-a-big-boost-to-the-uk-economy>

Recuperado de: <https://translate.google.com.pe/translate?hl=es-419&sl=en&u=https://www.thebalance.com/how-outsourcing-jobs-affects-the-u-s-economy-3306279&prev=search>

Taylor y Bogdan. (1987). Selección de Escenarios.

The Slovak Spectator, (2014), “Fraud in outsourcing is preventable”

Trucchi, G, (2012), “Tercerización: una nueva forma de esclavitud”

Metodológicas:

Allbutt, C. (1990) “Como escribir y publicar trabajos científicos”: Publicación científica 526. OPS. Washington DC.

Amador, M. G. (2009). Metodología de la investigación.

Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación (3ra Ed). Bogotá: Editorial WorldColor.

Castillo, L. (2005). Análisis documental. Medellín-Colombia

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. (6° ed.). México DF: McGraw-Hill

León, O. (1997) “Manual para el Diseño de Investigaciones”: (2da.Ed.). McGraw.Hill. España.

Martínez, A. (s/f). Validación: validez y confiabilidad. Recuperado de: http://arnaldomartinez.net/enfermería/validez_y_confiabilidad.pdf

Parra, M. (2013). “Aspectos éticos en la investigación cualitativa”

Poliet, B. (2000) Investigación científica cualitativa. (2da ed.)

Poliet, D. (1987) “Investigación Científica de la Salud”: (2da.Ed.) Interamericana México.

Quinn, M. (1990) “Qualitative Evaluation and Research Methods”: (2da.Ed.) sage publication.

Recuperado de: <https://qualitas.hypotheses.org/files/2013/11/En-torno-a-la-validez-de-la-investigaci%C3%B3n-cualitativa.pdf>

Recuperado de: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfneu/ene-2013/ene133b.pdf>

Recuperado de: <https://www.uv.es/macass/T5.pdf>

Recuperado de: manuelgalan.blogspot.com

Sampieri, H. (2010) “Metodología de la Investigación”: Muestreo en la Investigación Cualitativa (p.387). México: Mc Graw Hill Education.

Sampieri, H. (2010) “Metodología de la Investigación”: Muestreo en la Investigación Cualitativa (p.396). México: Mc Graw Hill Education.

Sampieri, H. (2010) "Metodología de la Investigación": Muestreo en la Investigación Cualitativa (6ta.Ed.).México: Mc Graw Hill Education.

Tamayo, M. (2001 "El proceso de la investigación científica": (4ta.Ed.)Limusa México

Valderrama, S. (2015). Pasos para elaborar proyectos de investigación Científica. (2da ed.) Lima, Editorial San Marcos

Velázquez, B, (2013) "En torno a la validez de la investigación cualitativa"

ANEXOS

ANEXO N° 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA PARA ELABORACIÓN DE DESARROLLO DE INVESTIGACION

NOMBRE DE LOS ESTUDIANTES: REATEGUI VILLA, LUCILA THAYRI y SERQUEN ARIZAGA, GREGG HENRY

FACULTAD/ESCUELA: DERECHO

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO A CAUSA DEL FRAUDE EN LA TERCERIZACIÓN LABORAL Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES
PROBLEMA GENERAL	¿Es posible que la desnaturalización de los contratos de trabajo fomente el fraude en la tercerización laboral y con ello se vulnere los derechos laborales de los trabajadores?
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	Problema específico 1 ¿De qué manera se afectan los derechos laborales con el fraude en la tercerización? Problema específico 2 ¿De qué manera el Ministerio de Trabajo Promoción al empleo cumple con su función como órgano rector y fiscalizador en cuanto a la Tercerización Laboral?
SUPUESTO GENERAL	Al Desnaturalizarse los contratos se dan las vulneraciones a los derechos laborales, pues se desvirtúan los fines para los que se llevó a cabo el contrato entre las empresas, donde salen beneficiadas estas mismas, a costas del trabajo arduo de trabajadores mal pagados.

<p>SUPUESTOS ESPECÍFICOS</p>	<p>Supuesto específico 1</p> <p>Al desvirtuarse y por ende desnaturalizarse los contratos entre empresas tercerizadoras, se vulneran los derechos laborales de trabajadores de las empresas que los suscriben, entre los que se destacan la falta de una compensación adecuada, las malas condiciones laborales o los despidos arbitrarios.</p> <p>Supuesto específico 2</p> <p>El Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo es el órgano encargado de monitorear y fiscalizar a las empresas tercerizadoras, pero al suscitarse el fraude en tal forma de contratación, hace referencia a las deficiencias que esta entidad del Estado presenta al ejercer dicha labor, por lo que sus esfuerzos resultan ser insuficientes en cuanto al fraude que se presenta en la tercerización laboral.</p>
<p>OBJETIVO GENERAL</p>	<p>Determinar si la desnaturalización de los contratos de trabajo contribuye en ocasionar el fraude en tercerización laboral restringiendo los derechos laborales de los trabajadores.</p>
<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p>	<p>Objetivo específico 1</p> <p>Determinar de qué manera se afectan los derechos laborales con el fraude en la tercerización laboral.</p> <p>Objetivo específico 2</p> <p>Determinar de qué manera el Ministerio de Trabajo Promoción al empleo cumple con su función como órgano rector y fiscalizador</p>

	en cuanto a la Tercerización Laboral.
DISEÑO DEL ESTUDIO	CUALITATIVO, DESCRIPTIVO, INTERPRETATIVO
TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	Entrevistas, análisis documental
POBLACIÓN Y MUESTRA	En la presente Tesis, se tendrá como escenario de estudio a la población del Callao y de Lima, más precisamente juzgados especializados en lo laboral, donde se buscara determinar las causas del fraude laboral y de cómo esta desnaturaliza los contratos suscritos por empresas tercerizadoras.
CATEGORÍAS	Categoría 1: La Desnaturalización de los Contratos de Trabajo en la Tercerización laboral. Categoría 2: La vulneración de los Derechos Laborales
MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS	Hermenéutico e Inductivo

ANEXO N° 2: FICHA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

**“LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO A CAUSA DEL FRAUDE EN LA
TERCERIZACIÓN LABORAL Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES”**

ENTREVISTADO:

CARGO/PROFESIÓN:

INSTITUCIÓN:

Objetivo General

Determinar si la desnaturalización de los contratos de trabajo contribuye en ocasionar el fraude en la tercerización laboral restringiendo los derechos laborales de los trabajadores.

1. En su opinión ¿De qué manera se desnaturalizan los contratos laborales en las empresas tercerizadoras?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....
.....

2. Usted considera ¿Que las empresas que recurren a prácticas fraudulentas representan una minoría o mayoría en el número total de las empresas tercerizadoras en el Perú?
Fundamente su respuesta.

