



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

La desnaturalización de la tercerización laboral frente a los derechos laborales
del trabajador en los Juzgados Laborales Lima Norte, 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORA:

Br. Pardo Chipana, Lourdes Isabel (ORCID: 0000-0001-8186-3542)

ASESOR:

Dr. Luca Aceto (ORCID: 0000-0001-8554-6907)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

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

Lima – Perú

2019

Dedicatoria:

A Dios por haber llegado hasta esta etapa; a mis amados padres, quienes han formado parte de mi vida académica, y han sido la inspiración para seguir adelante y llegar a la etapa final de mi carrera.

Agradecimiento:

A mi asesor metodológicos Dr. Luca Aceto y a los especialistas en el tema de la tercerización laboral, a los abogados laborales, jueces laborales que han aportado para culminación de la presente tesis.

Página del Jurado

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, **Lourdes Isabel Pardo Chipana**, identificado con Documento de Identidad N° **48022324** egresado de la Escuela Profesional de DERECHO de la Universidad Cesar Vallejo, declaro mediante la presente tesis que lleva por título **“La desnaturalización de la tercerización laboral frente a los derechos laborales del trabajador en los Juzgados Laborales Lima Norte, 2018”** es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

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

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

Lima, Diciembre de 2019.



LOURDES ISABEL PARDO CHIPANA

DNI N° 48022324

ÍNDICE

	Pág.
Carátula-----	i
Dedicatoria-----	ii
Agradecimiento-----	iii
Página del jurado-----	iv
Declaratoria de Autenticidad-----	v
Índice-----	vi
RESUMEN-----	vii
ABSTRACT-----	viii
I.- INTRODUCCIÓN -----	1
II.- MÉTODO-----	12
2.1. Tipo y diseño de investigación-----	12
2.2. Escenario de estudio -----	12
2.3. Participates-----	12
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos -----	13
2.5. Procedimiento -----	15
2.6. Método de análisis de información -----	15
2.7. Aspectos éticos-----	16
III. RESULTADOS-----	16
IV. DISCUSIÓN -----	22
V. CONCLUSIONES -----	26
VI. RECOMENDACIONES -----	27
REFERENCIAS-----	28
ANEXOS-----	34

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación tiene como fin determinar el trasfondo de los contratos de tercerización laboral teniendo esta una connotación en nuestra realidad nacional existiendo de por medio la vulneración de derechos fundamentales como a un trabajo digno, bien remunerado, derecho a la Salud y a la Seguridad existiendo en una perspectiva jurídica sendos planteamientos políticos, jurídicos, sociales que abarcan una problemática en nuestro país.

La presente tesis se fundamenta en un problema relevante y actual en nuestra sociedad, dado que existe la intervención de un tercero dificulta a los trabajadores la identificación del empleador, la determinación de sus derechos y merma el acatamiento de las necesidades laborales, todo ello en perjuicio únicamente y exclusivo al trabajador.

La presente investigación tiene un enfoque cualitativo, derivado de una investigación básica recabando la información necesaria para la formación de nuevos conocimientos y que estos son detallados y fundamentados para el conocimiento ya existente en el mundo jurídico. Asimismo, el diseño de la presente tesis tiene como base a la teoría fundamentada, en la cual permite la comprensión de un determinado estudio anterior y que esta conlleva a proporcionar un nuevo aporte a nuestro trabajo de tesis.

Los participantes en la presente tesis son abogados especialistas en materia laboral, Jueces, abogados especialistas de la materia mencionada, que aportan diversos fundamentos jurídicos, poniendo de manifiesto basado en sus opiniones, conocimiento y experiencias en la connotada profesión, tomando en cuenta que fueron utilizados diversos herramientas para la recaudación de datos como la entrevista y el estudio documental, técnicas que nos permitirán desarrollar el presente trabajo de investigación.

Palabras claves: Empresa tercerizadora, empresa principal, derecho a la salud y seguridad, desnaturalización.

ABSTRACT

The purpose of this research work is to determine the background of the contracts for outsourcing of labor, having this connotation in our national reality, and there is a violation of fundamental rights such as decent, well-paid work, the right to health and security existing in a legal perspective two political, legal, social approaches that cover a problem in our country.

This thesis is based on a relevant and current problem in our society, since there is the intervention of a third party makes it difficult for workers to identify the employer, determine their rights and reduce compliance with labor obligations, all to the detriment only and exclusive to the worker.

The present investigation has a qualitative approach, derived from a basic investigation gathering the necessary information for the formation of new knowledge and that these are detailed and based on the knowledge already existing in the legal world. Likewise, the design of the present thesis is based on the grounded theory, in which it allows the understanding of a certain previous study and that this entails providing a new contribution to our thesis work.

The participants in this thesis are lawyers specializing in labor matters, Judges, lawyers specialized in the aforementioned subject, who provide various legal bases, showing based on their opinions, knowledge and experiences in the connoted profession, taking into account that they were used various instruments for data collection such as interview and documentary analysis, techniques that will allow us to develop this research work.

Keywords: Outsourcing Company, Main Company, right to health and safety, denaturalization

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación comienza con la **aproximación temática**, el cual trata de la desnaturalización de la tercerización laboral frente a los Derechos Laborales del Trabajador, la tercerización laboral en nuestro país, es entendido como una organización empresarial realizada por dos empresas o instituciones. Pese a ello, las empresas que realizan dicho proceso de contratación por tercerización, no brinda a los trabajadores de ciertos beneficios y vulneran sus derechos.

Al respecto es importante indicar que el aporte del presente trabajo de investigación, en cuanto al tema de desnaturalización del contrato de tercerización, el cual tras la investigación se ha podido notar que en la Ley N° 29245 que reglamenta los servicios de tercerización, es la que define o toma partida con respecto al debate que si se puede tercerizar o no la actividad primordial de la empresa principal y es allí que se olvida a la tercerización de las actividades complementarias que estarían quedando fuera de la ley de tercerización, beneficiando a las empresas tercerizadoras y afectando en gran medida el derecho de salud y seguridad en el trabajo, así como el derecho a ser bien remunerado de los trabajadores que están bajo dicha modalidad.

Cabe señalar que en el siguiente trabajo de investigación, por su naturaleza y temas observados, se dispondrá a analizar los conceptos básicos de la tercerización laboral, los derechos del trabajador, como también la observación de otros conceptos. Por otro parte, es necesario tener en cuenta que dicha investigación va a ser sostenida, dentro de la población ubicada en los Juzgados Laborales Lima Norte, siendo esta nuestra población principal, ya que a lo largo de dicho distrito se han observado diferentes tipos de empresas o instituciones, que por la urgencia y necesidad de sus actividades, han fomentado y abusado de la contratación de personal por contrato de Tercerización.

Finalmente es de menester acotar las siguientes preguntas que orientaran: ¿De qué manera la desnaturalización de la tercerización laboral vulnera los derechos laborales del trabajador en Juzgados Laborales de Lima Norte 2018? ¿De qué manera la tercerización laboral vulnera el derecho a ser bien remunerado del trabajador? ¿De qué manera la tercerización laboral afecta el derecho de seguridad y salud en el trabajo del trabajador?

Trabajos previos al estudio se tomó en cuenta a **nivel nacional**, la tesis titulada *“La Vulneración De Los Derechos Laborales Por Parte Tribunal Constitucional En Aplicación Del Precedente Vinculante Del Expediente N°5057-2013-Aa/Tc-Caso Huatuco”* presentado por Rivera (2017). La autora concluye que, el Tribunal Constitucional, reconoció el derecho a la reposición al centro de labores al evidenciarse la desnaturalización del contrato, en otras sentencias. Ahora, debido al antecedente vinculante incidido en el EXP. N° 5057-2013-AA/TC Caso Huatuco, determina un procedimiento, señalando que el empleado demostrara la desnaturalización del contrato, sino, dar a conocer el inicio a la carrera administrativa mediante la concurrencia pública y accesible de méritos. Sí, solo se señala la desnaturalización de la transacción de trabajo, el trabajador no conseguirá reclamar el derecho de reposición y tendrá la elección, mediante un proceso abreviado exija la respectiva indemnización por el despido arbitrario. Sin embargo, el autor considero que el asalariado estatal no logra estar limitado sus derechos laborales, por malas administraciones del Estado en negociaciones laborales.

Por su parte, Romero (2015), en su investigación titulada *“Tercerización de Servicios y la Razón por la que Afecta Negativamente la Funcionalidad de los Derechos Laborales”*. La presente investigación concluye que la tercerización es la representación de sostén industrial que surge debido a las variaciones originadas por la internacionalización, y aproxima la flexibilización y adecuación de las recomendaciones laborales; Según el autor, es necesario la presencia de una norma hecha apropiadamente y que sea positiva en cuanto al amparo de los beneficios de los empleados, conjuntamente garanticen sus derechos individuales y colectivos y de esa forma lograr una proporción sistemática en nuestro país, sobre tercerización es infructuosa en cuanto al amparo de los derechos laborales, estando la norma reglamentaria siendo escasa la estructura y la base.

Asimismo, Huamán y Tovalino (2017), en su investigación titulada *“La Desnaturalización del Contrato de Tercerización de Servicios Y La Responsabilidad Solidaria Del Grupo De Empresas”*. La presente investigación concluye que de acuerdo a nuestra legislación laboral relacionada con la solidaridad en los contratos de tercerización, la empresa principal es solidario por la cancelación de las remuneraciones y beneficios laborales, así como por los deberes de seguridad nacional vencidos por el tiempo en que el trabajador fue desplazado. También, a través de la jurisprudencia se ha establecido que, se podrá imputar responsabilidad solidaria al grupo, siempre que se verifique la presencia de elementos que

configuren dicha responsabilidad a efectos laborales, por lo tanto el autor considero que existe la posibilidad de atribuir responsabilidad solidaria al conjunto de empresas como resultado de la desnaturalización de un contrato de subcontratación; es importante resaltar que, no basta que una compañía corresponda a un grupo para que establezca la responsabilidad solidaria per se, también es necesario que se muestren pruebas adicionales al caso que accedan establecer que esta se configuro, ya que es importante mostrarse de acuerdo donde cada empresa tiene plena autonomía y personalidad jurídica propia.

Por su parte, Mamani (2016), en su tesis titulada *“Tercerización laboral en el bienestar del personal contratado para servicios complementarios en Essalud de la provincia de San Román”*. La presente investigación concluye que la tercerización es un sencillo abastecimiento de mano de obra capacitada, ofrece un encargo específico, traslado de personal, equipamiento, infraestructura y otros que sean necesarios, La tercerización laboral se relaciona con el bienestar del personal contratado bajo la particularidad de servicios.

Por su parte, Apolaya (2016), su revista titulada *“Coordinación, Vigilancia y la Responsabilidad Administrativa de la Empresa Principal en la Seguridad y Salud en el Trabajo”* la presente revista concluye que las regulaciones de seguridad y salud en el trabajo señala que el contratante esenciales compromisos atendiendo a sus necesidades de sus personales, el cual prima el deber de vigilancia y desempeño preventivamente de parte de las empresas contratistas, así mismo la inspeccione administrativa sancionador crea un incorrecto sistema de responsabilidad directa sobre la empresa principal (p.19).

Continuando con los trabajos previos a la investigación tenemos los antecedentes a **nivel internacional**, la tesis titulada *“Incidencia de las funciones estratégica y operativa en el éxito de los proyectos de Outsourcing de tecnologías de la información en España (2005 – 2009)”* presentado por Valero (2015), la autora concluyó que en el caso de la tercerización en España, se da por el caso de contratar a externo y poder desempeñar su función con el fin de mejorar un mejor servicio a un menor costo, sin lugar a dudas, el outsourcing tiene como finalidad recurrir a un tercero para que cumpla una labor en especifica dentro de la empresa principal.

En ese sentido, Villar & Cayul (2018), en su tesis profesional titulada *“Desnaturalización de la calidad de Empleador y Fraude a la ley Laboral a la luz de la ley 20.123”*. Los autores de la presente investigación concluyeron que los trabajadores calificados son un promedio

mínimo dentro de la creación de personales. Por ello, la desigualdad entre el trabajador y el empleador se conserva presente. Es así, el derecho al trabajo tiene por finalidad reprender la irregularidad del empleador, también tiene un mecanismo significativo de herramienta jurídica avalista de la armonía social, los empleadores acuerda beneficios al trabajador, que no cumplir con ellos generaría la irregularidad y podrían generar una dificultad social.

También Parra (2017), en su investigación titulada “*Inconstitucionalidad del Contrato de Trabajo por Obra o Servicio determinado dentro del giro del Negocio*”, el trabajo de investigación concluye que los principios en el Derecho Laboral protegen al trabajador, no al empleador, por esa desigualdad jurídica y económica entre las partes. Por lo tanto la normativa del ordenamiento jurídico debe siempre aplicar esos lineamientos que tutelan al trabajador. Es así que, el Derecho del Trabajo en el Ecuador ha tenido diferentes cambios de acuerdo al momento histórico por el que ha atravesado, pero ese proceso dialéctico debería evolucionar siempre a favor del trabajador. Sin embargo, de la investigación realizada se encuentra que el COSDDGN no beneficia al trabajador. Los legisladores ecuatorianos fomentan la contratación laboral de manera sui géneris a favor del empleador y no del trabajador porque en la motivación para implementar el COSDDGN advierte que hay peligro de corrupción; se especula los posibles abusos del empleador; pero, se deja de manera discrecional al Ministerio del Trabajo que regule el ejercicio del derecho al trabajo.

Al respecto, Vargas (2015), en su investigación titulada “*La constitucionalidad y derechos civiles del contrato administrativo de servicios (Cas)*”, donde su finalidad es establecer que el contrato administrativo al desnaturalizarse es inconstitucional, afecta los derechos laborales (p.140). El cual llega a la conclusión que los empleados del Estado contratados a servicios, necesitaban de beneficios laborales y derechos, ya que se vulnera sus derechos laborales.

Finalmente, Kennedy (2005). En su revista titulada, “*Linking Outsourcings and Insourcing in a Globalt Economys*”. Dentro de su artículo concluye que en cuanto a la tercerización e intermediación de funciones las mismas no se utilizan en el marco de la función pública actualmente, teniendo en cuenta que el acceso a la función pública se encuentra reglado, por lo que no hay lugar a la utilización de las figuras de intermediación y tercerización (p.18).

La clasificación del **marco teórico** comprende la descripción de las siguientes categorías: **tercerización laboral y derechos laborales**, según la (Ley N° 29245), ley de la

tercerización, la normativa ampara el reconocimiento del régimen Laboral de Terceros, el cual fue concertado en el año 2008, a raíz de la previa adaptación del Outsourcing en el Perú, lo que conlleva a legislar dicha aplicación laboral, por el cual las empresas pudieran contratar según ley, a cierto grupo de trabajadores, para que de esa forma cumplan con la culminación de ciertas actividades.

Asimismo, El Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo (2012), define que la **tercerización laboral** es el desarrollo del planteamiento organizacional de una empresa, la cual es considerada como la empresa principal, por ello encargara a la empresa tercerista la delegación de un sector de sus empleados a culminar con el desarrollo de una determinada actividad la cual traerá como consecuencia el incremento productivo de la empresa principal, además de beneficiar en cierta manera a la empresa tercerizadora, quien recibe el presupuesto que debe delegar a sus trabajadores, con la condición que estos cumplan con un determinado servicio que no podrían completar a tiempo los colaboradores de la compañía principal. El personal contratado bajo el acuerdo realizado con la empresa principal y con la empresa tercerizadora, está subordinado de manera exclusiva a la empresa principal.

Burkholder (2006), Outsourcing: *“The definitives view, applications and implications”*. Nos menciona que, el Outsourcing es el conjunto de aquellas actividades empresariales, los cuales son desarrollados de una manera onerosa para el cliente, los cuales son encargadas por ciertos contratistas que llevan a un mínimo precio. Recientemente las compañías proyectan diferentes destrezas y ordenamiento que capacitan para la competición de trabajos para las demás empresas. Los diferentes cambios especializados y deflación de la potencia de trabajo. Es por ello, que los empleadores acuden a la tercerización debido a la idea de simplificar costos de contratación y enfocar el posicionamiento del mercado.

