



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO**

Contrato de trabajo de servicio específico, frente a los servicios outsourcing  
en el sector telecomunicaciones Lima 2018

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

Abogado

**AUTOR:**

Bautista Tarazona, Alexis Samir (ORCID: 0000-0002-9123-9302)

**ASESOR:**

Dr. Vargas Huamán, Esaú (ORCID: 0000-0002-9591-9663)

**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 mi madre, persona que me inspiro y es un ejemplo a seguir en la vida, y sobre todo el saber luchar por nuestros sueños y este es uno de mis sueños en esta vida.

### **Agradecimiento**

A todas las personas que confiaron en mí, y por otro lado tendría que agradecer a todas las personas que han contribuido en mi crecimiento como académico-profesional durante todos estos años.

## ÍNDICE

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	III
PÁGINA DEL JURADO .....	IV
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	V
ÍNDICE .....	VI
RESUMEN.....	VII
ABSTRACT.....	VIII
I. INTRODUCCIÓN.....	9
II. MÉTODO.....	17
2.1 Tipo y diseño de investigación. ....	17
2.2 Escenario de estudio .....	18
2.3 Participantes .....	18
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
2.5 Procedimiento:.....	20
2.6 Método de análisis de información.....	21
2.7 Aspectos éticos .....	21
III. RESULTADOS.....	22
3.1 Descripción de las guías de entrevistas .....	22
3.2 Descripción de resultados de fuente documental .....	24
IV. DISCUSIÓN .....	25
V. CONCLUSIONES .....	29
VI. RECOMENDACIONES .....	30
VII. REFERENCIAS .....	31
VIII. ANEXOS .....	36
ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	36
ANEXO 2. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS .....	39
ANEXO 3. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	48
ANEXO 3.1. INSTRUMENTO DE ENTREVISTA .....	47
ANEXO 3.2. INSTRUMENTO DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL .....	81

## **RESUMEN**

Esta investigación cualitativa, plantea analizar, el contrato de trabajo de servicio específico, frente a los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones, teniendo conocimiento que las empresas con la finalidad de lograr la optimización en los costos que se relacionan a la gestión de los servicios que se negocian mediante los contratos de outsourcing.

Siendo así, durante la investigación se analizará el tipo de contratación conforme a la tendencia global, que es conforme a la flexibilidad laboral y sus desafíos que afronta estos tipos de contratos de trabajo frente a los contratos outsourcing.

Esto permitirá observar conjuntamente con lo encontrado respecto a los servicios outsourcing, costos - beneficios, y reducción de costos laborales al momento de contratación del personal destinado al servicio, con el objeto que el outsourcer pueda prestar servicios con elementos suficientes que le permitan un ente independiente, y cuando es el cliente responsable frente a las obligaciones laborales y sociales, en relación a esa empresa outsourcer.

Esta investigación se ha ceñido bajo un enfoque cualitativo, con diseño de teoría fundamentada, realizando un método inductivo, por lo cual se utilizó técnicas de entrevistas y análisis de fuente documental. Entre ellos se entrevistó a diez profesionales especialistas en la materia, y de la guía de análisis de fuente documental se analizó una sentencia del Tribunal Constitucional y una de la Corte Suprema.

Finalmente, se concluyó que la regulación de los contratos de trabajo de servicio específico frente a los servicios de outsourcing en el sector telecomunicaciones Lima 2018, usados por las empresas tercerizadoras, frente a los servicios outsourcing, si favorece al desarrollo del sector de telecomunicaciones, en función a las nuevas formas organizativas de trabajo.

Palabras Claves: Outsourcing, flexibilidad laboral, servicio específico, contrato laboral.

## **ABSTRACT**

This qualitative research proposes to analyze the specific service work contract, as opposed to outsourcing services in the telecommunications sector, having knowledge that companies in order to achieve optimization in costs related to the management of services that are negotiated through outsourcing contracts.

Thus, during the research, the type of contracting will be analyzed in accordance with the global trend, which is in accordance with the labor flexibility and its challenges faced by these types of work contracts as opposed to outsourcing contracts.

This will allow us to observe together with what was found regarding outsourcing services, costs - benefits, and reduction of labor costs at the time of hiring the personnel assigned to the service, so that the outsourcer can provide services with sufficient elements to allow an independent entity, and when the client is responsible for labor and social obligations, in relation to that company outsourcer.