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

3. según su experiencia ¿Qué efectos producen las prácticas fraudulentas por parte de las empresas tercerizadoras en los derechos laborales de sus trabajadores?

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

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

Objetivo Especifico N°2

- **Determinar de qué manera el Ministerio de Trabajo Promoción del empleo cumple con su función como órgano rector y fiscalizador en cuanto a la Tercerización Laboral.**

1. Cree usted ¿Qué las empresas tercerizadoras que recurren al fraude laboral han sido fiscalizadas de manera correcta por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo?

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

ANEXO N° 3: TRIANGULACIÓN

Preguntas	José Luis Meléndez Meléndez	Nardo Katherine Pomo	Martín Juvenal Arce Ramírez	Julio César Pérez Bernal Entrevistado	CONVERGENCIA (acuerdo)	DIVERGENCIA (desacuerdo)	INTERPRETACIÓN DE ABOGADOS
	1	Entrevistado	3	4			
		2					
<p>1. En su opinión ¿De qué manera se desnaturalizan los contratos laborales en las empresas tercerizadas?</p>	<p>Se desnaturalizan en el supuesto que no cumplan alguno de los requisitos exigidos por ley, lo cual refleja la ausencia, de autonomía empresarial de la empresa tercerizadora. Por tanto, esto origina que el trabajador desplazado de la empresa tercerizadora tenga una relación de trabajo directo</p>	<p>En mi opinión los contratos de trabajo se desnaturalizan porque las empresas no cumplen con los requisitos de la ley de tercerización Laboral que es el 29245</p>	<p>Se desnaturalizan en el supuesto que no cumpla con alguno de los requisitos exigidos por ley, de acuerdo al artículo 2 y 3 de la Ley y cuarto del presente reglamento indique la ausencia de autonomía empresarial de la empresa tercerizadora.</p>	<p>Los contratos se desnaturalizan cuando incumplen con los requisitos dos y tres de la ley de tercerización en su artículo cinco</p>	<p>Los expertos concuerdan que la desnaturalización se da cuando no se cumplen con los requisitos exigidos por la ley 29245. Y se hace referencia a la falta de autonomía empresarial de la empresa tercerizadora.</p>	<p>Ninguno</p>	<p>Los expertos en lo laboral sostienen que la desnaturalización se da por la falta del cumplimiento de los requisitos impuesto por la Ley 29245, que es la ley de tercerización laboral.</p>

<p>2. Usted considera ¿Que las empresas que recurren a prácticas fraudulentas representan una minoría o mayoría en el número total de las empresas tercerizadas en el Perú? Fundamente su respuesta</p>	<p>Hay un alto porcentaje de fraude que cuenta con la participación del empleador de las empresas donde ocurre el hecho.</p>	<p>Si las empresas recurren a estas prácticas fraudulentas que vendrían a ser la mayoría de casos que pasan, porque les conviene para reducir costos, y abaratar precios, y en eso los trabajadores se ven vulnerados.</p>	<p>Que la mayoría de empresas si practican a estas malas prácticas, ya que le conviene porque minimizan costos y abarata precios y esto genera una incertidumbre y pone en peligro la prosperidad de los trabajadores.</p>	<p>Las empresas que recurren a estas prácticas fraudulentas representan una minoría que incumplen la ley de tercerización laboral.</p>	<p>Los expertos concuerdan que es un gran número de empresas que recurren a estas prácticas,</p>	<p>Ninguno</p>	<p>Para los expertos, el problema que representan las empresas tercerizadoras fraudulentas son muchas, pues representan un gran número de las mismas.</p>
--	--	--	--	--	--	----------------	---

<p>3. según su experiencia ¿Qué efectos producen las prácticas fraudulentas por parte de las empresas tercerizadas en los derechos laborales de sus trabajadores?</p>	<p>Los efectos que producen y que ocasiona perjuicio a los derechos constitucionales de los trabajadores lo cual conlleva el incumplimiento de una norma de carácter laboral, también puede producir la continuidad en el trabajo, las remuneraciones y condiciones de trabajo digno y la libertad sindical</p>	<p>Los efectos que producen estas malas prácticas laborales, primero que generan incertidumbre y pone en peligro la prosperidad de todos los trabajadores.</p>	<p>Los efectos que producen es que se quebranta los derechos fundamentales laborales tanto individuales como colectivos de los trabajadores involucrados en dichas operaciones tanto de la empresa principal así como la contratista.</p>	<p>Los efectos que producen estas prácticas fraudulentas que se trasgreden los derechos fundamentales de los trabajadores a mi entender esto produce el uso negativo de la tercerización.</p>	<p>Los expertos concuerdan que estas malas prácticas ponen en riesgo la estabilidad de los trabajadores, afectándolos de muchas formas siendo una de ellas su remuneración</p>	<p>Ninguno</p>	<p>Los expertos nos dan a entender que las prácticas fraudulentas a las que recurren ciertas empresas tercerizadoras vulneran diversos derechos de los trabajadores, como las condiciones en las que se laboran, las remuneraciones entre otras.</p>
--	---	--	---	---	--	----------------	--

<p>4.- En su opinión ¿Qué alternativas recomienda Usted que se deberían tomar para prevenir las prácticas fraudulentas en contratos laborales?</p>	<p>Una de las alternativas que debe tener es que el Ministerio de Trabajo cumpla con las informaciones que realiza las empresas tercerizadoras como el tipo de actividades que realiza y el sector al que pertenece y su evolución en los últimos años.</p>	<p>En mi opinión, para prevenir las malas prácticas, es que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo tiene que tener la remisión de la empresa tercerizadora y principales y que empresas practican el fraude laboral, yo creo que en esa medida se reduciría el fraude laboral.</p>	<p>Lo que recomiendo es que el Ministerio de Trabajo monitoree los plazos de la tercerización y también monitoree a las empresas usuarias de tercerización</p>	<p>Para prevenir estas prácticas fraudulentas es no usar indebidamente la tercerización, donde el estado debe tomar énfasis a esta situación, ya que para mí la tercerización trae efectos negativos y vulnera los derechos laborales y el estado</p>	<p>Los expertos concuerdan con que el Ministerio de Trabajo y de Promoción al empleo deben de darle una mayor revisión y fiscalización a las empresas tercerizadoras y a las empresas principales.</p>	<p>Ninguno</p>	<p>Los expertos en su interpretación refieren a que es la labor del Ministerio de Trabajo y de Promoción al empleo la entidad encargada de poner mano dura contra las empresas tercerizadoras fraudulentas, para hacer valer lo dispuesto en la ley 29245.</p>
---	---	---	--	---	--	----------------	--