A fin de profundizar en el tema, Benites (2004), señala, se debe tener en cuenta que la Tercerización Laboral, es un régimen laboral internacional, el cual tuvo sus orígenes en los Estados Unidos, teniendo como término técnico el Outsourcing (pp.3-4). En referencia a lo mencionado el Outsourcing es originalmente residido por los Estados Unidos, siendo una modalidad laboral que sirvió para maximizar y ampliar las demandas de trabajo que podrían tener las diferentes empresas, que no habían podido cumplir a tiempo, y hasta en casos más graves, no hayan podido terminarlo. Tras su utilización, es que en dicho país se logra cambiar de manera revolucionaria, la maximización de los trabajos planteados en las empresas, pero se vulneraban los derechos laborales del trabajador, incluso con una mayor afectación a su

salud y a su integridad como persona. Durante ese tiempo, en otros países también que adaptaban dicha modalidad, se optaba por contratar a dicho personal tercero, por las condiciones de inversión económica y maximización de las obras, a pesar de la vulneración a los derechos del trabajador.

El ámbito de aplicación de la tercerización, debemos de tener claro lo que instituye el artículo N°1 de la Ley el cual nos aclara que la empresa denominada principal es la que delega el proceso de una o más partes de su actividad nuclear a otra empresa tercerizadora, indicando que el tercero no solo será responsable de una parte general del proceso de producción, sino que tan podrá realizar otras actividades del proceso remunerador de la empresa principal. Las empresas tercerizadoras para formar y desplegar sus diligencias conviene registrarse en el Registro Nacional de Empresas Tercerizadoras, delegada a la Autoridad Administrativa de Trabajo, en un término de treinta días hábiles de su constitución, existiendo la utilidad de su legalización al sostenimiento de su registro.

Mejía (2014), en su revista titulada *“El alcance de la regulación laboral de la descentralización productiva”* el autor menciona que existen requisitos esenciales para validez de la tercerización, que son las siguientes: (i) Los contratistas asuman los servicios dados por cuenta y riesgo; (ii) Es responsable de los efectos de sus acciones (iii) Cuenten con sus proporcionados capitales económicos, expertos o materiales directos y (iv) Sus colaboradores están sujetos a su exclusiva subordinación (p.8). Bajo este aporte podemos mencionar que el objetivo de la regulación de los requisitos es impedir que la tercerización laboral sea utilizada fraudulentamente, en el artículo N° 3 del reglamento señala que la ficción de una de ellas hace que se afecte la tercerización.

Asimismo, Toledo (2015), menciona los elementos característicos de la tercerización se encuentra regulados en el artículo 2 de la ley, que son los siguientes: Que tengan equipamiento propio, la pluralidad de clientes, una inversión de capital y una retribución de obra o servicio (p.48). Por ello, los mencionados elementos son solo sospechas de la presencia de una autonomía empresarial, la cual corresponderán ser analizadas en cada materia determinado, fundamentando la diligencia económica de la empresa, el tipo de actividad, la iniciación de la acción, el ejemplo de actividad y la extensión de la empresa primordial y tercerizadora.

Por otro lado, Herrera (2008), nos menciona los tipos de tercerización laboral: **tercerización**

laboral externa y tercerización laboral interna. Quiere decir que la externa se refiere fuera del centro de trabajo, con traslado de los trabajadores y la interna dentro del centro de trabajo, sin desplazamiento a la empresa principal. Por lo tanto, la tercerización laboral externa ha sido establecida en la Ley de la Tercerización y es la única que va generar efectos establecidos por la ley.

Asimismo, Toledo (2015), menciona los elementos importantes que se convendrá comprobar determinar la desnaturalización de la tercerización laboral, las cuales son las siguientes: a) De la comprobación e investigación, se constituye el abandono de la independencia industrial de la compañía tercerizadora; b) Los personales de la compañía tercerizadora que encuentren bajo inspección de la compañía principal; c) Cuando se inhabilita el reconocimiento de la empresa que va brindar los servicios y los trabajadores siguen trabajando en la empresa principal. Bajo este aporte podemos mencionar que, la desnaturalización de la tercerización laboral posee a modo de resultado que los personales de la compañía tercerizadora formen a la empresa principal y ello, se da desde el momento que se produce la desnaturalización.

Sanguineti (2012), en su revista titulada “*La regulación de los efectos laborales de la subcontratación*”. Señala que la desnaturalización de la tercerización laboral tiene como resultado que la compañía principal sea el contratante del trabajador que ha sido trasladado, desde ese momento se produce la desnaturalización. Por lo tanto se reconocerá sus derechos del trabajador como estabilidad y permanencia laboral de acuerdo a ley, por ende se realizara una sanción por la infracción que se está realizando la cual lo realizada la autoridad administrativa de Trabajo, los inspectores de trabajo solicitan la cancelación del registro de la empresa.

Es de importe aclarar las deferencias de la tercerización laboral y la intermediación, para ello, Miyagusuku en su revista titulada “*Tercerización e intermediación Laboral: Diferencias y tendencias*”, menciona las tantas diferencias que existe entre las dos son: La intermediación busca la provisión de personal por una empresa con el fin de brindar una mano de obra a una empresa usuaria y está bajo supervisión de la misma, en la tercerización laboral la empresa principal delega la parte productiva de su empresa designando a otra empresa para que lo realice, la cual dicha empresa tiene que contar con los requisitos señalados por ley y el trabajador está bajo la exclusiva subordinación de la empresa dela empresa delegada (p.3).

Continuando con la descripción de las categorías, hablaremos de los **derechos laborales**, la Organización Internacional de Trabajo (1998), en su declaración a los derechos fundamentales del trabajo señalado en su 86ª. Reunión considero que, los derechos laborales es de suma importancia ya que permitirá la igualdad de oportunidades para el desarrollo del potencial humano. Siendo la OIT la organización encargada con mandato constitucional y competente para crear Normas Internacionales de Trabajo y verificar el cumplimiento de ellas.

Monroy (2017), en su revista indexada sobre: “*Los derechos humanos laborales*”. Señala que dichos derechos, son presentados como aquella garantía y derechos que protegen a las personas de un posible abuso y sometimiento que se encuentra fuera de lo mencionado por la ley, además de brindarle cierta seguridad a las personas de poder realizar sus acciones y logros sin que puedan ser amenazados por el estado o terceras personas, ello tras una secuencia observada por la historia y costumbres que las sociedades han tenido en el mundo.

Según lo señalado por Bogg, A. (2017). En su revista titulada “*Individualism' and 'Collectivism' in Collective Labour Law*”. El derecho laboral 'colectivista' abarca la preocupación por los derechos colectivos o grupales, más que por los derechos individuales; afirma los valores colectivos; y la métrica de la legitimidad de un régimen jurídico de libertad de asociación es la medida en que apoya la negociación colectiva a través de sindicatos independientes. Por ello La importante tarea de los abogados laborales es identificar una combinación efectiva de derechos colectivos e individuales para promover resultados justos y decentes en el lugar de trabajo (p.7).

Dentro de nuestra normativa los derechos laborales se encuentran comprendidos dentro de la Constitución Política del Perú, en su apartado 2 inc 15, a trabajar libremente, con sujeción a Ley. En relación a lo mencionado, es de menester tener en cuenta que si bien la empresa, según el artículo N° 15 tiene el derecho de realizar contratos con cualquier personal, si cumple con los requisitos que establecen para una determinada actividad, y que la persona tiene derecho a trabajar en dichos lugares, es necesario que se le ofrezcan garantías a su vida, salud e integridad, así como lo mencionan la interpretación del resto de incisos observados en la constitución, pero existen determinadas empresas tercerizadoras, que afectan de manera dolosa los derechos de sus trabajadores, afectando su seguridad, su salud y su estabilidad económica, al ambicionar el dinero que estos están produciendo en la empresa principal,

teniendo el estado un gran inconveniente en la interpretación y vacíos legales en la misma, que ameritan al aprovechamiento de estas leyes a favor de dichas empresas.

Terrasa (2017), en su revista indexada titulada “*Los derechos fundamentales en las relaciones laborales*”. Menciona que determinado persona pertenece a cierta empresa, en la modalidad de trabajo en que se encuentre, no puede ser objeto de malos tratos por la misma, además de no estar sometidas a tratos humillantes ni inhumanos, a fin de enaltecer su dignidad, honor y seguridad en el centro de labores, la protección de los trabajadores cuando son contratados por una entidad, ello debido a que en los contratos y en el trato posterior, estos deben ser tratados defendiendo sus garantías, derechos constitucionales y otorgándole diferentes servicios, como el de salud, a fin de que puedan ser salvaguardados en caso de accidentes (p.3).

También en lo que corresponde al **derecho a ser bien remunerado**, se entiende que cada trabajador, según su nivel de desempeño, debe recibir una remuneración, ello de acorde a la experiencia y la contribución que otorga a la empresa. Nuestra constitución en el artículo 24, refiere que el trabajador posee el derecho a un salario suficiente e equitativo, para el bienestar del él y sus seres queridos, por ello le corresponde una remuneración y el pago de sus beneficios sociales, la retribución mínima es establecida por el Estado.

La indemnización laboral es observada como un medio muy importante para estabilizar de manera efectiva el equilibrio y orden del trabajador frente a la empresa, por lo que la última debe prever y compensar a sus trabajadores con un buen salario económico que satisfaga las necesidades del trabajador y muestre un determinado objetivo al mismo. A fin de que este alcance los objetivos organizacionales de la empresa.

En relación a los derechos laborales, es de suma importancia para mi investigación hablar sobre el **derecho de seguridad y salud en el trabajo**, nuestro Carta Magna en su apartado 23 señala que el trabajador tiene derecho a poseer de una atención prioritaria por parte del estado, el cual debe velar que las empresas respeten las garantías constitucionales y la seguridad jurídica que deben establecer en el centro laboral. Ello es además el punto el cual defiende el tema de investigación, puesto que este derecho, es el más importante y el que más se vulnera en los centros de trabajo.

Ugaz (2012), en su revista titulada “*El servicio de seguridad y salud en el trabajo*”. Sostiene que la labor se realice en condiciones adecuadas seguras e higiénicas, pero una labor mal

remunerada es incierta y no es decoroso. Es por ello, que si un trabajador o empleador cumple una función este debe tener condiciones seguras ya que ante todo vela el derecho a la salud y la integridad del trabajador. Es así que, todo trabajo de ser equitativo y seguro (p.2).

En ese sentido, la Ley N° 2987, Ley De Seguridad Y Salud en El Trabajo en su apartado 1, precisa que la normativa de trabajo tiene como finalidad a prevenir, es decir tiene una cultura de prevención para que no ocurra accidentes laborales en nuestro país, dado que muchas veces existen accidentes dentro de la empresa tercerizadora; ya que no cuentan con herramientas de trabajo adecuada para cada ocupación.

Finalmente, la Oficina Internacional del Trabajo, sostiene que el trabajo debe realizarse en condiciones adecuadas seguras e higiénicas, pero una labor mal remunerada es incierta y no es decoroso. Es por ello, que si un trabajador o empleador cumple una función este debe tener condiciones seguras ya que ante todo vela el derecho a la salud y la integridad del trabajador. Es así que, todo trabajo de ser equitativo y seguro.

Formulación del problema; El actual trabajo de investigación tiene de Título: “La desnaturalización de la tercerización laboral frente a los derechos laborales del trabajador en los Juzgados Laborales Lima Norte, 2018”. Por ello tiene como **problema general:** ¿De qué manera la desnaturalización de la tercerización laboral vulnera los derechos laborales del trabajador en Juzgados Laborales Lima Norte 2018?; **Problemas específicos 1:** ¿De qué manera la tercerización laboral vulnera el derecho a ser bien remunerado del trabajador? Y **Problemas Específicos 2:** ¿De qué manera la tercerización laboral afecta el derecho de seguridad y salud en el trabajo del trabajador?

Además, la **justificación del estudio; Justificación teórica:** Como sabemos la teoría es el nacimiento del intelecto de cualquier ciencia, por ende, investigaremos el sustento jurídico del presente trabajo con ayuda de las jurisprudencias y las diferentes teorías que nos explican los autores. La investigación va enfocada que el contrato de tercerización laboral vulnera los derechos del trabajador a la misma vez de lo observado a lo largo de la presente investigación, la base primordial para defender el derecho a ser bien remunerado y el derecho de seguridad y salud en el trabajo irrenunciables que ostentamos.

En este presente trabajo de investigación particularmente, se puede observar que producto de la desnaturalización del contrato de tercerización se vulneran derechos del trabajador , la

Ley de Tercerización Laboral Ley N° 29245, fue reglada para que las empresas se enfoquen en su actividad nuclear y puedan tercerizar algunas áreas de la empresa que crean conveniente, bajo esta modalidad de contrato se puede observar como las empresas utilizan la Ley para beneficio propio no salvaguardando los derechos del trabajador.

Justificación Práctica; Tal y como se ha detallado anteriormente se basa de hechos reales, en situaciones donde el trabajador muchas veces se vulnera sus derechos laborales tales como el derecho a ser remunerado, a la información, la salud y seguridad del mismo; en este último la empresa Tercerizadora es responsable del cuidado y bienestar del empleador, de prevenir accidentes que muchas veces ocurre dentro de la empresa principal, ya sea por la falta de implementos de seguridad, etc.

Justificación Metodológica; En este trabajo de investigación, la metodología empleada es basada en un Tipo de Investigación Básica, con enfoque cualitativo, con un tipo de diseño en la Teoría Fundamentada, puesto que los estudios dentro de este diseño generan una determinada teoría sobre un nivel conceptual ya establecido, pero formulando un problema que es observado que afecta a cierto grupo en la sociedad.

Ahora, **el supuesto general:** La desnaturalización de la tercerización se produce debido a que no se está garantizando el cumplimiento de los requerimientos notables en los apartados 2 y 3 de la Ley de Tercerización Laboral N° 29245 y artículo 4 del Decreto Supremo N° 006-2008-TR; **Supuestos específico 1:** La tercerización laboral es una forma de distribución por la que una empresa nombrada principal encomienda o delega una o más partes de su actividad a una empresa tercerizadora, la cual se está vulnerando los beneficios económicos del trabajador es decir el derecho a ser bien remunerado. Y **supuestos específico 2:** La tercerización laboral afecta de manera negativa el derecho de salud y seguridad en el trabajo, ya que los empleados que son desplazados a la empresa principal no estarían realizando las actividades delegadas por la empresa tercerizadora.

Tenemos como **objetivo general;** Determinar de qué manera la desnaturalización de la tercerización laboral vulnera los derechos laborales del trabajador en los juzgados laborales Lima Norte 2018; **Objetivo específico 1:** Analizar de qué manera la tercerización laboral vulnera el derecho a ser bien remunerado del trabajador Y **objetivo específico 2:** Analizar de qué manera la tercerización laboral afecta el derecho de seguridad y salud en el trabajo del trabajador.

II. MÉTODO

El tipo de investigación es básica teórica, según Hernández y Mendoza (2018), el cual menciona que dentro de un estudio básico, se halla encaminada al conocimiento porque tiene como fin la mejor comprensión y entendimiento de los fenómenos nacionales (p.390). Se llama básica porque es la fuente de toda investigación.

Asimismo es de enfoque cualitativo, según Hernández Sampieri, Fernández y Batista (2016), ello permite realizar un estudio más especializado del tema a investigar, en cuanto al desarrollo de recojo de información de personas inmersas en el tema de manera directa y que sean de amplios conocimientos que identifiquen el problema de fondo (p.11).

2.1. Tipos y diseños de investigación

El diseño del actual estudio corresponde a la Teoría fundamentada, corresponde en la recaudación de datos, con el fin de poder construir una base conceptual para la creación de una teoría, que pueda solucionar el problema de fondo. Según Hernández y Mendoza (2018), el cual nos menciona, “La Teoría fundamentada es un método perteneciente a un enfoque cualitativo que tiene como principales enfoque el recojo de información para profundizar en los orígenes de un problema y anticipar una teoría para cimentar las bases de una teoría que puede ser solucionada o asimilada por otros investigadores para su resolución (p. 526).