This research has been carried out under a qualitative approach, with the design of grounded theory, using an inductive method, for which techniques of interviews and analysis of documentary source were used. Among them, eight professionals specialized in the subject were interviewed, and the guide of analysis of documentary source was analyzed a Peruvian labor law, a sentence of protection of the Constitutional Court and one of the Supreme Court.

Finally, it was concluded that the regulation of specific service work contracts against outsourcing services in the telecommunications sector Lima 2018, used by outsourcing companies, compared to outsourcing services, if it favors the development of the sector of telecommunications, depending on the new organizational forms of work.

**Keywords:** Outsourcing, labor flexibility, specific service, labor contract.

## I. INTRODUCCIÓN

El presente informe final del presente trabajo de investigación, iniciamos redactando la aproximación temática que ayudará a comprender la problemática respecto al Contrato de trabajo de servicio específico, frente a los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones que surge ante el interés de estudiar el mundo de competitividad en que vivimos en la actualidad, siendo esta razón que las empresas están constantemente buscando elementos que marquen su diferencia frente a sus competidores, y así desarrollarlos. Estas empresas buscan la manera de aumentar su rendimiento, y la rentabilidad, reduciendo los costos de contratación, esto quiere decir los costos laborales, costos que pasaran a ser destinados a tareas relacionadas directamente con el núcleo y/o giro del negocio.

Siendo así, debemos entender que el Contrato de Outsourcing, es una relación jurídica con contenido patrimonial entre empresarios que se crea con el objeto de reducir sus costos a las empresas clientes y de esta manera evitar cargas sociales a las mismas, sin embargo, este se debe aplicar conforme a la legislación laboral peruana. Siendo así, se debe ser cauto y evitar el fraude laboral tal como lo recomienda la Organización Internacional del Trabajo, que considera a la tercerización como una nueva forma de trabajo, pero por ello es indispensable el conocimiento sobre la evolución de las nuevas formas organizativas de trabajo.

La tendencia global en el mundo de los contratos outsourcing tiene como fin conseguir una regularización en el derecho laboral vigente flexible y así reconocer a la subcontratación como una forma de trabajo que sea impulsada por el Estado, dado que las empresas buscan quedarse en el mercado y para eso deberán ser altamente competitivas, para ello necesitan la autonomía al momento de contratar, y de este modo disminuir sus costos laborales.

Actualmente, en el Perú, los contratos de trabajo de servicio específico, frente a los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones, son muy usados, sin embargo, la información idónea sobre estos contratos modales usados por las empresas tercerizadoras es limitada, y es escaso su conocimiento sobre las nuevas formas organizativas de trabajo, ya que trae como consecuencia, la inmovilización de los negocios por el desconocimiento de los servicios outsourcing al momento de dirimir sobre la legalidad de los contratos laborales de servicio específico que son usados para la contratación de personal por las empresas tercerizadoras.

En tal sentido, siguiendo las ideas expuestas surge el siguiente problema ¿De qué manera la regulación de los contratos de trabajo de servicio específico ampara a los servicios outsourcing en

el sector telecomunicaciones en Lima 2018?

A nivel nacional, se ha desarrollado investigaciones similares a la presente investigación a aborda, siendo estas:

Tello (2018), en la tesis titulada ““Outsourcing Y Satisfacción Del Cliente En El Área De Negocios Hipotecarios – BCP, San Miguel, 2018”, su objetivo es determinar la relación del Outsourcing en beneficio del cliente en el área de negocios hipotecarios – BCP, San Miguel, 2018, concluyendo en que existe relación significativa del Outsourcing al momento de conseguir la mejor experiencia con los usuarios del cliente en las respectivas áreas, y satisfacción con el área de hipotecas.

Cruzado (2018) En su investigación titulada “Las Formas De Contratación Laboral En El Perú Como Una Consecuencia De La Flexibilización Laboral Y Su Incidencia En El Derecho De Libertad Sindical”. El investigador obtuvo las siguientes conclusiones. Que, en nuestro país, la flexibilización laboral está empezando a encaminar, pero necesita una mejor adecuación por partes de los empleadores, con la finalidad que estos puedan reconocer los derechos mínimos a los trabajadores.