<p>5.- Usted considera ¿Que con normas más estrictas se prevendría el fraude en la tercerización laboral?</p>	<p>No solo basta que se cumpla con los requisitos de la ley 29245, lo cual el Estado y las empresas deben cumplir y esto prevendría las prácticas fraudulentas.</p>	<p>Las normas ya están, solo faltaría que el Estado tome cartas en el asunto y tome el control que empresas abusan del fraude para prevenir el fraude laboral.</p>	<p>Basta que se cumpla la ley de tercerización 29245 que está a cargo el Ministerio de Trabajo para que implemente los requisitos conforme a ley para así prevenir el fraude en la tercerización laboral.</p>	<p>Para mí la Ley de Tercerización ha advertido un impacto negativo al margen de lo que establece la ley, genera el fraude en la subcontratación sobre los derechos fundamentales que la constitución reconoce a todo trabajador está bien implementado pero esto trae consecuencias negativas a los trabajadores.</p>	<p>Los expertos menciona que las normas, más precisamente la Ley 29245 están bien, solo que es la labor del Ministerio y la del propio estado en regular y fiscalizar a las empresas tercerizadoras para prevenir las prácticas fraudulentas.</p>	<p>Para el magistero Pérez menciona que el la ley de tercerización trae efectos negativos a los derechos laborales.</p>	<p>Se interpreta que la Ley de tercerización está bien implementada y por ende el Ministerio de Trabajo debe regularizar la ley para que no se afecten los derechos laborales.</p>
--	---	--	---	--	---	---	--

<p>6.-Usted considera ¿Que las empresas tercerizadoras como usuarias cumplen con los requisitos de la Ley 29245?</p>	<p>En realidad no se están cumpliendo los requisitos de la Ley 29245, es por ello que hay el mal uso de la tercerización, que conlleva al fraude laboral.</p>	<p>Las empresas tercerizadoras como usuarias no cumplen con la Ley de tercerización laboral que es la 29245, es por ello que se desnaturalizan los contratos y esto conlleva al fraude laboral.</p>	<p>En realidad no cumplen con los requisitos de la Ley de Tercerización 29245 porque así no habría fraude de tercerización laboral en las contrataciones</p>	<p>En realidad las empresas usuarias como tercerizadoras incumplen con la Ley de Tercerización laboral 29245, causando la vulneración de los derechos de los trabajadores.</p>	<p>Los expertos afirman que las referidas empresas no cumplen con los requisitos exigidos por la Ley 29245.</p>	<p>Ninguno</p>	<p>La interpretación afirma que las empresas usuarias como tercerizadoras incumplen con los requisitos de la Ley 29245.</p>
---	---	---	--	--	---	----------------	---

<p>7. Cree usted ¿Qué las empresas tercerizadoras que recurren al fraude laboral han sido fiscalizadas de manera correcta por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo?</p>	<p>En realidad el Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo no realiza debidamente con su labor de inspección y evaluación de las empresas tercerizadoras como usuarias.</p>	<p>La verdad que no han sido fiscalizadas de manera correcta si esto estuviera fiscalizado correctamente no, nos en dicha situación de falta de información que realizan las empresas tercerizadoras.</p>	<p>No han sido debidamente fiscalizados por el MT porque así no habría tanto fraude en la tercerización laboral.</p>	<p>El MT no ha cumplido de manera correcta en fiscalizar a todas las empresas tercerizadoras, es por ello que las empresas disfrazan los contratos y contribuye el fraude laboral, por tanto ellos deben fiscalizar a estas empresas tercerizadoras para que haya un control y no ocasionen mayores perjuicios a otros bienes constitucionales y contratos conforme a derecho.</p>	<p>Los expertos hacen mención a que las referidas empresas no han sido correctamente fiscalizadas por el Ministerio de Trabajo y de promoción al Empleo.</p>	<p>Ninguno</p>	<p>La incorrecta fiscalización y supervisión de las empresas tercerizadoras, favorece a que muchas de la misma cometan actos fraudulentos en las modalidades laborales, en las que estas funcionan.</p>
--	--	---	--	--	--	----------------	---

<p>8.- Usted considera ¿Que, implementarse e modificaciones a la Ley 29245 se reduciría el número de empresas tercerizadoras fraudulentas?</p>	<p>No hay que implementarse ninguna modificación a la Ley 29245, solo basta que se cumpla los requisitos, se reduciría el número de empresas tercerizadoras fraudulentas.</p>	<p>No hay que modificarse la Ley 29245, solo que cumpla con la ley, se reduciría el abuso fraudulento, solo basta con el cumplimiento de la ley.</p>	<p>No es necesario, porque la ley ha señalado que toda empresa que desarrolla actividades tercerizadoras está obligada a inscribirse en el Registro Nacional de empresas tercerizadoras a cargo de la autoridad Administrativa de trabajo no ha cumplido con crear este registro y con ello ha permitido el abuso de la figura jurídica de la tercerización laboral.</p>	<p>No se debe implementar la ley, pero esta ley trae efectos negativos porque se vulneran los derechos fundamentales de los trabajadores no debería existir y así se reduciría el número de empresas tercerizadoras.</p>	<p>Los expertos concuerdan que la ley 29245 esta correcta, es decir que no debe de modificarse, pero que el problema reside en la forma en cómo se aplica la mencionada ley.</p>	<p>El magistrado Pérez menciona que no debe existir la ley de tercerización porque perjudica a los trabajadores.</p>	<p>La Ley 29245, presenta grandes elementos en cuanto a la regulación de las empresas tercerizadoras, lo que representa que no debe darse modificaciones. Pero que el problema reside en cómo se aplica la Ley.</p>
---	---	--	--	--	--	--	---

<p>9.- En su opinión ¿Qué beneficios o perjuicios traería modificar la Ley de Tercerización Laboral? Y ¿Cómo debería abordar tales modificaciones El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo?</p>	<p>En realidad no se tendría que modificar la ley, solo basta que se cumpla. Y que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo debe abordar con la Ley y acatar lo que dice, así no habría ninguna irregularidad en las empresas tercerizadoras</p>	<p>No es necesario modificar la Ley de Tercerización Laboral 29245 solo basta que esté debidamente implantado y que el MT monitoree a las empresas tercerizadora</p>	<p>Como dije anteriormente, basta con la ley 29245, la ley está bien hecha, solo que falta la aplicación de las empresas.</p>	<p>No se debe modificar la ley pero como mencione que esta ley trae efectos negativos donde el MT debe poner más control o simplemente no debería existir para que no afecte los derechos fundamentales de los trabajadores como la continuidad en el trabajo, como la remuneración y la libertad sindical que para mí no han sido estudiados constitucionalmente.</p>	<p>Los autores reafirman su posición de que la Ley 29245 no debe de modificarse</p>	<p>El magistrado Pérez menciona que no debe existir la ley de tercerización porque no beneficia a los trabajadores.</p>	<p>El problema residen, según los expertos en la incorrecta aplicación de las normas que regulan la Ley 29245, como bien es la Ley 29245.</p>
---	---	--	---	--	---	---	---

ANEXO N°4: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



SOLICITO:

Validación de instrumento de recojo de información.