2.2. Escenario de estudio

El escenario de estudio de la investigación son los Juzgados Laborales Lima Norte, conforme al espacio donde se aplicó la entrevista, teniendo en cuenta que dichas entrevistas se realizó a aquellos individuos que proporcionan información, también indicando el lugar donde se realizó las entrevista. En el sentido de la muestra está en relación a este conjunto de especialistas, por ellos la muestra; Conformada por 2 Jueces Laborales y 8 abogados especialistas en derecho laboral.

2.3. Participantes

Hernández y Mendoza (2018), señala que conforme al método se deduce por caracterización de sujetos a aquellos individuos que proporcionaban pesquisa con carácter inmediato. A estos individuos se les debe detallar: nombre y apellidos, profesión y cargo, tiempo, práctica, que tengan proporción con el fondo a investigar. Se selecciona a sujetos apropiados y las que

en situaciones de proporcionar estén en la búsqueda solicitada (p. 649).

Hernández y Mendoza (2018), se entiende que la muestra en la investigación cualitativa esta regularmente encaminada por uno o varios propósitos, es decir se deduce que la muestra es el subconjunto de todo.

En el actual estudio de investigación las personas elegidas para la adaptación de las entrevistas son Jueces Laborales y abogados especialistas en derecho laboral de los Juzgados Laborales Lima Norte, toda vez que son ellos los encargados de ver los temas relacionados a la desnaturalización de la tercerización laboral, mencionando por ejemplo al Juez Rafael Antoni Landa Claros, Juez primer juzgado de trabajo transitorio NLPT Corte Superior de Justicia Lima Norte, Dra. Sandra Luz Moreno Merino Juez primer juzgado de trabajo transitorio de Independencia, Mg. Andrea Hermoza Peralta docente de la Universidad Privada del Norte, Dra. Edith Carmen Enrique Aparicio Autoridad Instructora Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Dr. Alejandro Piter Abrigo Campos Inspector del Trabajo SUNAFIL, Dr. Salomon Chanduvi Vargas Inspector del Trabajo SUNAFIL, Dr. Juan Sarmiento Verastegui, Dr. Hilario Rafael Rojas Alegría Inspector del Trabajo SUNAFIL, Dr. Anthony A. Broncano Ramírez y Dr. Felix Antonio Cahuaza Díaz, dichos actores me ayudaron a dilucidar el tema de investigación.

En la investigación cualitativa las muestras son no probabilísticas.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Al respecto Hernández y Mendoza (2018), muestran que la recaudación de testimonios en una búsqueda cualitativa, es una recolección de búsqueda en los terrenos en que despliegan los sujetos de estudio. Donde los investigadores deben instituir las formas para expresar los enfoques variados de los colaboradores. Estos testimonios son recogidos con el fin de examinarlos, para conseguir contestaciones a las interrogantes y crear comprensión (p.443).

La técnica se sometió a la tentativa de juicio de especialistas. Con el fin de autorizar la validez del instrumento se ha acudido a expertos para autorizar la aprobación de los instrumentales que acceden la pauta de entrevista y guía documental.

En el presente estudio se utilizaron las sucesivas técnicas:

Guía de entrevista: Es un instrumento que se maneja para la recaudación de datos cualitativos. Hernández y Mendoza (2018), especifican a las entrevistas como una tertulia para hablar y tratar información (p.448).

Para llevar a cabo el estudio de la entrevista, antes se realiza la pauta de la entrevista, radica la producción de interrogaciones que estarán como objetos de entrevista. Las incógnitas integran la pauta de entrevista, conviene ejecutarse en conocimiento del fin de investigación, ya que con su estudio la búsqueda es hallar contestaciones de nuestro problema de investigación.

La entrevista va ejecutar interrogantes de forma adecuada, sistemática, con correlación a su finalidad y de modo clara, de condición que consienta al interrogado formar opiniones y decir desenvueltamente sus opiniones y consiga la investigación que requiere.

La guía de entrevista fue validada por el Dr. Pedro Pablo Santisteban Llontop docente metodológico de la Universidad César Vallejo – Lima Norte con un índice aceptable del 95%, Dr. Santiago Rufo Valderrama Mendoza docente de la Universidad César Vallejo – Lima Norte con un índice de aceptable del 90% y Dr. Eliseo Segundo Wenzel Miranda docente de la Universidad César Vallejo – Lima Norte con un índice aceptable del 95%.

Análisis documental: Esta técnica de recaudación de testimonios busca recoger averiguación de diferentes principios gráficos. Como ejemplo, artículos, legislaciones, revistas, derecho comparado, entre otros. Para la investigación se desarrolló una ficha de estudios documentales, lo cual nos pueda ayudar en responder nuestros objetivos de nuestra investigación.

Validez del instrumento, la técnica se sometió a la tentativa de juicio de especialistas con el fin de autorizar la validez del instrumento, se acudió a expertos para autorizar la aprobación de los instrumentales que acceden la pauta de entrevista y guía documental.

La guía de análisis documental (fuente de derecho comparado y de derecho jurisprudencial), fue validada por el Dr. Eliseo Segundo Wenzel Miranda docente de la Universidad César Vallejo – Lima Norte con un índice aceptable de 95%, Dr. Luca Aceto docente de la Universidad César Vallejo – Lima Norte con un índice aceptable de 95% y Dr. Ángel Fernando la Torre Guerrero docente de la Universidad César Vallejo – Lima Norte con un índice aceptable de 95%.

2.5. Procedimiento

La categorización son los contenidos que se incluye en la indagación para que se desarrolle, por ello se tiene que ocuparse para luego reunir síntesis, determinada categoría es una característica, elemento, etc.

El plan de esta investigación cualitativa, está basada en la reconstrucción teórica, la cual consiste en ejecutar una labor de calidad, bajo los parámetros de la metodología de la investigación para valorar el rigor científico del enfoque cualitativo (Hernández y Mendoza 2018, p. 501).

2.6. Método de análisis de información

Según Hernández y Mendoza (2018), señalan que los métodos de recaudación de datos son las diferentes formas de lograr la investigación. Los instrumentos de recolección de datos utilizados, son las entrevistas a los Jueces Laborales y especialistas en Derecho Laboral de los Juzgados Laborales Lima Norte, las cuales posteriormente de aplicadas serán desarrolladas las teorías manejadas en el presente trabajo.

Asimismo, para la investigación elaborada se utiliza los sucesivos métodos; Inductivo: está orientada de manera inductiva. Es decir que la indagación se partió haciendo énfasis a la dificultad de indagación a través de la aproximación temática, para seguidamente ampliar los estudios afines. Se busca entrevistar a los Jueces Laborales y especialistas en derecho laboral, analizar entrevista por entrevista y después confrontar las conclusiones de todas las entrevistas; Hermenéutico: Se describe como la habilidad de interpretar las normas, es un método muy importante para la investigación realizada ya que nos va permitir interpretar contenidos legales con el fin de construir la definición de las reglas jurídicas que se presentan en la investigación; Analítico: Este razonamiento accederá entender el efecto de apartamiento, se puede: aclarar ejecutar relaciones, interpretar mejor su proceder y sentenciar informaciones conclusiones. Asimismo, nos permitirá descifrar anuencias sobre la desnaturalización de la tercerización laboral; Comparativo: Esta técnica es un producto sustancial porque accederá cotejar los consecuencias que se logre del estudio de los herramientas de recolección de datos; Sintético: Se describe la suma que se ha obtenido de muchas supuestos y argumentos desarrollados a lo extenso de la investigación a través de un proceso de razón y analítico. En decir la síntesis es una forma mental que tiene como meta el conocimiento cabal de la particularidad de lo que ya conocemos.

Con mencionados métodos resultará desarrollar los testimonios adquiridos con la diligencia de los materiales de investigación con la finalidad de validar los supuestos. En la presente investigación se tiene en cuenta de manera fundamental los datos adquiridos de la conversación y del análisis documental.

Posteriormente, provendrá a comprimir determinada indagación recogida, eligiendo los testimonios necesarios y la lograr el fin general y específico de la investigación, poder desarrollar sintomáticamente y crear la síntesis de resultados.

2.7. Aspectos éticos

El estudio se desarrolla considerando las prácticas legales, morales éticas, normativas y sociales, que se hallan actuales en la disposición que durante el progreso, las deducciones no afecten ni compliquen a los colaboradores ni a terceros. Es importante recalcar el estudio de las herramientas de recaudación de datos, que serán realizados, la cual existe prudencia de los colaboradores, en todo aspecto la reserva así como el resguardo de todos otros derechos que puedan implicar en la investigación. Así mismo los datos e información obtenidos en la tesis han sido debidamente citados como señala el manual APA 2019, empleándose también citas textuales y parafraseando.

III. RESULTADOS

Para continuar con este punto de la descripción de los resultados del desarrollo de la investigación, se necesitó la aplicación del instrumento que viene hacer “La guía de entrevista”, en donde cada pregunta se encuentra dirigida a personas especialistas en el tema “La desnaturalización de la tercerización laboral frente a los derechos laborales del trabajador en los juzgados laborales Lima Norte, 2018”, con la finalidad de recabar la información con la finalidad de responder a nuestros objetivos trazados.

Las entrevistas están dirigidas a Abogados y especialistas en materia laboral, diversas instituciones del Estado. Y mencionamos como Objetivo General: **Determinar de qué manera la desnaturalización de la tercerización laboral vulnera los derechos laborales del trabajador en los juzgados laborales Lima Norte, 2018.** Para nuestro objetivo de carácter general se cuestionó de esta manera: **respondiendo a la pregunta 1 ¿De qué**

manera la desnaturalización de la tercerización laboral vulnera los derechos laborales del trabajador? Los entrevistados Rojas, Chanduvi, Moreno, Abrigo, Broncano, Sarmiento, Enrique, Hermoza, Cahuaza, Landa (2019). Opinan que existe una vulneración que encubre una relación laboral del trabajador y que esta locadora no impone una subordinación a los trabajadores y la empresa para cual se prestan sus servicios inician regularlos de manera directa, vulnera los derechos, en la medida que no las empresas denominadas principal no cumplen con la norma ni con los contratos de los trabajadores.

A la pregunta 2, Desde su punto de vista indique ¿Qué problemas se presentan en la tercerización laboral que vulneran los derechos del trabajador? Para los entrevistados Los entrevistados Rojas, Chanduvi, Moreno, Abrigo, Broncano, Sarmiento, Enrique, Hermoza, Cahuaza, Landa (2019), opinan que existe sujeción de poner la dirección y mando, inestabilidad laboral, ya que los trabajadores sujetos a este tipo de contrato no saben para quien trabajan y cuando el vínculo laboral termino el trabajador no sabe a quién reclamar sus beneficios sociales, otras de las efectos de la subcontratación, es la disminución de empleados directos, la implementación logra que en tiempo corto los costos disminuyan ya que la creaciones tecnológicas en las áreas que han sido concertadas externamente serán tomados por el contratista.

A la pregunta 3 ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas de la desnaturalización de la tercerización laboral Los entrevistados Rojas, Chanduvi, Moreno, Abrigo, Broncano, Sarmiento, Enrique, Hermoza, Cahuaza, Landa. (2019). Consideran que al momento de recibir su beneficios de acuerdo a ley no sabe para quien realmente trabajaba y esto conlleva a que le evadan la remuneración de sus derechos, no pertenecer a la planilla de la empresa directa, no percibir los iguales beneficios a diferencia de los trabajadores que pertenecen a la empresa principal así como no puede participar de las utilidades ya que todos los beneficios sociales son recortados.

Para nuestro objetivo de carácter específico 1 Analizar de qué manera la tercerización laboral vulnera el derecho a ser bien remunerado del trabajador Respondiendo a la pregunta 4 ¿De qué manera la tercerización laboral vulnera el derecho a ser bien remunerado del trabajador? Los entrevistados Rojas, Moreno, Chanduvi, Abrigo, Broncano, Sarmiento, Enrique, Hermoza, Cahuaza, Landa. (2019), mencionan que la

totalidad de los obreros tercerizados ganan menos a diferencia de los de la empresa principal respecto de los ingresos promedio del mercado más aún que las empresas locadoras en su mayoría son acreditados como micro y pequeñas compañías, en consecuencia sus trabajadores se encuentran regulado por el régimen laboral especial de la micro y pequeña empresa, en donde las limitaciones de los derechos laborales del trabajador que labora como tercero es evidente toda vez que la empresa principal tiene incluido a sus trabajadores dentro de su planilla, por ende obtienen mejores beneficios laborales que los trabajadores tercerizados.

A la pregunta 5 ¿Desde su punto de vista indique ¿Qué problemas se presentan en la tercerización laboral que vulneran el derecho a ser bien remunerado? Los entrevistados Rojas, Chanduvi, Moreno, Abrigo, Broncano, Sarmiento, Hermoza, Enrique, Cahuaza, Landa. (2019). Opinan que el ejercicio de poder de dirección de la empresa principal sobre los trabajadores de la locadora, el pago de las remuneraciones mínimas y/o inferiores al mercado laboral, el no pago de los beneficios sociales completo y este no podrá acceder a la repartición de las utilidades de la empresa.

A la pregunta 6 ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas de la vulneración al derecho a ser bien remunerado en la tercerización laboral? Para Rojas, Moreno, Chanduvi, Abrigo, Broncano, Sarmiento, Enrique, Hermoza, Cahuaza, Landa. (2019). Opinan que existe el reconocimiento del pago adeudado, remuneración y beneficios sociales, a favor del trabajador según el régimen laboral de la empresa principal pagos indemnizatorios a favor de los trabajadores de ser el caso, en donde el trabajador mal remunerado conllevará a que este realice la denuncia respectiva ante la entidad de SUNAFIL.

Para nuestro objetivo de carácter específico 2 se cuestionó de esta manera: Analizar de qué manera la tercerización laboral afecta el derecho de Seguridad y Salud en el trabajo del trabajador. A la pregunta 7 ¿De qué manera la tercerización laboral afecta el derecho Seguridad y Salud en el trabajo del trabajador? Para Rojas, Moreno, Chanduvi, Abrigo, Broncano, Sarmiento, Enrique, Hermoza, Cahuaza, Landa. (2019). Mencionan que si bien el principio de prevención de la ley N° 29783 (Ley de Seguridad y Salud en el trabajo), abarca a los que facilitan los servicios dentro del ámbito del eje laboral de la empresa principal. No obstante la empresa locadora se encarga de brindar y gestionar la SST de sus trabajadores esto es polizas, entrega de equipos de seguridad, entre otros los mismos que en muchos de las cosas no son puestos a disposición de los trabajadores,

generando una situación de desprotección cuando existe una obligación laboral, de salud y de seguridad en el trabajo.

A la pregunta 8 Desde su punto de vista indique ¿Qué problemas se presentan en la tercerización laboral que afecta el derecho de Seguridad y Salud en el trabajo del trabajador? Los entrevistados Rojas, Moreno, Chanduvi, Abrigo, Broncano, Sarmiento, Enrique, Hermoza, Cahuaza, Landa. (2019). Existe falta de capacitación, falta de entrega de FPPS y falta de supervisión. Esto puede generar un accidente de trabajo y tener que encontrar a la empresa responsable aunque se podría solicitar a ambos ya que serían solidarios. También podemos ver que existen situaciones de desprotección originadas por la confusión acerca de la figura del empleador o su fragilidad económica es afrontada mediante el recurso a la responsabilidad solidaria y no rige la regla de que cada empresa responde únicamente por sus trabajadores.

A la pregunta 9 ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas de la afectación al derecho a la Seguridad y Salud en el trabajo en la tercerización laboral? Para los entrevistados Para Rojas, Moreno, Chanduvi, Abrigo, Broncano, Sarmiento, Enrique, Hermoza, Cahuaza, Landa. (2019). Una de las principales consecuencias es que el trabajador queda en total situación de desprotección, poniendo en riesgo su salud y la seguridad del trabajador.