Huamán (2017), en su tesis “La desnaturalización del contrato de tercerización de servicios y la responsabilidad| solidaria del grupo de empresas”. Su objetivo fue definir y analizar la figura de tercerización de servicios, en un sentido amplio y por último estableciendo las causas taxativas de los elementos que conllevan a su desnaturalización. Llegando a la siguiente conclusión. El producto de la globalización mundial, así como la búsqueda de reducción de costos y especialización de las labores y el enfoque en su Core Business, las empresas han optado por utilizar los Contratos de Tercerización de Servicios a fin de destinar parte de su proceso productivo a empresas ajenas a ella, con el fin de obtener una mayor rentabilidad y de esta manera lograr una considerable eficiencia en el tipo de negocio.

León y Valladares (2015) En su investigación “Evaluación de la influencia del Outsourcing en la calidad de servicio al cliente de la empresa Visanet – Perú sucursal Trujillo en el periodo 2015 - 2016”. Siendo el resultado de esta investigación que efectivamente la realización de un contrato de outsourcing influye significativamente en un porcentaje considerable en función a la muestra planteada en la investigación, por ende, la calidad del servicio en la empresa, obtiene una gran satisfacción, corroborado mediante la labor estadística de la relación de las variables propuestas.

Del mismo modo, a nivel internacional se han recogido diversas investigaciones de esta índole, siendo puntos a tomar en cuenta para el desarrollo de la presente, siendo estas:

Triana (2015) en su investigación, “Los efectos laborales de la contratación en el marco del



outsourcing y/o subcontratación en Colombia, tendrá como objetivo recabar distintas perspectivas y valoraciones de estudio etnográfico y hermenéutico jurídica de la legislación, concluyendo en que las partes dentro de los contratos por prestación de servicios o por subcontratación, no tienen por qué sufrir menoscabo o modificación alguna. Toda vez que como muy bien lo estipula el CST, el contratante, deberá asumir la carga prestacional del contratado o subcontratado.

López (2015) En su investigación sobre el “Desarrollo de los contratos outsourcing como una estrategia de negocio en medianas industrias”, realizada en Ecuador. Tuvo objetivo fundamental desarrollar una estrategia de Outsourcing para integrarlo al área de atracción de personal, concluyendo que subcontratando una empresa externa para la selección del personal tendría como resultado un aumento importante en la producción lo que evidencia como mejoramiento de este proceso de la organización indispensable para el talento humano de la empresa.

Musalem (2015) En su investigación titulada “Gestión del servicio de Outsourcing de compras para la empresa Ariba Quadrem”, realizada en Santiago de Chile. Tuvo como objetivo principal medir el despliegue de recursos y maximizar a los ejecutivos las labores rutinarias enfocándose en el core de la empresa misma, obteniendo como resultado que todas las áreas estratégicas de negocios de la organización serán para administrar de forma eficiente su core business y mantener competitividad con sus demás competidores y propio al giro de negocio.

Mestre (2013) En la investigación que realiza sobre determinar la naturaleza jurídica de los contratos de outsourcing, elaborada en Colombia. Tuvo como objetivo desarrollar el marco conceptual del contrato de outsourcing en la doctrina y legislación colombiana, y así como analizar la naturaleza y el régimen jurídico, dando como conclusión que el outsourcing desde la óptica de los negocios empresariales corresponde a una innovación, e implementación con la finalidad de mejorar considerablemente sus servicios, contrato innominado, en relación con los know how, otorgando reducción de costos sociales y laborales, costos esenciales a fin de lograr idoneidad en los servicios que prestan estas empresas.

En este apartado de la presente, se esbozaron las bases teóricas, y teorías en función al desarrollo de la jurisprudencia pertinente, normas y otros textos relevantes a continuación expuestas:

De este modo, como se aprecia en la actualidad la tendencia de la manera de contratación en el mercado de los contratos comerciales de outsourcing, si cumplen las mayorías de las veces dentro del camino formal, lo que dispone la legislación laboral peruana, cabe precisar que actualmente por simplificación administrativa, ya no se exige la previa aprobación de la autoridad de trabajo de estos contratos sujeto a modalidad que son realizados con la finalidad de prestar estos servicios. Esta situación, es contraria a lo que la legislación peruana en su regla general busca, la cual es la

contratación a tiempo indeterminado, ya que no vemos un rol más activo por parte del Estado al momento de observar los contratos de tercerización.