Sr(a): Luz Margaret Díaz Tocas.....

Nosotros Lucila Thayri Reátegui Villa identificada con DNI N°48492408 y Gregg Henry Serquen Arizaga identificado con DNI N°72673953, ambos alumnos de la EP de Derecho, a usted con el debido respeto nos presentamos y le manifestamos:

Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que venimos elaborando titulada: "LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO A CAUSA DEL FRAUDE EN LA TERCERIZACIÓN LABORAL Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES", solicitamos a Ud. Se sirva validar el instrumento que le adjuntamos bajo los criterios académicos correspondientes. Para este efecto adjuntamos los siguientes documentos:

- Instrumento
- Ficha de evaluación
- Matriz de consistencia

Por tanto:

A usted, ruego acceder mi petición.

Callao, 15 Octubre de 2019


.....
Lucila Thayri Reátegui Villa


.....
Gregg Henry Serquen Arizaga

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Díaz Torres Luz Margot
 1.2. Cargo e institución donde labore: Docente - U. César Vallejo
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: _____
 1.4. Autor(A) de instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

✓

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

90 %

Lima, _____ del 2019

[Firma]
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No: 32413320 Tel: 01 0369 184

SOLICITO:
Validación de instrumento de
recojo de información.

Sr(a): Mica Carrión Castillo.....

Nosotros Lucila Thayri Reátegui Villa identificada con DNI N°48492408 y Gregg Henry Serquen Arizaga identificado con DNI N°72673953, ambos alumnos de la EP de Derecho, a usted con el debido respeto nos presentamos y le manifestamos:

Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que venimos elaborando titulada: "**LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO A CAUSA DEL FRAUDE EN LA TERCERIZACIÓN LABORAL Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES**", solicitamos a Ud. Se sirva validar el instrumento que le adjuntamos bajo los criterios académicos correspondientes. Para este efecto adjuntamos los siguientes documentos:

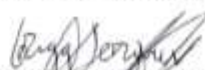
- Instrumento
- Ficha de evaluación
- Matriz de consistencia

Por tanto:

A usted, ruego acceder mi petición.

Callao, 15 Octubre de 2019


.....
Lucila Thayri Reátegui Villa


.....
Gregg Henry Serquen Arizaga

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres: CARRIÓN CASTILLO NORA AMELIA
 1.2 Cargo e institución donde labore: GERENTE - Escuela Judicial Carlos D. Castillo Eche
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: _____
 1.4 Autor(A) de Instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, 9 de NOVIEMBRE del 2019

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

 DNI N° 8546913 & Telf. 989 200 788

SOLICITO:
Validación de instrumento de
recojo de información.

Sr(a): *Clara Isabel Namuchne Cruzada*.....

Nosotros Lucila Thayri Reátegui Villa identificada con DNI N°48492408 y Gregg Henry Serquen Arizaga identificado con DNI N°72673953, ambos alumnos de la EP de Derecho, a usted con el debido respeto nos presentamos y le manifestamos:

Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que veremos elaborando titulada: **"LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO A CAUSA DEL FRAUDE EN LA TERCERIZACIÓN LABORAL Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES"**, solicitamos a Ud. Se sirva validar el instrumento que le adjuntamos bajo los criterios académicos correspondientes. Para este efecto adjuntamos los siguientes documentos:

- Instrumento
- Ficha de evaluación
- Matriz de consistencia

Por tanto:

A usted, ruego acceder mi petición.

Callao, 15 Octubre de 2019


.....
Lucila Thayri Reátegui Villa


.....
Gregg Henry Serquen Arizaga

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: *Namuche Cruzado Clara Isabel*
- 1.2. Cargo e institución donde labora: *Docente - Universidad César Vallejo*
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación:
- 1.4. Autor(A) de instrumento:

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95

Lima..... del 2019

[Firma]
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 08380735. Tel. 922011817

ANEXOS N°5: ENTREVISTAS

DECLARACIÓN JURADA

Por la presente, yo, José Luis Meléndez Meléndez, identificado con D.N.I. N°, 44509302 con código de colegiatura 64350, afirmo que a la fecha realizo la labor jurisdiccional/profesional de abogado laboral. Así mismo, afirmo que las respuestas halladas en la presente Guía de Entrevista del proyecto de investigación titulada “**LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO A CAUSA DEL FRAUDE EN LA TERCERIZACION LABORAL Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES**” corresponden con exactitud enteramente a mis pensamientos y consideraciones. Además, autorizo a “Lucila Thayri Reátegui Villa identificada con DNI N°48492408 y Gregg Henry Serquen Arizaga identificado con DNI N°72673953”, a que pueda usar las mismas para los fines de investigación que el proyecto de investigación y tesis demande.



José Luis Meléndez Meléndez
ABOGADO
C.A.L. 64350

FICHA DE ENTREVISTA N°1

TITULO:

"LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO A CAUSA DEL FRAUDE EN LA TERCERIZACIÓN LABORAL Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES"

ENTREVISTADO: Jose Luis Melendez Melendez
CARGO/PROFESIÓN: Abogado Laboralista
INSTITUCIÓN: 3^{er}. Juzgado de Trabajo del Callao
FECHA: 22/11/19

Objetivo general

- Determinar si la desnaturalización de los contratos de trabajo contribuye en ocasionar el fraude en la tercerización laboral restringiendo los derechos laborales de los trabajadores.

1. En su opinión ¿De qué manera se desnaturalizan los contratos laborales en las empresas tercerizadoras?

Se desnaturalizan en el supuesto que no cumplen alguno de los requisitos exigidos por ley, lo cual refleja la ausencia, de autonomía empresarial de la empresa tercerizadora. Por tanto esto origina que el trabajador desplazado de la empresa tercerizadora tenga una relación de trabajo directo.

se inmediato con la empresa Principal

2. Usted considera ¿Que las empresas que recurren a prácticas fraudulentas representan una minoría o mayoría en el número total de las empresas tercerizadoras en el Perú? Fundamente su respuesta.

Hay un alto porcentaje de fraude que cuenta con la participación de empleador de las empresas en donde ocurre el hecho.

3. según su experiencia ¿Qué efectos producen las prácticas fraudulentas por parte de las empresas tercerizadoras en los derechos laborales de sus trabajadores?

Los efectos que producen y que ocasiona perjuicio a los derechos constitucionales de los trabajadores lo cual conlleva el incumplimiento de una norma de carácter laboral también puede producir la continuidad en el trabajo, las remuneraciones y condiciones de trabajo digno y la libertad sindical

Objetivo Especifico N°1

- **Determinar de qué manera se afectan los derechos laborales con el fraude en la tercerización laboral.**

1. En su opinión ¿Qué alternativas recomienda Usted que se deberían de tomar para prevenir las prácticas fraudulentas en contratos laborales?