Con respecto a nuestra guía de análisis documental de fuente de Derecho comparado y respondiendo a nuestro Objetivo General: Determinar de qué manera la desnaturalización de la tercerización laboral vulnera los Derechos Laborales de trabajador en los Juzgados laborales Lima Norte, 2018. De la Ley N° 20744 (Contrato de trabajo de Argentina). En el presente Derecho comparado se evidencia que los trabajadores siendo asalariados por terceristas con perspectiva a suministrar a las empresas, serán calificados trabajadores directos. En así que cualquiera que sea el hecho o condición que conlleve a un acuerdo, los terceristas contratantes y la compañía para la cual los empleados proporcionen o hayan realizado algún trabajo reconocerán solidariamente de todas las obligaciones procedentes de la relación laboral y de las que se procedan del régimen de la seguridad social

Según el estatuto de los trabajadores Ley N° 11/1994 artículo 15 inciso 6 – ESPAÑA, extraemos que los empleados formales y de tiempo determinante obtendrán los mismos derechos que los empleados con contratos de tiempo indefinida, sin daño e las peculiaridades específicas

de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas explícitamente previstas conforme a ley en relación con los contratos formativos. Cuando este pertenezca en atención a su naturaleza, tales derechos serán registrados en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera conveniente, en función del tiempo trabajado. Cuando un determinado derecho o situación de trabajo este atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en cargo de una previa antigüedad del trabajador, esta deberá computarse según los criterios propios Para todos los empleados, cualquiera que sea su particularidad de contratación.

Estas terceras denominadas usuarias tiene una colaboración temporal en el desarrollo de las diligencias mediante el destaque de sus trabajadores. Los trabajadores de las empresas tienen derecho durante el lapso de tiempo de la prestación de servicios a percibir las remuneraciones respectivas.

Seguidamente en nuestra guía de análisis documental de fuente de derecho jurisprudencial después de analizar la casación N°5659-2016-LIMA, desnaturalización del contrato e inclusión a planilla, se concluyó que se ha vulnerado el derecho laboral del empleador por haberse desnaturalizado el contrato de subcontratación, debido a la materialización de la actividad contratada, se determinó que el único aporte de la empresa tercerizadora fue la de destacar el personal, quienes fueron desplazados en el desarrollo de sus actividades a la entidad usuaria.

Con respecto a nuestra guía de análisis documental de fuente de derecho comparado y respondiendo para nuestro objetivo de carácter específico 1 Analizar de qué manera la tercerización laboral vulnera el derecho a ser bien remunerado del trabajador, después de analizar el Derecho comparado de la República Argentina en **la Ley N° 20744 (Contrato de Trabajo de Argentina)**. Siempre que una empresa o más empresas, aunque disfrutasen cada uno de ellas con personalidad jurídica propia, bajo la dirección, control o administración de otras o de tal manera relacionadas que formen un conjunto económico de carácter indestructible. Serán a los fines de las obligaciones contraídas por cada una de ellas con sus empleados y con los organismos de seguridad social, cuando hayan mediado maniobras fraudulentas o conducción temeraria.

Con respecto al estatuto de los trabajadores Ley N° 11/1994 – ESPAÑA: Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la ejecución de obras o servicios convenientes a la propia actividad de aquellos que correspondan comprobar que los mencionados contratistas están al día en los pagos de las cuotas de la seguridad social. En

efecto conseguirán por escrito, con identificación de la compañía afectada, certificación denegación por descubiertos en la tesorería general de la seguridad social, que deberá librar inexcusablemente la mencionada certificación en el término de treinta días improrrogables y en los términos que reglamentariamente se establezcan. Vencido el plazo, estará exonerado de responsabilidad el empresario solicitante.

Las empresas de servicios temporales colaboran temporalmente mediante el destaque de sus trabajadores. En caso que continúe el beneficio de servicios luego de pasado el plazo al que se describe el último párrafo del Art. 9° del presente reglamento, cuando se origina la anulación del registro.

Con respecto a nuestra guía de análisis documental de fuente de Derecho comparado y respondiendo para nuestro objetivo de carácter específico 2 se cuestionó de esta manera: Analizar de qué manera la tercerización laboral afecta el Derecho de Seguridad y Salud en el trabajo del trabajador. Después de analizar **la Ley de Contrato de trabajo de Argentina N° 20744**. El empleador debe observar las pautas y prohibiciones a la duración del trabajo determinadas en la ley y reglas normalizadas y que esta acoge las medidas respectivas según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, que corresponde evitar los efectos dañinos de las labores riesgosas, penosas o el agotamiento prematuro, así como también los derivados de ambientes ruidosos.

Con respecto al estatuto de los trabajadores Ley N° 11/1994 – ESPAÑA “Los órganos internos de la compañía competentes en materia de seguridad y en su defecto, que valoren una posibilidad seria y grave de accidente por la infracción de la ley aplicable en la materia, solicitaran al empleador por escrito que ampare las acciones oportunas que desaparezcan el estado de riesgo, si el requerimiento no hubiese sido atendida en un plazo de cuatro días, se trasladara a la entidad competente, si apreciase las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, solicitara al empleador para que ampare ciertas condiciones”.

En el ambiente del desarrollo empresarial, existe una medida que expresa el desarrollo de la tecnología y la especialidad. Se menciona que una compañía le es favorables entregar un porcentaje de su trabajo a terceros. Durante la subcontratación la empresa favorecida convendra con la perspectiva a compensar lo requerido de un bien explícito especializado, más no de una prestación personal del contratista como sí ocurre en la intermediación.

IV. DISCUSIÓN

En la presente discusión corresponde contrastar la información obtenida a través del instrumento de guía de entrevista y de la guía de análisis documental, con las conclusiones recabadas de trabajos previos, doctrina, relacionados al presente desarrollo de tesis, considerando las entrevistas, derecho jurisprudencial, nuestro Derecho comparado y teniendo en cuenta nuestro alcance personal en la materia del desarrollo del proyecto de investigación se estableció como objetivo jurídico general tenemos que Determinar de qué manera la desnaturalización de la tercerización laboral vulnera los derechos laborales del trabajador en los Juzgados laborales Lima Norte, 2018 y detallando nuestro supuesto jurídico general mencionando: La desnaturalización de la tercerización laboral se origina debido a que no se está garantizando el cumplimiento de los requisitos señalados en los artículos 2 y 3 de la Ley de tercerización laboral N° 29245 y artículo 4 del Decreto Supremo No 006-2008-TR.

Daremos inicio al debate citando un trabajo previo de Romero (2015), menciono que la tercerización es la representación de sostén industrial que surge debido a las variaciones originadas por la internacionalización, y aproxima la flexibilización y adecuación de las recomendaciones laborales, donde es necesario la presencia de una norma hecha apropiadamente y que sea positiva en cuanto a la amparo de los beneficios de los empleados, así como de los derechos colectivos e individuales de la mano de obra y de esa forma lograr una proporción sistemática en nuestro país, sobre tercerización es infructuosa en cuanto al amparo de los derechos laborales estando la norma que la reglamenta es escasa tanto la estructura y la base.

También podemos acoger la percepción según Toledo (2015) y fuente de derecho jurisprudencial (Casación N°5659-2016-LIMA), elementos característicos de la tercerización se encuentra regulados en el artículo 2 de la ley, que son los siguientes: que tengan equipamiento propio, la pluralidad de clientes, una inversión de capital y una retribución de obra o servicio (p.48). Por ello, los mencionados elementos son solo sospechas de la presencia de una autonomía empresarial, la cual corresponderán ser analizadas en cada caso determinado, teniendo en cuenta la actividad económica de la empresa, el tipo de actividad, la apertura y la extensión de la empresa denominada principal y tercerizadora.

Podemos afirmar que todos estos datos han sido corroborados en nuestro trabajo previo y

nuestra doctrina confirmando que existe una vulneración a los derechos laborales del trabajador, debido a no cumplirse los requisitos señalados en la ley, los trabajadores bajo dicho contrato laboral tienen respecto de su empleador todos los derechos laborales individuales y colectivos establecidos en la norma vigente, en efecto no están sujetos a la subordinación por parte de la empresa principal.

La mayoría de los entrevistados Los entrevistados Rojas, Moreno, Chanduvi, Abrigo, Broncano, Sarmiento, Enrique, Hermoza, Cahuaza, Landa (2019), y de fuente de derecho comparado, de la Ley N° 20744 (Contrato de Trabajo de Argentina), corroborando las empresas terceras denominadas usuarias tiene una colaboración temporalmente en el desarrollo de las actividades mediante el destaque de sus trabajadores y que estas no proporcionan el alcance de aportes necesarios que requiere el trabajador.

Para el cumplimiento de nuestro objetivo jurídico específico 1 planteamos lo siguiente Analizar de qué manera la tercerización laboral vulnera el derecho a ser bien remunerado del trabajador, y como nuestro supuesto jurídico específico 1. La tercerización laboral es una forma de organización por la que una empresa denominada principal encarga o delega una o más partes de su actividad a una empresa tercerizadora, la cual se está vulnerando los beneficios económicos del trabajador.

El siguiente escritor Rivera (2017), menciona que el Tribunal Constitucional, reconoció el derecho a la reposición al centro de labores al evidenciarse la desnaturalización del contrato, en diferentes sentencias. Ahora, debido al precedente vinculante incurrido en el expediente 5057-2013- AA/TC “Caso Huatuco”, determina un tratamiento, en que el trabajador no solo convendrá señalar la desnaturalización del contrato, sino, el haber iniciado a la carrera administrativa mediante concurrencia pública y accesible de méritos. Sí señala la desnaturalización del contrato de trabajo, el trabajador no conseguirá reclamar el derecho de reposición, y tendrá la elección, mediante proceso abreviado pida la indemnización por despido arbitrario. Sin embargo, el autor considero que, el asalariado estatal no logra estar limitado sus derechos laborales, por malas administraciones del Estado en negociaciones laborales. Por su parte, Mejía (2014), menciona que los requerimientos principales de la eficacia de la tercerización, que son las siguientes: (i) Los contratistas asuman los servicios dados por cuenta y riesgo; (ii) Es responsable de los resultados de sus actividades (iii) Tengan con sus adecuados ingresos, expertos o materiales y (iv) Sus personales están sujetos a su exclusiva subordinación (p.8). Bajo este aporte podemos mencionar que el objetivo de

la regulación de los requisitos es impedir que la tercerización laboral sea utilizada fraudulentamente, en el artículo N° 3 del reglamento señala que la ficción de una de ellas hace que se afecte la tercerización.

Todos estos datos están corroborados con la doctrina y nuestros trabajos previos considerando y argumentando que las empresas tercerizadas no cumplen conforme a ley lo establecido para el beneficio del trabajador que por derecho le confiere, vulnerando su derecho a ser bien remunerado a la medida que este tipo de contratación busca abaratar costos al delegar la descentralización productiva a las empresas tercerizadoras.

Según nuestros los entrevistados Rojas, Moreno, Chanduvi, Abrigo, Broncano, Sarmiento, Enrique, Hermoza, Cahuaza, Landa. (2019) y la fuente de derecho comparado la Ley N° 20744 (Contrato de Trabajo de Argentina). Respaldan nuestro fundamento que existe la vulneración de derechos al trabajador y que todo ello conlleva a que no se respete sus beneficios laborales y que en el transcurrir del tiempo será perjudicado.

En consecuencia, se entiende que cada trabajador, según su nivel de desempeño, debe recibir una remuneración, ello de acorde a la experiencia y la contribución que otorga a la empresa. Nuestra constitución en el artículo 24, refiere que el trabajador posee el derecho a un salario suficiente e equitativo.

Como objetivo jurídico específico 2 tenemos que analizar de qué manera la tercerización laboral afecta el derecho de Seguridad y Salud en el trabajo del trabajador. Y teniendo como supuesto jurídico específico 2. La tercerización laboral afecta de manera negativa el derecho de seguridad y salud en el trabajo, ya que los trabajadores que son desplazados a la empresa principal no está realizando las actividades delegadas por la empresa tercerizadora. Según Apolaya (2016), su revista titulada “Coordinación, vigilancia y la Responsabilidad Administrativa de la empresa principal en la Seguridad y Salud en el trabajo” la presente revista concluye que las regulaciones de seguridad y salud en el trabajo establecen en el contratante esenciales compromisos atendiendo a sus necesidades de sus personales, el cual prima el deber de vigilancia y desempeño preventivamente de parte de las empresas contratistas, así mismo la inspeccion administrativa sancionador crea un incorrecto sistema de responsabilidad directa sobre la empresa principal. Y en contraste con nuestro marco doctrinario el escritor Ugaz (2012), en su revista titulada “El servicio de seguridad y salud en el trabajo”. Sostiene que la labor se realice en condiciones adecuadas seguras e higiénicas, pero una labor mal

remunerada es incierta y no es decoroso. Es por ello, que si un trabajador o empleador cumple una función este debe tener condiciones seguras ya que ante todo vela el derecho a la salud y la integridad del trabajador. Es así que, todo trabajo de ser equitativo y seguro (p.2).

Estos datos corroboran nuestros trabajos previos y nuestra doctrina denotando que las empresa tercerizadora no ofrecen ni cuentan con las herramientas necesarias de trabajo, que puedan brindar seguridad y salud al trabajador, estas situaciones no son deseadas por el derecho atendiendo a que muchas de las obligaciones a cargo de los empleadores satisfacen necesidades vitales de los trabajadores que vulneran sus derechos fundamentales.

Tomando en cuenta nuestros entrevistados Los entrevistados Rojas, Moreno, Chanduvi, Abrigo, Broncano, Sarmiento, Enrique, Hermoza, Cahuaza, Landa. (2019) y la fuente de derecho comparado. La Ley N° 20744 (Contrato de Trabajo de Argentina). Todos juntos corroboran también nuestra guía de análisis documentario de fuente doctrinaria que según la empresa esta llano a acatar las indicaciones legales y reglamentarias adecuadas sobre limpieza y seguridad en el trabajo. El trabajador podrá apartar la prestación de trabajo, sin que en el ámbito del cometido industrial, es una medida que se desarrolla por el progreso de la tecnología y la especialidad. Cunde la certeza que una empresa pacta ceder ciertas proporciones de su trabajo a terceros. Una empresa establecida bajo la orientación y la inspección de un empresario, prácticamente una compañía que tiene un capital y una formación adecuada, diligente a la elaboración de capitales o bienes, contara con los servicios integrales de seguridad que se requieren.

Por lo tanto, considero que las empresas en materia de seguridad que cuentas con sus representantes legales de los trabajadores en su entorno laboral, que aprecien una probabilidad serían grave de accidente por la infracción de la legislación adaptable en la materia, estas deberían ser sancionadas conforme a ley.

V. CONCLUSIONES

Las conclusiones que a continuación se presentan, son realizadas tomando en cuenta individualmente los objetivos que ha sido designado en el actual desarrollo de Proyecto de investigación, cuyos fundamentos se han determinado de acuerdo a las entrevistas, análisis documental en las cuales se mencionan a continuación:

Primero, se concluye que los contratos de tercerización laboral vulneran los derechos laborales del trabajador debido a que las empresas utilizan indiscriminadamente dichos contratos incluso para el desarrollo principal de la empresa, es necesario la presencia de una norma hecha apropiadamente y que sea positiva en cuanto al amparo de los beneficios de los empleadores, conjuntamente garanticen sus derechos individuales y colectivos, de esa forma lograr una proporción sistemática en nuestro país, la tercerización se ha convertido en un instrumento de abaratamiento de costos afectando los derechos laborales del trabajador y vulnerando sus derechos estando la norma que la reglamenta la cual es escasa tanto la estructura y la base.

Segundo, se concluye que se está vulnerando el derecho a ser bien remunerado debido a las limitaciones de los derechos laborales de un trabajador que labora como tercero es evidente toda vez que la empresa principal busca abaratar costos al delegar la descentralización productiva a las empresas tercerizadoras, siendo capaz de recortar beneficios laborales y recursos suficientes para cubrir la logística de sus trabajadores que son muchas veces cubiertas a la empresa a la cual le prestan el servicio.

Tercero, se concluye que la tercerización laboral vulnera el derecho a la seguridad y salud del trabajador debido a que las empresas tercerizadoras no brindan los implementos necesarios que todo trabajador debe gozar para realizar determinado trabajo conforme a ley, toda vez que la carta magna se encarga de dar condiciones al empleador con el fin de realizar un progreso social y económico, sin embargo las empresa tercerizadoras no cuentan con implementos necesarios para resguardar la integridad física del empleado.

VI. RECOMENDACIONES

Después de haber expuesto nuestras conclusiones, entendemos que surge la necesidad de las siguientes recomendaciones materia de desarrollo de proyecto de investigación:

Primero, se recomienda al nuevo Congreso de la Republica, que promulgue una norma complementaria que regule de carácter más amplia y completa la atención de los servicios de tercerización, que garanticen los derechos del trabajador y sea un seguro instrumento de garantía de generación de empleo de calidad.