El contrato de trabajo, siempre ha existido trabajo, pero no siempre derecho del trabajo, porque este derecho es la respuesta, consecuencia al empleo masivo de trabajadores asalariados fruto del capitalismo industrial, pues entendemos que la etapa de relacionarse antes de la existencia del derecho del trabajo, era el único modo conocido para relacionarse las partes contractualmente, mediante el contrato civil, y es ahí donde el trabajador piensa haber incorporado su igualdad con el capitalismo. Sin embargo, en el momento que comete esa libertad, llega a su sometimiento, pues el derecho civil es incompetente.

En el derecho común, el derecho civil es imposible de regular relaciones particularmente laborales, por razones muy puntuales, i) El cuerpo humano es inalienable como un objeto de transacciones, ii) El derecho civil no puede regular las voluntades de dos partes netamente desiguales, la parte del trabajador dependiente, sometida al empleador.

Para Boza (2014) indica que en el contrato de trabajo se genera una relación de sujeción, pues ya está establecida párrafos arriba que existe una subordinación por parte del trabajador, al momento que somete su autonomía a un tercero, en esta situación llamada, empleador, para que este segundo, pueda dirigir su actividad. Por lo que, una de las características del contrato de trabajo es la subordinación. Llamada para los juristas una subordinación jurídica, dado que a la fecha ya fue desterrado el trabajo forzoso, que no afecta la personalidad del trabajador, esta manifestación es inherente por su propia condición de persona, y que no puede ser soslayada en ningún caso, tales como, un trabajo digno y los otros derechos constitucionales, reconocidos en nuestra carta magna.

Por otro lado, Sanguinetti (2015) precisa que el contrato de trabajo es uno conocido en el derecho común, denominado tracto sucesivo o ejecución continuada, cuyo acuerdo está en condiciones de poder prorrogarse en el tiempo, mientras no haya una causa resolutoria del contrato que impida el cumplimiento de las prestaciones sinalagmáticas, aunque consideramos que los contratos sinalagmáticos no existen, pero que no es tema de esta investigación. Siguiendo la postura del catedrático, el sostenimiento del contrato de trabajo en el tiempo estará en función a la causa origen, es decir a una causa objetiva de contratación, y las necesidades empresariales.

De la misma manera, podemos decir que el contrato de trabajo cumple un rol funcional, adaptada a la viabilidad del empresariado, cuya particularidad de este será de crear un vínculo flexible, donde la estabilidad estará supeditada a una decisión de negocio, que estará sometida a la capacidad competitiva de cada empresa de mantenerse en el mercado.

Contrato de trabajo para obra o servicio específico regulado en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, los contratos temporales sujeto a modalidad, estos contratos para servicio específico, tendrá una exigencia taxativa por ley, esta será establecer el contenido, causa de contratación, y una duración determinada, y pudiendo ser extendida mediante prorrogas hasta que resulte necesaria.

De esta manera, las causas objetivas de contratación, y dentro de una modalidad de contratación temporal de contrato de trabajo, determina netamente su duración del vínculo laboral, en algunos casos previstos por ley, se tendrá que fijar con fecha, y en algunos otros contratos temporales se tendrá que especificar el trabajo a realizarse, para identificar el momento de la extinción de la relación laboral, todo ello con la finalidad de dar cumplimiento a la exigencia provista la ley laboral.

Para Arce (2007) el destacado profesor, considera que los contratos temporales, están siendo considerados por los empleadores con mucha libertad, pues en algunos casos no guarda relación con su naturaleza jurídica de este tipo de contrato temporal, incluso a estar siendo modo de contratar a personal en el ámbito de las actividades permanentes de las empresas, y no solamente a actividades provisionales en la empresa. En este tipo de contratos, lo indefinido está lejos de su naturaleza. Sus objetivos son otros, pues, serán la satisfacción de ciertas actividades coyunturales. En la relación laboral de este contrato se tiene que tener en consideración la temporalidad de los servicios para que se contrata al trabajador, en estos casos los empleadores, al intentar evitar las reglas generales de contratación, como es lo indefinido, afecta directamente, a lo propuesto por nuestra carta magna, donde la contratación a tiempo indefinido es la regla general.