Una de las alternativas que debe tener es q' el ministerio de Trabajo cumpla con las informaciones que realiza las empresas tercerizadoras como el tipo de actividades que realiza y el sector al q' pertenece y su evolución en los últimos 5 años.

2. Usted considera ¿Que con normas más estrictas se prevendría el fraude en la tercerización laboral?

No solo basta q' se cumpla con los requisitos de la ley 29245 lo cual el estado y las empresas deben cumplir y esto prevendría las prácticas fraudulentas

3. Usted considera ¿Que las empresas tercerizadoras como usuarias cumplen con los requisitos de la Ley 29245?

En realidad no se están cumpliendo los requisitos de la ley 29245 es por ello que hay el mal uso de la tercerización y conlleva al fraude laboral

Objetivo Especifico N°2

- **Determinar de qué manera el Ministerio de Trabajo Promoción al empleo cumple con su función como órgano rector y fiscalizador en cuanto a la Tercerización Laboral.**

1. Cree usted ¿Qué las empresas tercerizadoras que recurren al fraude laboral han sido fiscalizadas de manera correcta por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo?

En realidad el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo no realiza debidamente con su labor de inspección y evaluación de las empresas tercerizadoras como usuarias

-
.....
2. Usted considera ¿Que, al implementarse modificaciones a la Ley 29245 se reduciría el número de empresas tercerizadoras fraudulentas?

No hay que implementarse ninguna modificación a la ley 29245 solo basta q se cumpla los requisitos se reduciría el número de empresas tercerizadora.
Fraudulentas

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

3. En su opinión ¿Qué beneficios o perjuicios traería modificar la Ley de Tercerización Laboral? Y ¿Cómo debería abordar tales modificaciones El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo?

En realidad no se tendría que modificar la ley solo basta que se cumpla y que el ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo debe abordar con la ley y acatar lo que dice, así no habría ninguna irregularidad en las empresas tercerizadoras

.....
.....

FICHA DE ENTREVISTA N°1

TITULO:

"LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO A CAUSA DEL FRAUDE EN LA TERCERIZACIÓN LABORAL Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES"

ENTREVISTADO: Nardo Katherine Romo Alasilla

CARGO/PROFESIÓN: Jueza

INSTITUCIÓN: Distrito Judicial de Ventanilla

FECHA: 29/11/19

Objetivo general

- Determinar si la desnaturalización de los contratos de trabajo contribuye en ocasionar el fraude en la tercerización laboral restringiendo los derechos laborales de los trabajadores.

1. En su opinión ¿De qué manera se desnaturalizan los contratos laborales en las empresas tercerizadoras?

En mi opinión los contratos de trabajo se desnaturalizan porque las empresas no cumple con los requisitos de la ley de tercerización laboral que es el 29245.

-
.....
2. Usted considera ¿Que las empresas que recurren a prácticas fraudulentas representan una minoría o mayoría en el número total de las empresas tercerizadoras en el Perú? Fundamente su respuesta.

si las empresas recurren a estas practicas fraudulentas que abaratan se la mayoría de cosas que pasan porque las comisiones para reducir costos, y abaratan precios y en las los trabajadores se ven subvalorados.

.....
.....

3. según su experiencia ¿Qué efectos producen las prácticas fraudulentas por parte de las empresas tercerizadoras en los derechos laborales de sus trabajadores?

los efectos que producen estas malas practicas laboral primera que generan incertidumbre y pone en peligro la prosperidad de todos los trabajadores.

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

Objetivo Especifico N°1

- **Determinar de qué manera se afectan los derechos laborales con el fraude en la tercerización laboral.**

1. En su opinión ¿Qué alternativas recomienda Usted que se deberían de tomar para prevenir las prácticas fraudulentas en contratos laborales?

En mi opinión para prevenir las malas prácticas es que el Ministerio de trabajo y promoción del empleo tiene que tener la remisión de la empresa tercerizada y principales y que empresas practican el fraude laboral ya sea que lo sea mediante se reduciría el fraude laboral.

2. Usted considera ¿Que con normas más estrictas se prevendría el fraude en la tercerización laboral?

Las normas ya están solo faltaría que el estado tome cartas al asunto y tome los cuenta y tome el control que empresas abusan del fraude para prevenir el fraude laboral.

3. Usted considera ¿Que las empresas tercerizadoras como usuarias cumplen con los requisitos de la Ley 29245?

Las empresas tercerizadoras como usuarias no cumple con la Ley de tercerización laboral que es la 29245 es por ello que se desnaturalizan los contratos y esto conlleva al fraude laboral.

Objetivo Especifico N°2

- Determinar de qué manera el Ministerio de Trabajo Promoción al empleo cumple con su función como órgano rector y fiscalizador en cuanto a la Tercerización Laboral.

1. Cree usted ¿Qué las empresas tercerizadoras que recurren al fraude laboral han sido fiscalizadas de manera correcta por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo?

La realidad que no han sido fiscalizados de manera correcta si esto estuviera fiscalizado correctamente no nos encontraríamos en dicha situación de falta de información que realizan las empresas tercerizadoras.

.....
.....
2. Usted considera ¿Que, al implementarse modificaciones a la Ley 29245 se reduciría el número de empresas tercerizadoras fraudulentas?

no hay que modificar la ley 29245 solo que cumpla con la ley se reduciría el abuso fraudulento solo basta con el cumplimiento de la ley.

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

3. En su opinión ¿Qué beneficios o perjuicios traería modificar la Ley de Tercerización Laboral? Y ¿Cómo debería abordar tales modificaciones El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo?

Como dije anteriormente basta con la ley 29245, la ley está bien hecha solo que falta la aplicación de las empresas

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

DECLARACIÓN JURADA

Por la presente, yo, MARTIN JUVENAL ARCE RAMIREZ,
identificado con D.N.I. N° 10109314, con código de
colegiatura 75877, afirmo que a la fecha realizo la labor
jurisdiccional/profesional de ABOGADO. Así mismo, afirmo que las
respuestas halladas en la presente Guía de Entrevista del proyecto de investigación titulada
**"LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO A CAUSA DEL FRAUDE EN LA
TERCERIZACION LABORAL Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES"** corresponden
con exactitud enteramente a mis pensamientos y consideraciones. Además, autorizo a
"Lucila Thayri Reátegui Villa identificada con DNI N°48492408 y Gregg Henry Serquen Arízaga
identificado con DNI N°72673953", a que pueda usar las mismas para los fines de
investigación que el proyecto de investigación y tesis demande.