Segundo, se recomienda a la Autoridad de trabajo brindar talleres sobre la finalidad que tiene la tercerización de servicios en nuestro país tanto a empleadores como trabajadores ya que mediante esta vía ambas partes sabrán cuáles son sus derechos y obligaciones, así como que acciones están permitidas y que no, temas sobre actos de hostilización hacia los terceros siendo que la Ley N° 29245 ley que regula los servicios de tercerización en nuestro país no contempla dicha figura a pesar de que los terceros no están ajenos a dicha situación.

Tercero, se recomienda a la Autoridad Administrativa de trabajo, ser mucho más rígidas y objetivas en cuanto a las fiscalizaciones que realizan a veces las empresas suelen esconder a los trabajadores o documentos relacionados a su situación laboral con el fin de llevar una buena fiscalización, desvirtuando la finalidad de las inspecciones.

REFERENCIAS

- Apolaya, C. (2016). Coordinación, Vigilancia y la Responsabilidad Administrativa de la Empresa Principal en la Seguridad y Salud en el Trabajo. *Revistas de Derecho & Sociedad* (ISSN: 2079-3634). Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechosociedad/article/view/18861/19079>
- Benites, E. (2004). *Gestión del Outsourcing Logístico para el Almacén de Productos Farmacéuticos*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Bermúdez, T. M., Belaunde, B. G., Fuentes, P. A. (2007). *Diccionario jurídico*, Lima Editorial: San Marcos E.I.R.L.
- Bogg, A. (2017). 'Individualism' and 'Collectivism' in Collective Labour Law. *The Industrial Law Journal* (ISSN: 0305-9332) Recovered from https://hollis.harvard.edu/primo-explore/fulldisplay?docid=TN_proquest1874626105&context=PC&vid=HVD2&search_scope=everything&tab=everything&lang=en_US
- Burkholder, N. (2006). *Outsourcing: The definitive view, applications and implications*. Hoboken, N. J.: Wiley. Recovered from <http://id.lib.harvard.edu/alma/990100036200203941/catalog>
- Burtscher, B. (2010). *Outsourcing: Ein Leitfaden für Juristen und Praktiker (Fachbuch Recht)*. Wien: Linde. Recovered from <http://id.lib.harvard.edu/alma/990127257130203941/catalog>
- Butt, S. & Lindsey, T. (2018). *Labour Law*. In *Indonesian Law* (Chapter 17). Oxford University Press Recovered from https://hollis.harvard.edu/primo-explore/fulldisplay?docid=TN_oxford_scholarship10.1093/oso/9780199677740.003.0017&context=PC&vid=HVD2&search_scope=everything&tab=everything&lang=en_US
- Castejón, E. (2016). Qué hacemos con el deterioro de la salud laboral y como avanzar en la igualdad y los derechos de los trabajadores en tiempos de crisis. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492016000100006&lng=es&tlng=es.

- Creighton, W., & Stewart, A. (2000). Labour law: An introduction (3rd ed.). Sydney: Federation Press. Recovered from <http://id.lib.harvard.edu/alma/990083347320203941/catalog>
- Creighton, W., Mitchell, R., & Ford, W. (1993). Labour law: Text and materials (2nd ed.). Sydney: Holmes Beach, Fla.: Law Book; W. Gaunt. Recovered from <http://id.lib.harvard.edu/alma/990025425470203941/catalog>
- Deakin, S., & Morris, G. (2012). Labour law (6th ed.). Oxford ; Portland, Ore.: Hart. Recovered from <http://id.lib.harvard.edu/alma/990134606630203941/catalog>
- Fajardo, M. (2016). La presunción de laboralidad en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Derecho & Sociedad (ISSN: 2079-3634). Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18855/190744>
- Fernández, H. (2012). La reforma del proceso laboral en Uruguay. El regreso al proceso laboral autónomo. Derecho PUCP (ISSN: 2305-2546). Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2832/27611>
- Ferrada, J. & Walter R. (2011). La protección de los derechos fundamentales de los trabajadores en el nuevo procedimiento de tutela laboral. Revista de derecho. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502011000200004>
- Gregorio, J. (2005). El Régimen de Salud y Seguridad Laboral en Venezuela. Guayana: Universidad San Andrés Bello. Recuperado en: <http://docplayer.es/6842349-El-regimen-juridico-de-salud-y-seguridad-laboral-en-venezuela.html>
- Herrera, I. (2008). Tercerización de Servicios: Implicancia, alcances y nuevas obligaciones para los empleadores. Portal Laboral. Edición N°13. Recuperado de <https://www.estudioherrera.com/detalle.php?id=17&id1=178>
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). Metodologías de la investigación; Las rutas cualitativas, cuantitativas y mixtas. (1ªed.), México. McGraw-Hill Interamericana Editores, S. A. de C.V.
- Huamán, D. & Tovalino, F. (2017). La Desnaturalización del Contrato de Tercerización de servicios y la Responsabilidad Solidaria del grupo de empresas. (Tesis de Pos – grado). Universidad de Lima.

- Kennedy, D. (2005). Roundtable III: Linking Outsourcing and Insourcing in a Global Economy, in Working Borders: Linking Debates about Insourcing and Outsourcing of Capital and Labor. University School of Law. Recovered from <https://dash.harvard.edu/bitstream/handle/1/25586654/Outsourcing.pdf>
- Mamani, M. (2016) Tercerización laboral en el bienestar del personal contratado para servicios complementarios en Es salud de la provincia de San Román. (Tesis de Pre – grado) Universidad nacional del Altiplano, Puno.
- Mejía, R. (2014). El alcance de la relación laboral de la descentralización productiva. Themis Revista de Derecho. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10852/11358>
- Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (2012). Tercerización Laboral 2012. Recuperado de https://www.trabajo.gob.pe/mtpe/archivos/file/informacion/EMPRESAS/INF_TER CERIZACION LABORAL.pdf
- Minow, M. (2005). Outsourcing Power: How Privatizing Military Efforts Challenges Accountability, Professionalism, and Democracy. Recovered from <https://hls.harvard.edu/faculty/bibliography/?keywords=outsourcing&publicationTypes=Article>
- Miyagusuku, J. (2008). Tercerización e intermediación laboral: Diferencias y Tendencias. . Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/17332/17618>
- Mol, M. (2007). Outsourcing: Design, process and performance. Cambridge: Cambridge University Press. Recovered from <http://id.lib.harvard.edu/alma/990113805360203941/catalog>
- Monroy, E. & Sánchez, J. (2017). Los derechos humanos laborales. Revista latinoamericana de derecho social. Recuperado de <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/issue/archive>
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S187046702017000200265&lng=es&tlng=es.
- Nguyen, T. (2018). Labour Law and (In) justice in Workers' Letters in Vietnam. Asian Journal of Law and Society, (ISSN: 20529015) Recovered from https://hollis.harvard.edu/primoexplore/fulldisplay?docid=TN_proquest204743624

[0&context=PC&vid=HVD2&search_scope=everything&tab=everything&lang=en_US](https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm)

Organismo Internacional de trabajo (2009). Declaración de Filadelfia recuperado de: <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

Parra, T. (2017). Inconstitucionalidad del contrato de trabajo por Obra o Servicio determinado dentro del giro del Negocio. (Tesis Pre- Grado). Universidad central de Ecuador. Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/13149/1/T-UC-0013-Ab-163.pdf>

Puig, V. (2016). Sin trabajos, sin derechos, sin miedo: las reformas laborales y sus efectos sobre el trabajo y la salud. Revista Gaceta Sanitaria. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.1016/j.gaceta.2015.09.004>

Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo bajo el Decreto Supremo N° 005-2012-TR.

Rivera, A. (2017). La vulneración de los derechos laborales por parte Tribunal Constitucional en aplicación del precedente vinculante del expediente N° 5057-2013-AA/TC-CASO Huatuco. (Tesis Pre- Grado) Universidad Ricardo Palma. Facultad de Derecho y Ciencia Política, Lima.

Romero, J. (2015). La Tercerización de Servicios y la Razón por la que afecta Negativamente a la Funcionalidad de los Derechos Fundamentales. Cajamarca, Perú: Universidad Peruana del Norte.

Romero, J. (2015). Tercerización de Servicios y la Razón por la que Afecta Negativamente a la Funcionalidad de los Derechos Laborales. (Tesis Pre – Grado). Facultad de Derecho y Ciencia Política. Universidad Privada del Norte, Lima.

Salazar, O. (2017). El Uso Indiscriminado del Contrato de Tercerización y sus Repercusiones en los Derechos de las Empleados de la Empresa Tercerizadora. Lima, Perú: Universidad San Martín de Porres.

Sanguineti, W. (2012). La regulación de los efectos laborales de la subcontratación: el Perú en América del Sur. Revista Derecho PUCP, (ISSN: 0251-3420). Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2837/276666>

- Strada, J. (2017). Reconvención productiva y Tercerización laboral en la industria el caso Acindar. Revista de Historias de la Industria. Recuperado de <http://ojs.econ.uba.ar/ojs/index.php/H-ind/article/view/1037>
- Terrasa, A. (2017). Los derechos fundamentales en las relaciones laborales privadas de Argentina. Revista latinoamericana de derecho social. Recuperado de <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/issue/archive>
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702017000200157&lng=es&tlng=es.
- Toledo, M. (2013). Prescripción de acciones laborales: cuestión de fondo y de forma. Revista Derecho PUCP (ISSN: 0251-3420). Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/6758/68755>
- Toledo, O. (2015). La Tercerización Laboral (Outsourcing) (1ªed.), Lima. Editora y Librería Jurídica Grijley E.I.R.L.
- Tostes, M., & Villavicencio, A. (2012). Flexibilización del Derecho del Trabajo y sus implicancias sobre las relaciones laborales en el Perú. Derecho PUCP (ISSN: 0251-3420). Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2838/27677>
- Turle, M., & Field Fisher Waterhouse. (2011). Outsourcing: Law and practice (Legal handbooks). London: Law Society. Recovered from <http://id.lib.harvard.edu/alma/990128066680203941/catalog>
- Ugaz, M., & Soltau, S. (2012). El servicio de seguridad y salud en el trabajo. Derecho PUCP (ISSN: 0251-3420). Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2848/277777>
- Valero, S. (2015). Incidencia de las funciones estratégica y operativa en el éxito de los proyectos de Outsourcing de tecnologías de la información en España (2005 – 2009). (Tesis Doctoral). Universidad Politécnica de Cataluña – España. Recuperado de <https://www.tdx.cat/handle/10803/336678>
- Vargas, N. (2015). La constitucionalidad y derechos civiles del contrato administrativo de servicios (Cas). (Tesis Pre – Grado). Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Recuperado de <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/699>

- Villar, M. & Cayul, P. (2018). Desnaturalización de la calidad de Empleador y Fraude a la ley Laboral a la luz de la ley 20.123. (Tesis grado Ciencias Jurídicas y Sociales). Universidad de Chile. Recuperado de http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/111706/de-Villar_pablo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Villasante, J. (2010). Tercerización: Algo más que solo un tema laboral. Revista foro Jurídico. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/18596/18836>
- Villavicencio, A., Mendoza, L., & Guerra, L. (2012). Reforma laboral en el Perú: gran intensidad y ausencia de resultados. Entrevista al doctor Javier Neves. Derecho PUCP (ISSN: 0251-3420). Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2835/2764>
- Vukorepa, I. (2010). New labour law. Revija Za Socijalnu Politiku, (ISSN: 1330- 338) Recovered from https://hollis.harvard.edu/primo-explore/fulldisplay?docid=TN_proquest816377178&context=PC&vid=HVD2&search_scope=everything&tab=everything&lang=en_US
- Wiggins, J. (2014). Outsourcing. In Facilities Manager's Desk Reference. Harvard University Press. Recovered from https://hollis.harvard.edu/primo-explore/fulldisplay?docid=TN_wilbooks10.1002/9781118785386.ch5&context=PC&vid=HVD2&search_scope=everything&tab=everything&lang=en_US

ANEXOS

**ANEXO 1.- MATRIZ DE CONSISTENCIA PARA ELABORACIÓN DE
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

NOMBRE DEL ESTUDIANTE: **LOURDES ISABEL PARDO CHIPANA**

FACULTAD/ESCUELA: **DERECHO**

TÍTULO	
“La desnaturalización de la tercerización laboral frente a los derechos laborales del trabajador en los Juzgados Laborales Lima Norte, 2018”	
PROBLEMAS	
Problema General	¿De qué manera la desnaturalización de la tercerización laboral vulnera los derechos laborales del trabajador en los juzgados laborales Lima Norte, 2018?
Problema Específico 1	¿De qué manera la tercerización laboral vulnera el derecho a ser bien remunerado del trabajador?
Problema Específico 2	¿De qué manera la tercerización laboral afecta el derecho de seguridad y salud en el trabajo del trabajador?
OBJETIVOS	
Objetivo General	Determinar de qué manera la desnaturalización de la tercerización laboral vulnera los derechos laborales del trabajador en los juzgados laborales Lima Norte, 2018.
Objetivo Específico 1	Analizar de qué manera la tercerización laboral vulnera el Derecho a ser bien remunerado del trabajador.
Objetivo Específico 2	Analizar de qué manera la tercerización laboral afecta el Derecho de Seguridad y Salud en el trabajo del trabajador.
SUPUESTOS JURÍDICOS	
Supuesto General	La desnaturalización de la tercerización laboral se produce debido a que no se está garantizando el cumplimiento de los requisitos señalados en los artículos 2 y 3 de la Ley de

	tercerización laboral N° 29245 y artículo 4 del Decreto Supremo No 006-2008-TR.
Supuesto Específico 1	La tercerización laboral es una forma de organización por la que una empresa denominada principal encarga o delega una o más partes de su actividad a una empresa tercerizadora, la cual se está vulnerando los beneficios económicos del trabajador.
Supuesto Específico 2	La tercerización laboral afecta de manera negativa el derecho de seguridad y salud en el trabajo, ya que los trabajadores que son desplazados a la empresa principal no están realizando las actividades delegadas por la empresa tercerizadora.
Categorización	<p>Categoría 1: Tercerización Laboral</p> <p>Subcategoría 1: Tercerización laboral externa</p> <p>Subcategoría 2: Tercerización laboral interna</p> <p>Categoría 2: Derechos Laborales</p> <p>Subcategoría 1: Derecho a ser bien remunerado.</p> <p>Subcategoría 2: Derecho de seguridad y salud en el trabajo</p>
MÉTODO	
Diseño de investigación	<ul style="list-style-type: none"> - Enfoque: Cualitativo - Diseño: Teoría Fundamentada - Tipo de investigación: Básica - Nivel de la investigación: Descriptivo
Método de muestreo	<ul style="list-style-type: none"> - Población: Juzgados laborales del Distrito de Lima Norte y Abogados laboristas. - Muestra: 2 Jueces Laborales y 8 Abogados especialista en Derecho Laboral.
Plan de análisis y trayectoria metodológica	<ul style="list-style-type: none"> - Técnica e instrumento de recolección de datos <ul style="list-style-type: none"> ✓ Técnica: Entrevista y análisis documental ✓ Instrumento: Guía de entrevista y guía de análisis documental

Análisis cualitativo de datos	Análisis sistemático, hermenéutico, analítico, comparativo, inductivo y sintético
--	--

ANEXO 2.- INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN

ENTREVISTA A JUEZ LABORALISTA Y ESPECIALISTAS EN DERECHO LABORAL

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “LA DESNATURALIZACIÓN DE LA TERCERIZACIÓN LABORAL FRENTE A LOS DERECHOS LABORALES DEL TRABAJADOR EN LOS JUZGADOS LABORALES LIMA NORTE, 2018”

Entrevistado/a:

Cargo/profesión/grado académico:

Institución:.....

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera la desnaturalización de la tercerización laboral vulnera los derechos laborales del trabajador en los Juzgados Laborales Lima Norte, 2018.