Aunado a ello, podemos encontrar las reformas de flexibilización laboral, la flexibilización laboral de las normas laborales en el Perú, causa mucho cuestionamiento, y un amplio debate nacional de todos los sectores interesados, siendo una de las características de esta corriente beneficiar al empleador, donde se consiga una causa de temporalidad que justifique dejar a un lado la regla general de contratación indefinida, y permitiendo una contratación a plazo determinado de los trabajadores, cabe precisar que la realización de esta política, pueden generar nuevos puestos de trabajo, sin embargo, pueden haber sectores empresariales que no se adecuen, generando la destrucción de los puestos laborales, por lo que en balance, puede ser positivo, y negativo.

Gómez (2017) La flexibilidad laboral ha cambiado la oferta y demanda del trabajo, por lo que ha ido realizando cambios al momento de contratar personal, y de una u otra manera ha coadyuvado al despido masivo de trabajadores al no gozar de una estabilidad laboral absoluta.

Por otro lado, encontramos el contrato de outsourcing. Fórneas (2016) Los principales factores de complejidad del Outsourcing están basados en la necesidad del cliente y en el servicio que se brinda, esta herramienta de gestión se encarga de medir escalas económicas, demoras de atención y agilizar el proceso del negocio. Teniendo en cuenta que externalizar un servicio ayudará a reducir costos, concentrar actividades principales, mejorar la calidad del servicio, simplificar el proceso, reducir tiempos y finalmente reducir riesgos. También menciona que externalización no es lo mismo que subcontratación y todo lo que es llamado Outsourcing no es Outsourcing y que depende mucho de las funciones que se realicen.

Méndez, Jaramillo y Serrano (2016) mencionan que cualquier organización que brinda un producto o servicio competitivo pueden diferenciar entre dar un servicio o crear un proceso de servicio, es por ello que determinan que las empresas que se enfocan en brindarlo realizan gestión de calidad, evaluando y analizando el comportamiento interno dejando claro que el servicio no es aquel que productor te brinda, sino aquella que se adecua las necesidades del mercado. Porter (2015) La reducción de costos es un criterio de diferenciación, el cual aminoran costos totales de actividades, presentando oportunidades de mejora, expone también que existen muchas formas de disminuir los gastos siempre y cuando la organización conozca bien como utilizan los clientes su producto.

En el caso de buscar minimizar los costos laborales, nuestro país exige una protección mínima de los derechos de los trabajadores en todos los casos, sin excepción. La contratación temporal en algunos sectores comerciales parece una manera atractiva de contratar recurso humano, en la búsqueda de disminuir un significativo coste laboral, pero en el camino se pierde la esencia del derecho del trabajo. Por lo tanto, se producirá la desnaturalización, los trabajadores con contrato temporales, pasarían ser trabajados a tiempo indefinido, en términos coloquiales, estable, siendo una contingencia para la empresa, y cargando todo ese costo extra no previsto en los egresos de una empresa.

Los Contratos transitorios o atípicos, existe en el mundo la corriente de los contratos innominados, que no se encuentran regulados por la ley, o su regulación es escasa en materia contractual, pues uno de sus principios es la autonomía de la voluntad, siendo los particulares, los artífices de las relaciones en el ámbito económico- comercial. Por lo que estos contratos se basan en principios de libertad contractual, y por ende los contratantes pueden establecer sus propis convenios durante la ejecución contractual con un único requisito, estos acuerdos serán en apego al orden público, la moral, y las leyes nacionales e internacionales. Pues todo lo acordado entre dentro de la relación contractual es ley para sus contratantes.

Para Morgado (2012) establece en una ponencia en la ciudad de México, sobre una disposición de trabajadores de servicios que son transitorios a favor de una empresa , estos contratos de trabajo deberán de constar por escrito el contrato de trabajo, cuyo documento debe dejar constancia, i) la causa objetiva de contratación, ii) debe de señalarse los puestos de trabajo, iii) la duración de la disposición del trabajador, iv) el precio acordado, v) la condiciones del servicio vi) individualización de los contratantes

Por ello concebimos la creación de personas jurídicas, con una única finalidad, la prestación de servicios, ya sean transitorios o temporales en algunos casos, con ello, estas empresas necesitaran la disposición de trabajadores para realizar tareas efímeras, y ocasionales, por lo que la materia de contratación del recurso humano sería un problema para la eficiencia del negocio, y su calidad. En el Perú, Bajo el contrato de resultados, una característica intrínseca de los contratos outsourcing, se considera un país referente para las grandes inversiones, el capital extranjero siempre es importante para cada nación, es por ello que en el territorio se gestan muchos negocios que buscan relaciones jurídicas patrimoniales, con una particularidad, pues esta es de conseguir resultados, con la finalidad que los grandes inversores puedan proteger su capital, estos son procesos inventivos, y en general relacionado a la solución de problemas.