Martín Juvenal Arce Ramírez
ABOGADO
C.A.L. 75877

FICHA DE ENTREVISTA N°1

TÍTULO:

"LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO A CAUSA DEL FRAUDE EN LA TERCE-
RIZACIÓN LABORAL Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES"

ENTREVISTADO: MATIN JOVEVENAL ARCERAHIREZ

CARGO/PROFESIÓN: ABOGADO LABORALISTA

INSTITUCIÓN:

FECHA: 21/11/19

Objetivo general

- Determinar si la desnaturalización de los contratos de trabajo contribuye en ocasionar el fraude en la tercerización laboral restringiendo los derechos laborales de los trabajadores.

1. En su opinión ¿De qué manera se desnaturalizan los contratos laborales en las empresas tercerizadoras?

Se desnaturalizan los contratos que no cumplen con los requisitos 2 y 3 de la Ley de Tercerización y 4 del presente Reglamento, indicando la ausencia de autonomía empresarial de la empresa tercerizadora cuando se encuentren subordinados por la empresa principal.

1. En su opinión ¿Qué alternativas recomienda Usted que se deberían de tomar para prevenir las prácticas fraudulentas en contratos laborales?

UNA DE LAS ALTERNATIVAS QUE SE RECOMIENDA ES QUE EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEBE CONTAR CON UNA ESCASA Y SISTEMATIZADA INFORMACIÓN DE ACUERDO AL DOCUMENTO DE LA RELACION DE EMPRESAS TERCERIZADORAS SEGÚN A LA PLANILLA ELECTRONICA SUNAT

2. Usted considera ¿Que con normas más estrictas se prevendría el fraude en la tercerización laboral?

BASTA CON QUE SE CUMPLA LAS SANCIONES IMPUESTAS POR EL REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL DE INSPECCION DEL TRABAJO Y QUE SE CUMPLAN EL REGLAMENTO Y LA LEY DE TERCERIZACION LABORAL 29245 SE PREVENDRIA ASI EL FRAUDE EN LA TERCERIZACION LABORAL

3. Usted considera ¿Que las empresas tercerizadoras como usuarias cumplen con los requisitos de la Ley 29245?

NO CONSIDERO QUE LAS EMPRESAS USUARIAS COMO TERCERIZADORAS LIG CUMPLEN CON LOS

REQUISITOS DE LA LEY 29245 NI CON EL REGLAMENTO

Objetivo Específico N°2

- Determinar de qué manera el Ministerio de Trabajo Promoción al empleo cumple con su función como órgano rector y fiscalizador en cuanto a la Tercerización Laboral.

1. Cree usted ¿Qué las empresas tercerizadoras que recurren al fraude laboral han sido fiscalizadas de manera correcta por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo?
EN REALIDAD CONSIDERO QUE EL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO NO CUENTA CON LA DEBIDA INFORMACION ACERCA DE LAS EMPRESAS Y NUMERO DE TRABAJADORES QUE REALIZAN ACTIVIDADES DE TERCERIZACION AL SECTOR AL QUE PERTENECEN Y SU EVOLUCION DE LOS ÚLTIMOS CUATRO AÑOS TAMBIEN DEBE CONTAR CON LA INFORMACION ACERCA DE LAS EMPRESAS QUE HAN INCURRIDO EN FRAUDE EN LA TERCERIZACION Y POR ÚLTIMO SERIA QUE TENDRIAN INFORMACION ACERCA DEL CUMPLIMIENTO Y EL GRADO DE SEGUIMIENTO DE LAS ORDENES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO QUE DISPONEN SANCIONES A ESTAS EMPRESAS

2. Usted considera ¿Que, al implementarse modificaciones a la Ley 29245 se reduciría el número de empresas tercerizadoras fraudulentas?

NO ES NECESARIO, POR QUE LA LEY HA SEÑALADO QUE TODA EMPRESA QUE HA DESARROLLADO ACTIVIDADES TERCERIZADORAS ESTAN OBLIGADAS A INSCRIBIRSE EN EL REGISTRO NACIONAL DE EMPRESAS

TERCERIZADORAS A CARGO DE LA AUTORIDAD
ADMINISTRATIVA DE TRABAJO. YA EMBAJES EL
MINISTERIO DEL TRABAJO NO HA CUMPLIDO CON EL
REGIAMENTO

3. En su opinión ¿Qué beneficios o perjuicios traería modificar la Ley de Tercerización Laboral?
Y ¿Cómo debería abordar tales modificaciones El Ministerio de Trabajo y Promoción del
Empleo?

LA LEY NO HAY QUE MODIFICARSE, POR QUE
ESTÁ BIEN IMPLEMENTADA, PERO EL MINISTE-
RIO DEL TRABAJO DEBE CUMPLIR CON LA LEY
DE TERCERIZACIÓN LABORAL

DECLARACIÓN JURADA

Por la presente, yo, **JULIO CESAR PEREZ BERNAL**, identificado con D.N.I. N° 09644023, con código de colegiatura CAC. 6260, afirmo que a la fecha realizo la labor jurisdiccional/profesional de Abogado laboralista. Así mismo, afirmo que las respuestas halladas en la presente Guía de Entrevista del proyecto de investigación titulada **“LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO A CAUSA DEL FRAUDE EN LA TERCERIZACION LABORAL Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES”** corresponden con exactitud enteramente a mis pensamientos y consideraciones. Además, autorizo a “Lucila Thayri Reátegui Villa identificada con DNI N°48492408 y Gregg Henry Serquen Arizaga identificado con DNI N°72673953”, a que pueda usar las mismas para los fines de investigación que el proyecto de investigación y tesis demande.


Julio César Pérez Bernal
ABOGADO
CAC N° 6260

FICHA DE ENTREVISTA N°1

TITULO:

"LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO A CAUSA DEL FRAUDE EN LA TERCE-
RIZACIÓN LABORAL Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES"

ENTREVISTADO: Julio Cesar Perez Bernal

CARGO/PROFESIÓN: Abogado Laboral

INSTITUCIÓN: Municipalidad del Callao

FECHA: 20/11/19

Objetivo general

- Determinar si la desnaturalización de los contratos de trabajo contribuye en ocasionar el fraude en la tercerización laboral restringiendo los derechos laborales de los trabajadores.

1. En su opinión ¿De qué manera se desnaturalizan los contratos laborales en las empresas tercerizadoras?

Los contratos se desnaturalizan cuando
incumplen con los requisitos dos y tres
de la ley de Tercerización en su artículo
cuero

2. Usted considera ¿Que las empresas que recurren a prácticas fraudulentas representan una minoría o mayoría en el número total de las empresas tercerizadoras en el Perú? Fundamente su respuesta.

Las empresas que recurren a estas prácticas fraudulentas representan una minoría en el número total de las empresas tercerizadoras en el Perú.