1.- ¿De qué manera la desnaturalización de la tercerización laboral vulnera los derechos laborales del trabajador?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.- Desde su punto de vista indique ¿Qué problemas se presentan en la tercerización laboral que vulneran los derechos del trabajador?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. - ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas de la desnaturalización de la tercerización laboral?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar de qué manera la tercerización laboral vulnera el Derecho a ser bien remunerado del trabajador.

4.- ¿De qué manera la tercerización laboral vulnera el derecho a ser bien remunerado del trabajador?

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

5.- Desde su punto de vista indique ¿Qué problemas se presentan en la tercerización laboral que vulneran el derecho de ser bien remunerado?

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

6.- ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas de la vulneración al derecho a ser bien remunerado en la tercerización laboral?

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

Objetivo específico 2

Analizar de qué manera la tercerización laboral afecta el Derecho de Seguridad y Salud en el trabajo del trabajador.

7.- ¿De qué manera la tercerización laboral afecta el derecho de seguridad y salud en el trabajo del trabajador?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

8.- Desde su punto de vista indique ¿Qué problemas se presentan en la tercerización laboral que afecta el derecho de seguridad y salud en el trabajo del trabajador?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

9.- ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas de la afectación al derecho a la seguridad y salud en el trabajo en la tercerización laboral?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ENTREVISTADOR

NOMBRE Y APELLIDOS
DNI- FIRMA
DEL ENTREVISTADO

SOLICITO:

Validación de instrumento de recojo de información.

Sr.: Dr. Pedro Pablo Santisteban Llontop

Yo **Lourdes Isabel Pardo Chipana** identificado con DNI N°**48022324**, alumno de la EP de **Derecho**, a usted con el debido respeto me presento y le manifiesto:

Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que vengo elaborando titulada: **“La desnaturalización de la tercerización laboral frente a los derechos laborales del trabajador en los juzgados laborales Lima Norte, 2018”** solicito a Ud. Se sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios académicos correspondientes. Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento
- Ficha de validación de instrumento
- Matriz de consistencia

Por tanto:

A usted, ruego acceder mi petición.

Lima, 13 de junio de 2019



NOMBRES Y APELLIDOS
FIRMA

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: **Dr. Pedro Santisteban Llontop**
 1.2. Cargo e institución donde labora: **Docente. -TP-UCV**
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de entrevista**
 1.4. Autor(A) de Instrumento: **Lourdes Isabel Pardo Chipana**

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	Se está adecuando a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													✓
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													✓
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													✓
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													✓
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													✓
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 su adecuación al Método Científico.													✓

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

SI
9

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95 %

Lima, 13 de junio del 2019



PEDRO SANTISTEBAN LLONTOP
 CAL 17951
 ABOGADO
 DOCTOR EN DERECHO

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI No 09803311 Telf.: 983278657

SOLICITO:

Validación de instrumento de recojo de información.

Sr.: Dr. Santiago Rufo Valderrama Mendoza

Yo **Lourdes Isabel Pardo Chipana** identificado con DNI N°**48022324**, alumno de la EP de **Derecho**, a usted con el debido respeto me presento y le manifiesto:

Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que vengo elaborando titulada: **“La desnaturalización de la tercerización laboral frente a los derechos laborales del trabajador en los juzgados laborales Lima Norte, 2018”** solicito a Ud. Se sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios académicos correspondientes. Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento
- Ficha de validación de instrumento
- Matriz de consistencia

Por tanto:

A usted, ruego acceder mi petición.

Lima, 13 de junio de 2019



NOMBRES Y APELLIDOS
FIRMA

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: **Dr. Santiago Rufo Valderrama Mendoza**
 1.2. Cargo e institución donde labora: **Docente. -TC-UCV**
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de entrevista**
 1.4. Autor(A) de Instrumento: **Lourdes Isabel Pardo Chipana**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

51
-

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90 %

Lima, 13 de junio del 2019



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI No 22468403 Telf.:939104649

SOLICITO:

Validación de instrumento de recojo de información.

Sr.: Dr. Eliseo Segundo Wenzel Miranda

Yo **Lourdes Isabel Pardo Chipana** identificado con DNI N°**48022324**, alumno de la EP de **Derecho**, a usted con el debido respeto me presento y le manifiesto:

Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que vengo elaborando titulada: **“La desnaturalización de la tercerización laboral frente a los derechos laborales del trabajador en los juzgados laborales Lima Norte, 2018”** solicito a Ud. Se sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios académicos correspondientes. Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento
- Ficha de validación de instrumento
- Matriz de consistencia

Por tanto:

A usted, ruego acceder mi petición.

Lima, 21 de junio de 2019

NOMBRES Y APELLIDOS
FIRMA

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: WENZEL MIRANDA ELISEO SEGUNDO
 1.2. Cargo e institución donde labora: **Docente.-TP-UCV**
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de entrevista**
 1.4. Autor(A) de Instrumento: **Lourdes Isabel Pardo Chipana**

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	Se está adecuando a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												✓	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												✓	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												✓	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												✓	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												✓	
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 su adecuación al Método Científico.												✓	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

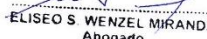
- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Si

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, 21 de Junio del 2019


 ELISEO S. WENZEL MIRANDA
 Abogado
 CAL - 29482

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI N° 09940210 Telf: 992303480

ANEXO 2.- INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN

ENTREVISTA A JUEZ LABORALISTA Y ESPECIALISTAS EN DERECHO LABORAL

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “LA DESNATURALIZACIÓN DE LA TERCERIZACIÓN LABORAL FRENTE A LOS DERECHOS LABORALES DEL TRABAJADOR EN LOS JUZGADOS LABORALES LIMA NORTE, 2018”

Entrevistado/a: RAFAEL ANTONIO LASSA CLAROS.

Cargo/profesión/grado académico: JUEZ 1º JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO

Institución:.....CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA LIMA NORTE.....

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera la desnaturalización de la tercerización laboral vulnera los derechos laborales del trabajador en los Juzgados Laborales Lima Norte, 2018.

1.- ¿De qué manera la desnaturalización de la tercerización laboral vulnera los derechos laborales del trabajador?

Los derechos laborales son vulnerados porque los derechos de los trabajadores son rescatados, dado que las empresas terceras no tienen la infraestructura y recursos suficientes para cubrir la logística a sus trabajadoras.

2.- Desde su punto de vista indique ¿Qué problemas se presentan en la tercerización laboral que vulneran los derechos del trabajador?

La tercerización laboral afecta la libertad sindical, inestabilidad laboral y cuando el trabajador no sabe a quién reclamar los beneficios sociales que le corresponde.

3. - ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas de la desnaturalización de la tercerización laboral?

Las consecuencias jurídicas de la desnaturalización de la tercerización laboral, el momento de recibir beneficios de acuerdo a ley, el trabajador no recibe el pago de sus derechos y la empresa evadía sus impuestos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar de qué manera la tercerización laboral vulnera el Derecho a ser bien remunerado del trabajador.

4.- ¿De qué manera la tercerización laboral vulnera el derecho a ser bien remunerado del trabajador?

La remuneración de los trabajadores de la pensionada tercerizada laboral siempre ganarán menos que los trabajadores de la Empresa principal.

5.- Desde su punto de vista indique ¿Qué problemas se presentan en la tercerización laboral que vulneran el derecho de ser bien remunerado?

El trabajador mal remunerado acudirá al ente superior de Sunafil a denunciar a su entidad y los derechos vulnerados por parte de la Empresa.

6.- ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas de la vulneración al derecho a ser bien remunerado en la tercerización laboral?

Las consecuencias jurídicas sobre la vulneración de los derechos del trabajador es que este no es bien remunerado, la Empresa fuertemente podría recibir multas administrativas.

Objetivo específico 2

Analizar de qué manera la tercerización laboral afecta el Derecho de Seguridad y Salud en el trabajo del trabajador.

7.- ¿De qué manera la tercerización laboral afecta el derecho de seguridad y salud en el trabajo del trabajador?

Tanto la seguridad y salud en el ámbito laboral
al respecto de los contratos de tercerización,
en la medida que la empresa principal evade
responsabilidad y responsabiliza a la Empresa
tercerizadora.

8.- Desde su punto de vista indique ¿Qué problemas se presentan en la tercerización laboral que afecta el derecho de seguridad y salud en el trabajo del trabajador?

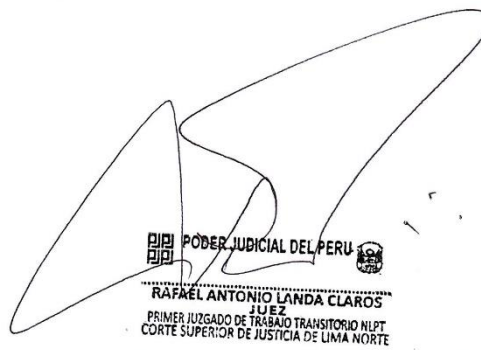
Los tercerizadores que laboran como terceros
mayor peso son depositados ante las
circunstancias de los accidentes de trabajo, puesto
que la empresa debe garantizar el derecho de
seguridad.

9.- ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas de la afectación al derecho a la seguridad y salud en el trabajo en la tercerización laboral?

Las consecuencias jurídicas que afrontará la empresa será la demanda por indemnización por accidente laboral, cuando la empresa pida a la parte al trabajador contratado.



ENTREVISTADOR



PODER JUDICIAL DEL PERU
RAFAEL ANTONIO LANDA CLAROS
JUEZ
PRIMER JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO N.º 1
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NORTE

NOMBRE Y APELLIDOS

DNI- FIRMA

DEL ENTREVISTADO

ANEXO 2.- INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN

ENTREVISTA A JUEZ LABORALISTA Y ESPECIALISTAS EN DERECHO LABORAL

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “LA DESNATURALIZACIÓN DE LA TERCEORIZACIÓN LABORAL FRENTE A LOS DERECHOS LABORALES DEL TRABAJADOR EN LOS JUZGADOS LABORALES LIMA NORTE, 2018”

Entrevistado/a: Sandra Liz Moreno Merino

Cargo/profesión/grado académico: Juez Laboral / Abogado / Estudios concluidos de doctorado

Institución: Primer Juzgado de trabajo transitorio de independencia

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera la desnaturalización de la tercerización laboral vulnera los derechos laborales del trabajador en los Juzgados Laborales Lima Norte, 2018.

1.- ¿De qué manera la desnaturalización de la tercerización laboral vulnera los derechos laborales del trabajador?

A mi juicio, la tercerización no es masiva, en tanto y en cuanto no está referida a la actividad principal, sino únicamente a las secundarias. Así, si se terceriza la actividad principal, se vulnera directamente la declaración del verdadero vínculo laboral con la empresa principal y ello trae como resultado el reconocimiento de los demás derechos laborales inherentes.

2.- Desde su punto de vista indique ¿Qué problemas se presentan en la tercerización laboral que vulneran los derechos del trabajador?

Uno de los problemas que se presentan debido a la tercerización laboral, es la reducción de los empleados directos, esta implementación logra que en un periodo de tiempo los costos se reduzcan.

3. - ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas de la desnaturalización de la tercerización laboral?

- Falta de establecimiento de la verdadera relación laboral.
- Falta de reconocimiento de beneficios laborales.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar de qué manera la tercerización laboral vulnera el Derecho a ser bien remunerado del trabajador.

4.- ¿De qué manera la tercerización laboral vulnera el derecho a ser bien remunerado del trabajador?

A través de la empresa tercerizadora, se fijan salarios inferiores por el desarrollo de la misma.

actividad, en comparación a la reasignación otorgada por la empresa principal. Es una manera de captar personal sin establecer y reconocer obligaciones de índole laboral.

5.- Desde su punto de vista indique ¿Qué problemas se presentan en la tercerización laboral que vulneran el derecho de ser bien remunerado?

Los problemas que se presentan mal ambiente laboral, salarios bajos a sus centros de labores, son algunos de los problemas en general causados por un trabajador mal remunerado, por no recibir una remuneración digna.

6.- ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas de la vulneración al derecho a ser bien remunerado en la tercerización laboral?

Una de las consecuencias jurídicas es la reducción de la plantilla laboral es decir los trabajadores no forman parte de la plantilla de la empresa, la flexibilidad en los mecanismos de contratación, los bajos presupuestos asignados para los requerimientos de mano de obra.

Objetivo específico 2

Analizar de qué manera la tercerización laboral afecta el Derecho de Seguridad y Salud en el trabajo del trabajador.

7.- ¿De qué manera la tercerización laboral afecta el derecho de seguridad y salud en el trabajo del trabajador?

En caso de existir alguna contingencia, la responsabilidad directa recae en la empresa tercerizadora, pues si bien la normatividad de seguridad y salud en el trabajo es aplicable a todas aquellas personas que presten servicios en las instalaciones de la empresa principal, no debe perderse de vista que el vínculo laboral se tiene con la empresa tercerizadora.

8.- Desde su punto de vista indique ¿Qué problemas se presentan en la tercerización laboral que afecta el derecho de seguridad y salud en el trabajo del trabajador?

Uno de los problemas de la tercerización que afecta el derecho de seguridad y salud en el trabajo del trabajador es la falta de cobertura a situaciones de desprotección originadas por la confusión acerca de la figura del empleado o su fragilidad legal. También la falta de cooperación entre otros.

9.- ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas de la afectación al derecho a la seguridad y salud en el trabajo en la tercerización laboral?

←

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....


ENTREVISTADOR

 PODER JUDICIAL DEL PERÚ 
SANDRA LIZ MORENO MERINO
1067
NOMBRE Y APELLIDOS
DNI- FIRMA
DEL ENTREVISTADO
Sandra Liz Moreno Merino
DNI 4039745 .

ANEXO 2.- INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN

ENTREVISTA A JUEZ LABORALISTA Y ESPECIALISTAS EN DERECHO LABORAL

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “LA DESNATURALIZACIÓN DE LA TERCERIZACIÓN LABORAL FRENTE A LOS DERECHOS LABORALES DEL TRABAJADOR EN LOS JUZGADOS LABORALES LIMA NORTE, 2018”

Entrevistado/a:

Cargo/profesión/grado académico: Mg. Andrea Hermoza Peralta

Institución: Universidad Privada del Norte

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera la desnaturalización de la tercerización laboral vulnera los derechos laborales del trabajador en los Juzgados Laborales Lima Norte, 2018.

1.- ¿De qué manera la desnaturalización de la tercerización laboral vulnera los derechos laborales del trabajador?

Vulnera los derechos de los trabajadores en la medida que no todos los que pierdan su puesto dentro de la organización podrán ser absorbidos por las empresas prestadoras de servicios.

2.- Desde su punto de vista indique ¿Qué problemas se presentan en la tercerización laboral que vulneran los derechos del trabajador?

La tercerización es un tipo de contratación que cada vez viene siendo más usada por las empresas, a fin de abaratar costos y poder delegar parte de sus actividades a otras empresas tercerizadoras.

Una de las consecuencias de la tercerización, es la reducción de los empleados directos, la implementación de esta logra que en un corto periodo de tiempo los costos se reduzcan ya que los generados por las innovaciones tecnológicas en las áreas que han sido contratadas externamente serán asumidos por el contratista (la empresa tercerizadora).

3. - ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas de la desnaturalización de la tercerización laboral?

El efecto directo de desnaturalizar un contrato de tercerización implica el reconocimiento de una relación laboral entre el trabajador desplazado y la empresa contratante, de conformidad con el artículo 5° del Reglamento, sin perjuicio de otras sanciones administrativas reguladas por Ley.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar de qué manera la tercerización laboral vulnera el Derecho a ser bien remunerado del trabajador.

4.- ¿De qué manera la tercerización laboral vulnera el derecho a ser bien remunerado del trabajador?

Vulnera el derecho en la medida que este tipo de contratación busca abaratar costos al delegar la descentralización productiva a las empresas tercerizadoras.

5.- Desde su punto de vista indique ¿Qué problemas se presentan en la tercerización laboral que vulneran el derecho de ser bien remunerado?

Considero que no se presentaría esta afectación si las empresas cumplieran la norma.

Por ejemplo en el artículo 2° de la Ley N° 29245 se consideran cuatro (4) requisitos para que se configure la tercerización, en función de la contratación de empresas que desarrollen actividades especializadas:

- Asuman los servicios prestados por su cuenta y riesgo. El tercero realiza el servicio bajo su propia cuenta y asume los riesgos.
- Cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales: recursos del tercero relacionados con los servicios prestados.
- Sean responsables por los resultados de sus actividades.
- Sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación.