Para Echaiz (2008) considera que, la responsabilidad de un outsourcer, es de generar resultados, por lo que antes de la suscripción del contrato, es decir al momento de la negociación, se deben de acordar estándares del servicio a brindar y a cumplir, con la finalidad que en la ejecución de los contratos , el outsourcer entregue resultados que estarán supeditados a la continuación del servicio, se le denominará calidad en el servicio, pues es de considera que en este tipo de contratos de outsourcing al no existir la subordinación, solo queda un régimen de supervisión por parte del cliente. En este camino el cliente se arriesga a obtener los resultados pactados en el contrato de outsourcing.

En definitiva, el contrato de outsourcing por ser un contrato atípico y en este caso que se gesta en el sector de telecomunicaciones, rubro que se encuentra muy ligado a las innovaciones tecnológicas creando así nuevas formas organizativas de trabajo, será indispensable los alcances sobre los servicios outsourcing. En ese sentido, la presente investigación tiene como objetivo *Analizar como la regulación de los Contratos de trabajo de servicio específico, en el sector telecomunicaciones, ayuda al desarrollo de los servicios outsourcing*. En consecuencia, tiene como finalidad dar un mayor alcance sobre los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones, respondiendo con apego a la legislación laboral peruana en beneficio del sector y el desarrollo de la sociedad.

Ante la realidad problemática presente en la investigación incoada, se llega a formular el problema plasmado en las siguientes líneas, en función al espacio, tiempo y población delimitado. En cuanto al problema general formulamos el problema siguiente: ¿De qué manera la regulación de los Contrato de trabajo de servicio específico ampara a los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones en Lima 2018? Debido a ello, a partir del presente problema general se formuló el primer problema específico que se pasa a describir: ¿De qué manera las causas objetivas de contratación de los contratos de trabajo de servicio específico benefician a los contratos transitorios o atípicos de los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones? Asimismo, el segundo problema específico ¿De qué manera la duración de los contratos de trabajo de servicio específico responde a los contratos de resultados en los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones?

En ese orden de ideas, mediante la presente investigación se ha señalado las siguientes justificaciones, siendo estos tres aspectos que generan convicción del porqué del problema de la presente investigación.

Siendo así, la presente investigación presenta una justificación teórica, debido a que el problema materia de la presente tesis a desarrollarse, va a incurrir en el estudio De los servicios outsourcing y su contratación bajo los contratos modales. Aunado a ello, la presente, tiene una justificación práctica, ya que, desde la óptica legal, analiza la contratación laboral a plazo determinado en el Perú y su normativa. Finalmente, se considera una última justificación metodológica, a fin de servir como punto de referencia a los actores principales en materia de revisión de la legalidad de dichos contratos de trabajo, y a personas que gestan la contratación de personal bajo el esquema de los contratos outsourcing, sumado a ello están las empresas del sector telecomunicaciones que son especialistas en brindar este tipo de servicios, donde su principal función es recibir mediante contratos comerciales, la subcontratación de procesos, subprocesos, bienes o servicios, que los particulares negocian.

La investigación propuesta en este trabajo es determinante para reconocer la regulación de los trabajadores que prestan sus servicios dentro de un contrato de outsourcing, y la regulación actual del contrato de outsourcing, en el marco de la contratación personal, su importancia pretenderá investigar términos legales, y la aplicación para la ejecución de estos, y saber que normatividad aplicar y el tratamiento jurídico.