3. según su experiencia ¿Qué efectos producen las prácticas fraudulentas por parte de las empresas tercerizadoras en los derechos laborales de sus trabajadores?

Los efectos que producen estas prácticas fraudulentas es que se vulneran los derechos fundamentales de los trabajadores y a su vez se promueve el uso negativo de la tercerización.

Objetivo Específico N°1

- Determinar de qué manera se afectan los derechos laborales con el fraude en la tercerización laboral.

1. En su opinión ¿Qué alternativas recomienda Usted que se deberían de tomar para prevenir las prácticas fraudulentas en contratos laborales?

Para prevenir estas prácticas fraudulentas es necesario usar debidamente la Tercerización donde el estado debe tomar más énfasis a esta situación, ya que para mí la Tercerización trae ciertas medidas y vulnera los derechos laborales y el estado debe tomar una medida de acuerdo al fraude en la Tercerización laboral.

2. Usted considera ¿Que con normas más estrictas se prevendría el fraude en la tercerización laboral?

Para mí la ley de tercerización a advertido el impacto negativo al margen de lo establece la ley, genera el fraude en la subcontratación sobre los derechos fundamentales que la constitución reconoce a todo trabajador esta bien implementada pero esta trae consecuencias negativas a los trabajadores.

3. Usted considera ¿Que las empresas tercerizadoras como usuarias cumplen con los requisitos de la Ley 29245?

En realidad las empresas usuarias como tercerizadora incumplen con la ley de tercerización laboral 29245, causando la

culminación de los derechos en los
Trabajadores

Objetivo Específico N°2

- Determinar de qué manera el Ministerio de Trabajo Promoción al empleo cumple con su función como órgano rector y fiscalizador en cuanto a la Tercerización Laboral.

1. Cree usted ¿Qué las empresas tercerizadoras que recurren al fraude laboral han sido fiscalizadas de manera correcta por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo?

El Ministerio de Trabajo no cumple de manera correcta en fiscalizar a todas las empresas tercerizadoras ya por ello que las empresas desfavorecen los derechos y se realizan fraude a nivel laboral, por tanto ellas deben fiscalizar a estas empresas tercerizadoras para que hagan un control y no ocasionen mayores perjuicios a otros miembros constitucionales y controles para que se cumpla el derecho

2. Usted considera ¿Que, al implementarse modificaciones a la Ley 29245 se reduciría el número de empresas tercerizadoras fraudulentas?

No se debe implementar la ley para que esta ley trae efectos negativos porque se vulneran los derechos fundamentales de los trabajadores, no debería existir ya así se podría...

el número de empresas tercerizadas
frecuentes.

3. En su opinión ¿Qué beneficios o perjuicios traería modificar la Ley de Tercerización Laboral?
Y ¿Cómo debería abordar tales modificaciones El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo?

No se debe modificar la ley para como menciona
que esta ley trae efectos negativos, el ministerio
del Trabajo debe poner más control a simplemente
no debería existir para que no afecte a los
derechos fundamentales de los trabajadores como
la continuidad en el trabajo, con la reenumeración
y la libertad sindical que para mí
entender me han sido estudiados
Constitucionalmente.

ANEXO N°6: LEY DE TERCERIZACIÓN LABORAL 29245

LEY QUE REGULA LOS SERVICIOS DE TERCERIZACIÓN

Artículo 1.- Objeto de la Ley

La Ley regula los casos en que procede la tercerización, los requisitos, derechos y obligaciones, así como las sanciones aplicables a las empresas que desnaturalizan el uso de este Método de vinculación empresarial.

Artículo 2.- Definición

Se entiende por tercerización la contratación de empresas para que desarrollen actividades especializadas u obras, siempre que aquellas asuman los servicios prestados por su cuenta y riesgo; cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales; sean responsables por los resultados de sus actividades y sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación.

Constituyen elementos característicos de tales actividades, entre otros, la pluralidad de clientes, que cuente con equipamiento, la inversión de capital y la retribución por obra o servicio.

En ningún caso se admite la sola provisión de personal.

La aplicación de este sistema de contratación no restringe el ejercicio de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores. (*)

(*) De conformidad con el Artículo 1 del Decreto Legislativo N° 1038, publicado el 25 junio 2008, las empresas comprendidas en los alcances de la presente Ley, podrán adecuarse a lo dispuesto por el presente artículo, en lo que respecta a la pluralidad de clientes, en un plazo de un año a partir de la vigencia de la presente ley. De igual plazo dispondrán las empresas que recién se constituyan, a contar desde el momento de su constitución. Esta disposición no exonera de la prohibición de efectuar simple provisión de personal ni de las exigencias de autonomía empresarial en la tercerización de servicios. En casos excepcionales, por razones objetivas y demostrables, la pluralidad de clientes puede ser no considerada como característica. El

Reglamento de la Ley N° 29245 precisará lo pertinente a tal situación.

CONCORDANCIAS: D.S. N° 006-2008-TR, Art. 5

Artículo 3.- Casos que constituyen tercerización de servicios

Constituyen tercerización de servicios, entre otros, los contratos de gerencia conforme a la Ley General de Sociedades, los contratos de obra, los procesos de tercerización externa, los contratos que tienen por objeto que un tercero se haga cargo de una parte integral del proceso productivo.

CONCORDANCIAS: D.S. N° 006-2008-TR, Art. 2 y 5

Artículo 4.- Desplazamiento de personal a la empresa principal

Los contratos donde el personal de la empresa tercerizadora realiza el trabajo especializado u obra en las unidades productivas o ámbitos de la empresa principal, no deben afectar los derechos laborales y de seguridad social de dichos trabajadores, manteniéndose la subordinación de los mismos respecto de la empresa que presta los servicios de tercerización, lo cual debe constar por escrito en dicho contrato, en el cual debe especificarse cuál es la actividad empresarial a ejecutar y en qué unidades productivas o ámbitos de la empresa principal se realiza.

(*) De conformidad con el Artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1038, publicado el 25 junio 2008, las obligaciones y restricciones establecidas en los artículos 4 al 9 de la presente Ley, son aplicables a aquellas empresas tercerizadoras que realizan sus actividades con desplazamiento continuo de personal a las instalaciones de la principal, no así a los supuestos de tercerización sin desplazamiento ni a las que lo hagan en forma eventual o esporádica.

CONCORDANCIAS: D.S. N° 006-2008-TR, Art. 8

Artículo 5.- Desnaturalización

Los contratos de tercerización que no cumplan con los requisitos señalados en los artículos 2 y 3 de la presente Ley y que impliquen una simple provisión de personal, originan que los trabajadores desplazados de la empresa tercerizadora tengan una relación de trabajo directa e inmediata con la empresa principal, así como la cancelación del registro a que se refiere el artículo

8 de la presente Ley, sin perjuicio de las demás sanciones establecidas en las normas correspondientes.