Siempre y cuando las empresas no abusen de este tipo de contratos especiales, no se verán perjudicados los trabajadores.

6.- ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas de la vulneración al derecho a ser bien remunerado en la tercerización laboral?

Una de las consecuencias es la reducción de la planilla laboral (los trabajadores no formen parte de la planilla de la empresa), la flexibilidad en los mecanismos de contratación, los bajos presupuestos asignados para los requerimientos de mano de obra (que genera la búsqueda de mercados laborales menos costosos); la imposibilidad de extender beneficios y compensaciones a un número determinado de trabajadores.

Objetivo específico 2

Analizar de qué manera la tercerización laboral afecta el Derecho de Seguridad y Salud en el trabajo del trabajador.

7.- ¿De qué manera la tercerización laboral afecta el derecho de seguridad y salud en el trabajo del trabajador?

Esta situación de desprotección se origina cuando una obligación laboral, de salud y seguridad en el trabajo o de seguridad social queda sin sujeto obligado, sea porque se generan dudas sobre la figura del empleador y es difícil imputar las responsabilidades o porque el empleador formal no está en capacidad de afrontar su cumplimiento.

Estas situaciones no son deseadas por el derecho, atendiendo a que muchas de las obligaciones a cargo de los empleadores satisfacen necesidades vitales de los trabajadores y realizan sus derechos fundamentales.

8.- Desde su punto de vista indique ¿Qué problemas se presentan en la tercerización laboral que afecta el derecho de seguridad y salud en el trabajo del trabajador?

El problema principal es que no se brinda cobertura a situaciones de desprotección originadas por la confusión acerca de la figura del empleador o su fragilidad económica es afrontado mediante el recurso a la responsabilidad solidaria y no rige la regla de que cada empresa responde únicamente por sus trabajadores. Ciertamente, la necesidad de recurrir a la solidaridad, y de imponerla legalmente, se justifica plenamente en los fines y funciones del derecho del trabajo en la situación de desprotección que genera la tercerización y en el beneficio directo que el empresario que recurre a la contrata obtiene del trabajo ajeno. Obligaciones menos vinculadas a la dignidad humana son materia de responsabilidad solidaria y de controles aún más intensos. En suma, aunque consideramos que la solidaridad en el ámbito laboral puede incluso deducirse, pues en el caso de la tercerización la figura se inscribe en un ordenamiento de lógica y principios diversos al derecho civil, su definición legal para los supuestos de tercerización resulta plenamente justificada y necesaria.

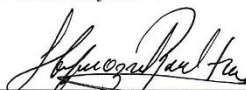
9.- ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas de la afectación al derecho a la seguridad y salud en el trabajo en la tercerización laboral?

Una de las principales consecuencias es que el trabajador queda en total situación de desprotección, a causa de la fragilidad económica de su empleador o en último recurso es afrontado mediante la responsabilidad solidaria.

Cabe precisar que "ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador".



ENTREVISTADOR



NOMBRE Y APELLIDOS

DNI- FIRMA

DEL ENTREVISTADO

.....
Andrea Hierroza Derabia

ABOGADA

CAL N° 58876

ANEXO 2.- INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN

ENTREVISTA A JUEZ LABORALISTA Y ESPECIALISTAS EN DERECHO LABORAL

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “LA DESNATURALIZACIÓN DE LA TERCERIZACIÓN LABORAL FRENTE A LOS DERECHOS LABORALES DEL TRABAJADOR EN LOS JUZGADOS LABORALES LIMA NORTE, 2018”

Entrevistado/a: *Ebita Carmen Enrique*

Cargo/profesión/grado académico: *magada / JLS interdicte*

Institución: *SVNARCIL*.....

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera la desnaturalización de la tercerización laboral vulnera los derechos laborales del trabajador en los Juzgados Laborales Lima Norte, 2018.

1.- ¿De qué manera la desnaturalización de la tercerización laboral vulnera los derechos laborales del trabajador?

la Desnaturalización en la tercerización es un encubrimiento por parte de las grandes empresas para evitar pagar utilidades, mano de obra barata entre otras. Beneficios Sociales.

2.- Desde su punto de vista indique ¿Qué problemas se presentan en la tercerización laboral que vulneran los derechos del trabajador?

- Menos beneficios sociales.
- Inestabilidad laboral.
- Mano de obra o trabajo barata.

3. - ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas de la desnaturalización de la tercerización laboral?

Respuestas se encuentran en el punto 1 y 2

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar de qué manera la tercerización laboral vulnera el Derecho a ser bien remunerado del trabajador.

4.- ¿De qué manera la tercerización laboral vulnera el derecho a ser bien remunerado del trabajador?

Ya que todas las empresas no pagan igual remuneración, es por ello que

buscan tercerizar con empresas donde
la mano de obra que ofrecen son
mínimas.

5.- Desde su punto de vista indique ¿Qué problemas se presentan en la tercerización
laboral que vulneran el derecho de ser bien remunerado?

comparto mi punto de vista con la
pregunta número 4.

6.- ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas de la vulneración al derecho a ser bien
remunerado en la tercerización laboral?

- ser liquidado con montos mínimos
ya que menor remuneración el monto
de la liquidación es menor.
- menor aportación a SUE o S.P.

Objetivo específico 2

Analizar de qué manera la tercerización laboral afecta el Derecho de Seguridad y Salud en el trabajo del trabajador.

7.- ¿De qué manera la tercerización laboral afecta el derecho de seguridad y salud en el trabajo del trabajador?

La única forma de afectar al ~~trabajador~~ trabajador sería la falta de capacitación e implementos de protección ya que la principal no tiene responsabilidad alguna.

8.- Desde su punto de vista indique ¿Qué problemas se presentan en la tercerización laboral que afecta el derecho de seguridad y salud en el trabajo del trabajador?

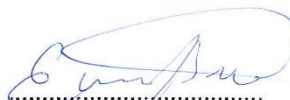
El problema que puede existir es si es que ocurre algún accidente de trabajo encontrar difícil conl al la empresa responsable; Aunque se podría solicitar a ambos ya que serían solidarios.

9.- ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas de la afectación al derecho a la seguridad y salud en el trabajo en la tercerización laboral?

La resevista está en la pregunta número
8



ENTREVISTADOR



EDITH CARMEN ENRIQUE APARICIO
Autoridad Instructora (e)
Sub Intendencia de Actuación Inspectiva
Intendencia de Lima Metropolitana
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

NOMBRE Y APELLIDOS

DNI- FIRMA

DEL ENTREVISTADO

ANEXO 2.- INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN

ENTREVISTA A JUEZ LABORALISTA Y ESPECIALISTAS EN DERECHO
LABORAL

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “LA DESNATURALIZACIÓN DE LA TERCERIZACIÓN LABORAL FRENTE A LOS DERECHOS LABORALES DEL TRABAJADOR EN LOS JUZGADOS LABORALES LIMA NORTE, 2018”

Entrevistado/a: ALEJANDRO PITER ARRIBO CAMPOS

Cargo/profesión/grado académico: LEGAL / TITULAR

Institución: SUNAFIL.....

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera la desnaturalización de la tercerización laboral vulnera los derechos laborales del trabajador en los Juzgados Laborales Lima Norte, 2018.

1.- ¿De qué manera la desnaturalización de la tercerización laboral vulnera los derechos laborales del trabajador?

AL MOMENTO QUE LA LOCADORA
NO IMPONE SUBORDINACIÓN A
LOS TRABAJADORES Y LA EMPRESA
PARA EL CUAL PRESTAN SUS SERVICIOS
INICIAN REGULARLOS DE FORMA
DIRECTAS.

2.- Desde su punto de vista indique ¿Qué problemas se presentan en la tercerización laboral que vulneran los derechos del trabajador?

- Sujeción de poder de dirección y mando.
- Inestabilidad laboral ya que los trabajadores sujetos a este tipo de contrato no saben para quien trabajar.
- Cuando el vínculo laboral termina el trabajador no sabe a quien reclamar sus beneficios sociales.

3. - ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas de la desnaturalización de la tercerización laboral?

Al momento de recibir sus beneficios de acuerdo a ley el trabajador no sabe para quien realmente trabajaba y esto conlleva a que le evadan el pago de sus derechos laborales.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar de qué manera la tercerización laboral vulnera el Derecho a ser bien remunerado del trabajador.

4.- ¿De qué manera la tercerización laboral vulnera el derecho a ser bien remunerado del trabajador?

Por que la mayoría de los trabajadores tercerizados ganan menos que los de la empresa principal.

y ESTOS REALIZAN LAS MISMAS
FUNCIONES.

5.- Desde su punto de vista indique ¿Qué problemas se presentan en la tercerización laboral que vulneran el derecho de ser bien remunerado?

→ EL PAGO ES INFERIOR AL
MERCADO LABORAL Y A LO
QUE NORMALMENTE EL SALARIO
ES SUPERIOR.

6.- ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas de la vulneración al derecho a ser bien remunerado en la tercerización laboral?

RECONOCIMIENTO PRECUBANO
DE LOS BENEFICIOS SOCIALES,
Y P QUE LAS EMPRESAS UTILIZAN
ESTOS SERVICIOS PARA EVITAR
COSTOS LABORALES

Objetivo específico 2

Analizar de qué manera la tercerización laboral afecta el Derecho de Seguridad y Salud en el trabajo del trabajador.

7.- ¿De qué manera la tercerización laboral afecta el derecho de seguridad y salud en el trabajo del trabajador?

Por que los que tienen competencia sobre esos trabajadores son las empresas locadoras y no la empresa a la que prestan servicios. y eso afecta al trabajador ya que no cuentan con equipos de protección adecuada.

8.- Desde su punto de vista indique ¿Qué problemas se presentan en la tercerización laboral que afecta el derecho de seguridad y salud en el trabajo del trabajador?

→ Falta de equipos de seguridad.
→ Falta de supervisores.

9.- ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas de la afectación al derecho a la seguridad y salud en el trabajo en la tercerización laboral?

EN GENERAL TODOS LOS BENEFICIOS
Y PROTECCIÓN DE GOBIERNO ALEY
Y EL RECRUTAMIENTO.


ENTREVISTADOR


NOMBRE Y APELLIDOS

DNI- FIRMA

DEL ENTREVISTADO

Abril Alejandro
Alejandro P. Abrigo Campe
ABOGADO
CAL 78220
721178

ANEXO 2.- INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN

ENTREVISTA A JUEZ LABORALISTA Y ESPECIALISTAS EN DERECHO LABORAL

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “LA DESNATURALIZACIÓN DE LA TERCERIZACIÓN LABORAL FRENTE A LOS DERECHOS LABORALES DEL TRABAJADOR EN LOS JUZGADOS LABORALES LIMA NORTE, 2018”

Entrevistado/a: *Safarón Chaudri Vargas*

Cargo/profesión/grado académico: *Titulado Inspector del trabajo*

Institución: *INERTEL*

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera la desnaturalización de la tercerización laboral vulnera los derechos laborales del trabajador en los Juzgados Laborales Lima Norte, 2018.

1.- ¿De qué manera la desnaturalización de la tercerización laboral vulnera los derechos laborales del trabajador?

El contrato de tercerización se desnaturaliza al momento que se acredita que los trabajadores de la locadora son dirigidos por la empresa principal, en consecuencia, se vulneran los derechos laborales de dichos trabajadores al no estar registrados en planilla de su correspondiente empleador - empresa principal - con finalidad de menoscabar los beneficios laborales que podrían y/o deberían percibir por su prestación de servicios laborales.

2.- Desde su punto de vista indique ¿Qué problemas se presentan en la tercerización laboral que vulneran los derechos del trabajador?

- La sujeción del poder de dirección del empleador -
- Pago recortado de beneficios laborales, todo vez, que las empresas locadoras - tercerizadoras - por lo general se encuentran bajo el alcance de régimen especial de la micro y pequeña empresa.
- Inestabilidad laboral al ser contratados bajo contratos temporales, debiendo ser una relación a plazo indeterminado, entre otros.

3. - ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas de la desnaturalización de la tercerización laboral?

La violación laboral del trabajador de manera directa con la empresa principal, con la respectiva asignación de los derechos laborales que corresponden -

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar de qué manera la tercerización laboral vulnera el Derecho a ser bien remunerado del trabajador.

4.- ¿De qué manera la tercerización laboral vulnera el derecho a ser bien remunerado del trabajador?

En base a lo mencionado en las preguntas 1 y 2, las locadoras por regla general otorgan a sus trabajadores en menores

ingreso, respecto de los ingresos promedio del mercado. Más aún, que estas empresas locadoras en su mayoría son acreditadas como micro y pequeñas empresas y en consecuencia sus trabajadores se encuentran regidos por el régimen laboral especial de la micro y pequeña empresa.

5.- Desde su punto de vista indique ¿Qué problemas se presentan en la tercerización laboral que vulneran el derecho de ser bien remunerado?

- El ejercicio del poder de dirección de la empresa principal sobre los trabajadores de la locadora.
- El pago de remuneraciones mínimas y/o inferiores al mercado laboral.
- No pago de beneficios sociales completos.
- No distribución de utilidades.

6.- ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas de la vulneración al derecho a ser bien remunerado en la tercerización laboral?

Reposicionamiento de pagos adeudados (Remuneración, beneficios sociales) a favor de los trabajadores de la locadora, según el régimen laboral de la empresa principal; pagos indemnizatorios a favor de los trabajadores, de ser el caso.

Objetivo específico 2

Analizar de qué manera la tercerización laboral afecta el Derecho de Seguridad y Salud en el trabajo del trabajador.

7.- ¿De qué manera la tercerización laboral afecta el derecho de seguridad y salud en el trabajo del trabajador?

Si bien el principio de prevalencia de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, abarca a los que prestan servicios dentro del ámbito del centro de labores de la empresa principal. No obstante, la empresa locadora se encarga de brindar y gestionar la SST de sus trabajadores; esto es: polizas, entrega de equipo de seguridad, entre otros; lo mismo que en muchos de los casos no son puestos a disposición de los trabajadores.

8.- Desde su punto de vista indique ¿Qué problemas se presentan en la tercerización laboral que afecta el derecho de seguridad y salud en el trabajo del trabajador?

- Falta de capacitación.
- Falta de entrega de EPPs;
- Falta de supervisión;

9.- ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas de la afectación al derecho a la seguridad y salud en el trabajo en la tercerización laboral?

Al despatralizarse la formación corresponde asumir todas las obligaciones al empleado principal (polizas, cotizaciones, etc)


ENTREVISTADOR


NOMBRE Y APELLIDOS
DNI- FIRMA

DEL ENTREVISTADO
Salomon Chanduvi Varqa
DNI 93610802

SALOMON CHANDUVI VARGAS
Inspector de Trabajo
Intendencia de Lima Metropolitana
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

ANEXO 2.- INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN

ENTREVISTA A JUEZ LABORALISTA Y ESPECIALISTAS EN DERECHO LABORAL

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “LA DESNATURALIZACIÓN DE LA TERCERIZACIÓN LABORAL FRENTE A LOS DERECHOS LABORALES DEL TRABAJADOR EN LOS JUZGADOS LABORALES LIMA NORTE, 2018”

Entrevistado/a: Dr. Juan Sarmiento Verantegui

Cargo/profesión/grado académico: Abogado

Institución: Ejecutoría J.A.C.

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera la desnaturalización de la tercerización laboral vulnera los derechos laborales del trabajador en los Juzgados Laborales Lima Norte, 2018.

1.- ¿De qué manera la desnaturalización de la tercerización laboral vulnera los derechos laborales del trabajador?

La desnaturalización en la tercerización
parte de un ocultamiento de las grandes
empresas para evitar dar beneficios
sociales, mano de obra, utilidades y otros.

2.- Desde su punto de vista indique ¿Qué problemas se presentan en la tercerización laboral que vulneran los derechos del trabajador?

El principal problema para el trabajador es que sus remuneraciones son menores a los trabajadores directos, así como también a los beneficios sociales que también son recortados.

3. - ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas de la desnaturalización de la tercerización laboral?