De esta forma la presente investigación tiene un supuesto jurídico general, Los contratos de trabajo de servicio específico, usados por las empresas tercerizadoras, frente a los servicios outsourcing,

si favorece al desarrollo del sector de telecomunicaciones, es decir, es apropiado, cumpliendo con la formalidad establecida por la legislación Laboral, en función a la temporalidad de los servicios para que se contrata al trabajador, permitiendo a las empresas bajo la figura de la flexibilidad laboral adecuarse a las nuevas formas organizativas de trabajo. Y por otro lado, un primer supuesto Específico, Las causas objetivas de contratación de los contratos de trabajo de servicio específico, en el sector telecomunicaciones, se ampara en los servicios outsourcing, permitiendo a las empresas reducir sus costos. Y por último un segundo supuesto específico, donde se considera la duración de los contratos de trabajo de servicio específico responde a los contratos de resultados propuestos por las empresas reduciendo sus costos en la medida que la flexibilidad laboral lo admite.

Aunado a ello, también cuenta con un objetivo General, donde se tendrá que analizar como la regulación de los Contratos de trabajo de servicio específico, en el sector telecomunicaciones, ayuda al desarrollo de los servicios outsourcing, y su primer objetivo específico que será determinar cómo las causas objetivas de contratación en los contratos de trabajo específico amparan a los contratos transitorios en los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones. Y un segundo objetivo, donde se tendrá que determinar cómo la duración de los contratos de trabajo de servicio específico responde a los contratos de resultados en los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones.

## **II. MÉTODO**

### **2.1 Tipo y diseño de investigación.**

Por un lado, respecto al tipo de investigación elegida para el presente estudio es de tipo básico, y según Tam, Vera y Oliveros (2008, p.146) la investigación básica tiene como principal esencia el aprendizaje. En este tipo de investigación se basa en lo primordial que es para el beneficio socio económico a largo plazo, pero como se señaló anteriormente, no es siempre ajustable, evidentemente al uso tecnológico. De esta forma, el tipo de investigación de acuerdo a su fin es Básica o aplicada, ya que el propósito de esta investigación es poder obtener y compilar información y así poder generar una base de datos los cuales se agreguen a investigaciones precedentes.

Por lo que, la presente investigación se ubica en una *investigación básica*, también conocida como una investigación pura y/o fundamental, estableciendo como su centro el desarrollo de la recopilación de datos para su pronto tratamiento convirtiendo esta en información necesaria para

el investigados, lo cual servirá para dar un fundamento a la investigación, permitiendo obtener nuevos conocimientos, recogidos por estos documentos, leyes, doctrina, jurisprudencia y otros. En ese mismo orden de ideas, esta investigación presenta el diseño de la *Teoría Fundamentada* siendo interpretativa, ya que llega a necesitar del método inductivo para descubrir las hipótesis, significados, y propuestas, no necesarios algunos trabajos de investigación anteriores y requiere al estudioso concentrarse en los nuevos datos que se obtendrán.

## 2.2 Escenario de estudio

La investigación cualitativa es no probabilística. El escenario de estudio de la presente investigación son en las empresas que suscriben contratos de outsourcing, en Lima. Así como abogados especialistas en materia de contratación laboral a esta modalidad antes descritos, así como expertos en administración y gestión de empresas, actos directivos de empresas dedicadas en los servicios outsourcing. Los especialistas en materia de gestión de administración de empresas como altos directivos ayudaran a realzar la investigación relacionando criterios jurídicos de los abogados, con la realidad en el manejo de las empresas.

## 2.3 Participantes

Es importante establecer a los sujetos que serán parte de proceso de la investigación, estos son los gerentes comerciales, gerentes generales, jefes de áreas legales, y de administración de personal, son empleados en empresas multinacional con posicionamiento en Perú, con amplia experiencia y embestidos de valores y principios, y velan por la seguridad jurídica; su trabajo radica en la administración y los intereses de la empresa en donde labora, asi como garantizar el mejor clima laboral dentro de sus centro de trabajos.