Artículo 6.- Derecho a información

Al iniciar la ejecución del contrato, la empresa tercerizadora tiene la obligación de informar por escrito a los trabajadores encargados de la ejecución de la obra o servicio, a sus representantes, así como a las organizaciones sindicales y a los trabajadores de la empresa principal, lo siguiente:

1. La identidad de la empresa principal, incluyendo a estos efectos el nombre denominación o razón social de esta, su domicilio y número de Registro Único del Contribuyente.
2. Las actividades que son objeto del contrato celebrado con la empresa principal, cuya ejecución se llevará a cabo en el centro de trabajo o de operaciones de la misma.
3. El lugar donde se ejecutarán las actividades mencionadas en el numeral anterior.

El incumplimiento de esta obligación constituye infracción administrativa, de conformidad con lo señalado en las normas sobre inspección del trabajo.

CONCORDANCIAS: D.S. N° 006-2008-TR, Art. 8

Artículo 7.- Garantía de derechos laborales

Los trabajadores de las empresas que prestan servicio de tercerización tienen los siguientes derechos, sin perjuicio de los ya establecidos en la legislación laboral vigente:

1. Los trabajadores bajo contrato de trabajo sujetos a modalidad tienen iguales derechos que los trabajadores contratados a tiempo indeterminado. Este derecho se aplica a los trabajadores desplazados en una tercerización, respecto de su empleador.
2. Los trabajadores que realicen labores en las instalaciones de la empresa principal en una tercerización, cualquiera fuese la modalidad de contratación laboral utilizada, como todo trabajador contratado a tiempo indeterminado o bajo modalidad, tiene respecto de su empleador todos los derechos laborales individuales y colectivos establecidos en la normativa vigente; en consecuencia, los trabajadores no están sujetos a subordinación por parte de la empresa principal.
3. La tercerización de servicios y la contratación sujeta a modalidad, incluyendo aquella realizada en la tercerización de servicios, no puede ser utilizada con la intención o efecto de limitar o perjudicar la libertad sindical, el derecho de negociación colectiva, interferir en la

actividad de las organizaciones sindicales, sustituir trabajadores en huelga o afectar la situación laboral de los dirigentes amparados por el fuero sindical.

4. Cuando corresponda, los trabajadores pueden interponer denuncias ante la Autoridad

Administrativa de Trabajo o recurrir al Poder Judicial, para solicitar la protección de sus derechos colectivos, incluyendo los referidos en el numeral 2 del presente artículo, a impugnar las prácticas antisindicales, incluyendo aquellas descritas en el numeral 3 del presente artículo, a la verificación de la naturaleza de los contratos de trabajo sujetos a modalidad de acuerdo con la legislación laboral vigente, a impugnar la no renovación de un contrato para perjudicar el ejercicio del derecho de libertad sindical y de negociación colectiva o en violación del principio de no discriminación, y obtener, si correspondiera, su reposición en el puesto de trabajo, su reconocimiento como trabajador de la empresa principal, así como las indemnizaciones, costos y costas que corresponda declarar en un proceso judicial, sin perjuicio de la aplicación de multas.

Artículo 8.- Registro de las empresas tercerizadoras

Para iniciar y desarrollar sus actividades, las empresas tercerizadoras se inscriben en un Registro Nacional de Empresas Tercerizadoras a cargo de la Autoridad Administrativa de Trabajo, en un plazo de treinta (30) días hábiles de su constitución.

La inscripción en el Registro se realiza ante la Autoridad Administrativa de Trabajo competente del lugar donde la empresa desarrolla sus actividades, quedando sujeta la vigencia de su autorización a la subsistencia de su registro.

CONCORDANCIAS: D.S. N° 006-2008-TR, Arts. 9

D.S. N° 010-2008-TR, Única Disp. ~~Complem. Trans.~~ (Decreto Supremo que precisa la vigencia de los Registros Sectoriales de las empresas tercerizadoras y extiende el deber del registro de control de asistencia a las empresas principales)

Artículo 9.- Responsabilidad de la empresa principal

La empresa principal que contrate la realización de obras o servicios con desplazamiento de personal de la empresa tercerizadora es solidariamente responsable por el pago de los derechos y beneficios laborales y por las obligaciones de seguridad social devengados por el tiempo en que

el trabajador estuvo desplazado. Dicha responsabilidad se extiende por un año posterior a la culminación de su desplazamiento. La empresa tercerizadora mantiene su responsabilidad por el plazo establecido para la prescripción laboral. (1)(2)(3)

(1) De conformidad con el Artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1038, publicado el 25 junio 2008,

las obligaciones y restricciones establecidas en los artículos 4 al 9 de la presente Ley, son aplicables a aquellas empresas tercerizadoras que realizan sus actividades con desplazamiento continuo de personal a las instalaciones de la principal, no así a los supuestos de tercerización sin desplazamiento ni a las que lo hagan en forma eventual o esporádica.

(2) De conformidad con el Artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1038, publicado el 25 junio 2008, la solidaridad a que se refiere el artículo 9 de la presente Ley se contrae únicamente a las obligaciones laborales y de seguridad social de cargo de la empresa tercerizadora establecidos por norma legal, y no a las de origen convencional o unilateral.

(3) De conformidad con el Artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1038, publicado el 25 junio 2008, la empresa principal obligada a asumir obligaciones de la tercerista, en razón de la solidaridad establecida por la presente Ley, tiene derecho de repetición contra ésta, y adquiere los derechos y privilegios del crédito laboral en caso de insolvencia o quiebra.

CONCORDANCIAS: D.S. N° 006-2008-TR, Arts. 7 y 9

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y FINALES

PRIMERA.- De la subcontratación

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

SEGUNDA.- Reglamento

El Poder Ejecutivo reglamentará la presente Ley dentro de los treinta (30) días hábiles después de la vigencia de la presente Ley.

TERCERA.- Plazo de adecuación

Las empresas comprendidas en la presente Ley tendrán un plazo de treinta (30) días hábiles posteriores a la publicación del Reglamento de la presente Ley, para su adecuación.

CUARTA.- Norma derogatoria Deróguense las disposiciones legales, normas reglamentarias y complementarias que se opongan a lo dispuesto en la presente Ley.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los dos días del mes de junio de dos mil ocho.

LUIS GONZALES POSADA EYZAGUIRRE

Presidente del Congreso de la República

ALDO ESTRADA CHOQUE

Primer Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintitrés días del mes de junio del año dos mil ocho.

ALAN GARCÍA PÉREZ

Presidente Constitucional de la República

JORGE DEL CASTILLO GÁLVEZ

Presidente del Consejo de Ministros