No participar libremente en la actividad sindical.
No percibir los mismos beneficios laborales.
No participar en las unidades respectivas.
No pertenecer a la planilla de la Empresa directa.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar de qué manera la tercerización laboral vulnera el Derecho a ser bien remunerado del trabajador.

4.- ¿De qué manera la tercerización laboral vulnera el derecho a ser bien remunerado del trabajador?

La tercerización laboral solo resulta por
voluntad propia alguna remuneración por parte
del empleador.

5.- Desde su punto de vista indique ¿Qué problemas se presentan en la tercerización
laboral que vulneran el derecho de ser bien remunerado?

Un trabajador mal remunerado solo accionará
denuncias y quejas a su empleador dado que
el trabajo no percibe una remuneración digna
por el trabajo realizado.

6.- ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas de la vulneración al derecho a ser bien
remunerado en la tercerización laboral?

Las consecuencias de la vulneración a los
derechos de los trabajadores tendrá la intervención
del ministerio de trabajo en donde el trabajador
tendrá la oportunidad de denunciar a su empleador.

Objetivo específico 2

Analizar de qué manera la tercerización laboral afecta el Derecho de Seguridad y Salud en el trabajo del trabajador.

7.- ¿De qué manera la tercerización laboral afecta el derecho de seguridad y salud en el trabajo del trabajador?

La empresa principal evade muchas responsabilidades y hace caso omiso a algún accidente laboral que pudiera suceder en el centro de labores del trabajador.

8.- Desde su punto de vista indique ¿Qué problemas se presentan en la tercerización laboral que afecta el derecho de seguridad y salud en el trabajo del trabajador?


Las empresas mayormente no adjuntan a los contratos las exigencias con respecto de seguridad y salud en el trabajo.

9.- ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas de la afectación al derecho a la seguridad y salud en el trabajo en la tercerización laboral?

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



ENTREVISTADOR



JUAN SARMIENTO VERASTEGUI
ABOGADO
Reg. C.A.C. 3985
NOMBRE Y APELLIDOS
DNI- FIRMA 08016610
DEL ENTREVISTADO

ANEXO 2.- INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN

ENTREVISTA A JUEZ LABORALISTA Y ESPECIALISTAS EN DERECHO LABORAL

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “LA DESNATURALIZACIÓN DE LA TERCERIZACIÓN LABORAL FRENTE A LOS DERECHOS LABORALES DEL TRABAJADOR EN LOS JUZGADOS LABORALES LIMA NORTE, 2018”

Entrevistado/a: *Hilario Rafael Rojas Alagüa*

Cargo/profesión/grado académico: *Abogado/inspector de trabajo*

Institución: *SUNAFIL*.....

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera la desnaturalización de la tercerización laboral vulnera los derechos laborales del trabajador en los Juzgados Laborales Lima Norte, 2018.

1.- ¿De qué manera la desnaturalización de la tercerización laboral vulnera los derechos laborales del trabajador?

Lo que vulnera su realidad es una tercerización que se cree una relación laboral del trabajador tercerizado con la empresa usuaria o principal y a través de la desnaturalización de la tercerización se determina que los citados trabajadores deben pertenecer a la plantilla de la empresa usuaria o la penalización de su mal uso (la tercerización) puede ser para no pagar utilidades o pagar menos remuneración y beneficios sociales.

2.- Desde su punto de vista indique ¿Qué problemas se presentan en la tercerización laboral que vulneran los derechos del trabajador?

- Menos beneficios e comunicaciones para el trabajador que se le cuenta en la planilla de la empresa tercerizada a diferencia de estar en la planilla de la empresa usuaria.
- Celebración de contratos de trabajo a plazo de determinado; nunca más a plazo de determinado.

3. - ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas de la desnaturalización de la tercerización laboral?

La consecuencia de la desnaturalización de la tercerización es que los trabajadores de la empresa tercerizada pasan a la planilla de la empresa cliente o usuaria.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar de qué manera la tercerización laboral vulnera el Derecho a ser bien remunerado del trabajador.

4.- ¿De qué manera la tercerización laboral vulnera el derecho a ser bien remunerado del trabajador?

Vulnera en el sentido que el trabajador que labora para la empresa de tercerización no tendrá una línea de

carretera ascendente que son mejores las que son, por ende no tendrían mejores las que son.

5.- Desde su punto de vista indique ¿Qué problemas se presentan en la tercerización laboral que vulneran el derecho de ser bien remunerado?

Respuesta: Igual a arriba, en paginas anteriores.

6.- ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas de la vulneración al derecho a ser bien remunerado en la tercerización laboral?

Consecuencia jurídica, se podría plantear una demanda de abstracción de responsabilidad y beneficios sociales en comparación con la remuneración de los trabajadores de la empresa cliente.

Objetivo específico 2

Analizar de qué manera la tercerización laboral afecta el Derecho de Seguridad y Salud en el trabajo del trabajador.

7.- ¿De qué manera la tercerización laboral afecta el derecho de seguridad y salud en el trabajo del trabajador?

En realidad, en temas de seguridad y salud en el trabajo, tanto la empresa tercerizadora como la o sus órdenes son responsables de la seguridad de los trabajadores (responsabilidad solidaria).

8.- Desde su punto de vista indique ¿Qué problemas se presentan en la tercerización laboral que afecta el derecho de seguridad y salud en el trabajo del trabajador?

Ambos son responsables de manera solidaria (usuario y tercerizador).

9.- ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas de la afectación al derecho a la seguridad y salud en el trabajo en la tercerización laboral?

En caso de accidente de trabajo, la empresa usuaria como la de tercerización son responsables solidariamente de las consecuencias civiles (indemnización) y penales que surten efecto.



ENTREVISTADOR



Hilario Rafael Rojas Alegria
48309103

NOMBRE Y APELLIDOS

DNI- FIRMA

DEL ENTREVISTADO

ANEXO 2.- INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN

ENTREVISTA A JUEZ LABORALISTA Y ESPECIALISTAS EN DERECHO LABORAL

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: "LA DESNATURALIZACIÓN DE LA TERCERIZACIÓN LABORAL FRENTE A LOS DERECHOS LABORALES DEL TRABAJADOR EN LOS JUZGADOS LABORALES LIMA NORTE, 2018"

Entrevistado/a: DR. ANTHONY A. BRONCANO RAMIREZ

Cargo/profesión/grado académico: ABOGADO SINDICATO NACIONAL DE ENFERMERAS DEL SECTOR SOCIAL DE IMLUD

Institución:..... SINESS.

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera la desnaturalización de la tercerización laboral vulnera los derechos laborales del trabajador en los Juzgados Laborales Lima Norte, 2018.

1.- ¿De qué manera la desnaturalización de la tercerización laboral vulnera los derechos laborales del trabajador?

.....
La desnaturalización de la tercerización laboral afecta
.....
los derechos laborales del trabajador ya que existe
.....
una relación laboral del trabajador y que la Empresa
.....
mencionada subordina a sus trabajadores.
.....
.....

2.- Desde su punto de vista indique ¿Qué problemas se presentan en la tercerización laboral que vulneran los derechos del trabajador?

Los problemas en la Tercerización son diversos ya que existe inestabilidad laboral, dado que los trabajadores sujetos a este tipo de contratos no saben para quién laboran.

3. - ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas de la desnaturalización de la tercerización laboral?

Las consecuencias jurídicas son diversas, dado que el momento de recibir los beneficios de acuerdo a ley, el trabajador desconoce para quién trabaja y esto hace que haya una evasión de derechos laborales.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar de qué manera la tercerización laboral vulnera el Derecho a ser bien remunerado del trabajador.

4.- ¿De qué manera la tercerización laboral vulnera el derecho a ser bien remunerado del trabajador?

Considero que el trabajador se encontrará totalmente

perjudicados, al perder por debajo de lo que ganaban en la empresa principal, siendo perjudicados en sus beneficios sociales.

5.- Desde su punto de vista indique ¿Qué problemas se presentan en la tercerización laboral que vulneran el derecho de ser bien remunerado?

El trabajador pasaria a no ganar bien su pago solo serian remuneraciones minimas y/o inferiores al mercado laboral, siendo vulnerado sus derechos aun a recibir las utilidades de ley.

6.- ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas de la vulneración al derecho a ser bien remunerado en la tercerización laboral?

Una de las tantas consecuencias es que el trabajador no forme parte de la plantilla de la empresa, la búsqueda de mercados laborales menos rentosos, dando cuenta que los trabajadores no tienen beneficios y compensaciones por parte de la empresa.

Objetivo específico 2

Analizar de qué manera la tercerización laboral afecta el Derecho de Seguridad y Salud en el trabajo del trabajador.

7.- ¿De qué manera la tercerización laboral afecta el derecho de seguridad y salud en el trabajo del trabajador?

La empresa locadora debería de encargarse de brindar y gestionar la SST de sus trabajadoras como por ejm: el grupo de seguridad, peligros en donde lamentablemente todo ello no se cumple conforme a ley.

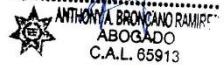
8.- Desde su punto de vista indique ¿Qué problemas se presentan en la tercerización laboral que afecta el derecho de seguridad y salud en el trabajo del trabajador?

Lamentablemente existe falta de entrega de EPP, falta de capacitación, falta de supervisor, dado que existían un accidente de Trabajo y en medio de esas circunstancias se tendría que buscar responsable.

9.- ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas de la afectación al derecho a la seguridad y salud en el trabajo en la tercerización laboral?

Una de las consecuencias jurídicas es que el trabajo queda relegado y vulnerado su derecho a la seguridad quedando desprotegido a causa de la fragilidad económica de su empleador.


ENTREVISTADOR



NOMBRE Y APELLIDOS
DNI- FIRMA
DEL ENTREVISTADO


Sindicato Nacional de Enfermeras
del Seguro Social de Salud - SINESSS
01 OCT. 2019
RECIBIDO
Hora:..... Firma:

ANEXO 2.- INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN

ENTREVISTA A JUEZ LABORALISTA Y ESPECIALISTAS EN DERECHO LABORAL

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “LA DESNATURALIZACIÓN DE LA TERCERIZACIÓN LABORAL FRENTE A LOS DERECHOS LABORALES DEL TRABAJADOR EN LOS JUZGADOS LABORALES LIMA NORTE, 2018”

Entrevistado/a: FELIX ANTONIO CAHUAZA DIAZ

Cargo/profesión/grado académico: ABOGADO

Institución: Estudio Jurídico Carrión Villavicencio y Montoya Abogados y asociados

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera la desnaturalización de la tercerización laboral vulnera los derechos laborales del trabajador en los Juzgados Laborales Lima Norte, 2018.

1.- ¿De qué manera la desnaturalización de la tercerización laboral vulnera los derechos laborales del trabajador?

Los contratos de tercerización laboral, es un tipo de contratación que esta haciendo mayormente usadas por las empresas, toda vez que delegan las facultades y funciones a otras empresas especializadas para una serie de labores, cuyo objetivo es que la empresa cumpla con su rol principal.

Al respecto, es evidente que los derechos laborales de los trabajadores son recortados, puesto que las empresas tercerizadoras son empresas que en su mayoría no tienen los recursos suficientes como para cubrir la logística de sus trabajadores y son muchas veces cubiertos por las empresas a la cual le prestan el servicio.

2.- Desde su punto de vista indique ¿Qué problemas se presentan en la tercerización laboral que vulneran los derechos del trabajador?

Como anteriormente lo he mencionado, los diversos problemas tales como la limitación de ejercicio del derecho a la libertad sindical y de negociación colectiva, asimismo

vulneración al derecho de trabajo toda vez que solo con una desnaturalización de los contratos pasa a pertenecer a la planilla de la empresa principal, por otro lado, las remuneraciones son menores a los trabajadores directos, como también los beneficios sociales son recortados.

3. - ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas de la desnaturalización de la tercerización laboral?

Las consecuencias jurídicas de la desnaturalización de la tercerización son: pertenecer a la planilla de la empresa directa, percibir los mismos beneficios laborales que los trabajadores que pertenecen a la empresa principal, así como participar en utilidades, participar libremente en la actividad sindical puesto que ello abre paso para la negociación colectiva que pudiera haber con la empresa y los trabajadores a través de un sindicato.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar de qué manera la tercerización laboral vulnera el Derecho a ser bien remunerado del trabajador.

4.- ¿De qué manera la tercerización laboral vulnera el derecho a ser bien remunerado del trabajador?

Las limitaciones de los derechos laborales de un trabajador que labora como tercero es evidente toda vez que la empresa principal tiene incluido a sus trabajadores dentro de su planilla, por ende obtienen mejores beneficios laborales que los trabajadores tercerizadores, puesto que si estamos frente a una empresa minera, los trabajadores directos de la empresa principal tienen derecho a las utilidades, mientras que los trabajadores terceros perciben por voluntad propia del empleador.

5.- Desde su punto de vista indique ¿Qué problemas se presentan en la tercerización laboral que vulneran el derecho de ser bien remunerado?

Los problemas en general por un trabajador mal remunerado es conllevar a denuncias a sunafil, renuncias masivas a sus centros de labores, mal ambiente laboral, no se desempeñan con una buena actitud toda vez que no perciben una remuneración digna por el trabajo realizado.

6.- ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas de la vulneración al derecho a ser bien remunerado en la tercerización laboral?

Las consecuencias jurídicas sobre la vulneración del derecho a ser bien remunerado, podrían ser las multas administrativas por medio del ministerio de trabajo, demandas laborales por parte de los trabajadores solicitando la homologación de las remuneraciones, en caso si se constituyeran como sindicato ejercerían su derecho a la huelga.

Objetivo específico 2

Analizar de qué manera la tercerización laboral afecta el Derecho de Seguridad y Salud en el trabajo del trabajador.

7.- ¿De qué manera la tercerización laboral afecta el derecho de seguridad y salud en el trabajo del trabajador?

El tema de la seguridad y salud en el trabajo respecto de los contratos de tercerización, en la practica la empresa principal evade la responsabilidad y culpa a la empresa tercerizadora, debiendo ser que la empresa principal debe cubrir con todas las prevenciones del caso, ante un posible accidente laboral toda vez que el trabajador esta realizando labores dentro de su local.

8.- Desde su punto de vista indique ¿Qué problemas se presentan en la tercerización laboral que afecta el derecho de seguridad y salud en el trabajo del trabajador?

El problema es básicamente que a los trabajadores que laboran por terceros muy pocos son capacitados de manera constante ante un eventual accidente de trabajo, pese a ser uno de los principales principios de la ley de seguridad y salud en el trabajo, puesto que es la prevención que debe de brindar la empresa para que no ocurran tales hechos. Asimismo, no hay una fiscalización por parte del ministerio de trabajo en los centros de labores para verificar si verdaderamente las empresas cumplen con las capacitaciones y si cumplen con acreditar el cumplimiento de esta obligación.

Por otro lado, las empresas en su mayoría no adjuntan al contrato las recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo, siendo la ley misma en su artículo 35° que lo exige ello

Así también se puede evidenciar que las empresas incumplen con lo establecido en el artículo 69 de la Ley 29783 dado que las empresas están obligadas a reubicar a los trabajadores que se encuentren vulnerables, no siendo ello así porque existen aun empresas que obligan a permanecer en sus puestos de trabajo a los empleados a pesar que padecen una enfermedad o anomalia

9.- ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas de la afectación al derecho a la seguridad y salud en el trabajo en la tercerización laboral?

Demandas de indemnización por accidente laboral, toda vez que la empresa principal es responsable de manera solidaria frente al trabajador que ha sufrido un accidente de trabajo.

Sin embargo, en este caso no nos encontramos frente a un supuesto de responsabilidad civil, sino de responsabilidad administrativa surgida por la comisión de una infracción en materia de seguridad y salud en el trabajo tipificada en el Capítulo II del Título III del Reglamento de la LGIT. Asimismo, en este caso no se señala que la responsabilidad es solidaria, sino que es directa.

Asimismo, también una de las consecuencias sobre la seguridad y salud en el trabajo abarca el ámbito penal toda vez que al no adoptar las medidas preventivas pone en riesgo la vida de otra persona y su integridad física.


ENTREVISTADOR


FELIX A. CAHUAZA DIAZ
Abogado
Reg. CALN. 2272

NOMBRE Y APELLIDOS
DNI- FIRMA
DEL ENTREVISTADO