(Narváez, citado por Arteaga, 2018, p.66). En ese contexto la recolección de datos nos permitirá poder producir conocimiento, del mismo modo, obtener respuestas de manera confiable a la presente investigación mediante:

ENTREVISTADO	ESPECIALIDAD	CARGO
Gloria Noriega Monar	Derecho Corporativo	Abogada Senior y docente
Javier Canchaya Toledo	Master MBA	Gerente Comercial



Julissa Vásquez Sancarranco	Derecho Laboral Empresarial	Jefa de Asesoría Jurídica
Luis Carlos Huaylla	Asesor Laboral Empresarial	Gerente de Asuntos Jurídicos
Enrique Crisostomo Ñaccha	Abogado Litigante	Abogado
Radomiro Vidal Ramirez	Dirección RR.HH	Gerente de Gestión de Talento
Silva Quispe Motta	Administración RR.HH	Jefa de Administración de Personal
Diana Huanca Gonzales	Abogado Litigante	Abogada Senior
Eduardo Bautista Reyes	Master MBA	Director de Operaciones
Oscar Lozada Vásquez	Abogado Litigante	Abogado

#### **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Según Carrasco (2006); en la recolección de datos, las técnicas e instrumentos para dicha acumulación de datos son diferentes, es por ello que serán las más aplicadas, ya sean como la observación, las escalas, la encuesta, entrevista y el cuestionario. (p. 282).

Cabe recalcar que el acopio de los datos involucra una validez de los métodos que serán usado en la siguiente investigación, bajo los instrumentos expuestos como Análisis de Fuente Documental, con esta técnica se pudo recopilar información de todas las fuentes, entre ellas tenemos los libros, revistas, artículos indexados, tratados, casaciones, y todas aquellas fuentes documentales que aporten a la presente investigación. Para ello utilizamos como instrumento de recolección de datos la Guía de análisis Documental, donde se analizó las sentencias, conocimiento de contratos de trabajo de servicio específico en la materia laboral, estudio de doctrina en materia laboral y Procesal laboral. Por otro lado, tenemos la Entrevista, esta técnica implica aquella persona calificada y su papel es importante ya que permite filtrar la información obtenida, tal es así, que las entrevistas fueron realizadas a los abogados expertos y altos directivos especializados en la materia. Para ello se utiliza como instrumento la Guía de Entrevista, buscando obtener

información importante para una mejor comprensión al fenómeno de estudio. En tal sentido, las preguntas realizadas en la guía, nos permitió tener la información necesaria por los expertos en la materia para conocer a fondo el problema que nos reúne,

La recolección de datos permite sustentar y definir el trabajo de investigación, las técnicas que se van a utilizar es la entrevista y análisis documental.

### **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS:**

<b>VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS</b>		
<b>(Guía de Entrevista)</b>		
<b>Datos generales</b>	<b>Cargo</b>	<b>Porcentaje</b>
La Torre Guerrero, Ángel Fernando	Docente en la Universidad Cesar Vallejo	95%
Luca Aceto	Docente en la Universidad Cesar Vallejo	95%
Sanstibeban Llontop, Pedro Pablo	Docente en la Universidad Cesar Vallejo	90%
<b>PROMEDIO</b>	<b>93.3% ACEPTABLE</b>	

### **2.5 Procedimiento:**

El procedimiento, es el plan de análisis que se trabajó en esta investigación, tal es así, que por ser de enfoque cualitativo con diseño en la teoría fundamentada, permitió extraer la información para así poder interpretar y analizar la investigación. En ese contexto, la presente clasifico la información recolectada aplicando como técnicas la entrevista y la fuente de análisis documental

empleando como instrumento la guía de entrevista y guía de análisis documental.

En este procedimiento o proceso mediante el cual se va reunir, organizar y ordenar los datos obtenidos por el investigador, a fin de obtener conclusiones. El análisis de los datos tiene etapas que permiten obtener un resultado más preciso.

Señala tres etapas para realizar un correcto análisis de los datos obtenidos, la primera es la reducción de datos. Segunda la disposición y transformación de datos y la tercera obtención de resultados y verificación de conclusiones. (Rodríguez, 2005, p.139) Respecto a lo mencionado por el autor, la primera etapa es la reducción de datos, en esta etapa se debe revisar y reducir la información, quedándonos solo con aquella información que nos ayude a obtener los resultados de la investigación, es la etapa donde se debe depurar la información y solo quedarnos con aquella que sea relevante. En la segunda etapa de la disposición y transformación de datos, se debe recopilar toda la información ya depurada y usarla en la investigación para llegar a obtener un resultado y en la última etapa de obtención de resultados y verificación de conclusiones, ya se puede obtener los resultados en base a la información sustraída y generar conclusiones que nos permitan responder a nuestros objetivos.

## 2.6 Método de análisis de información

El método cualitativo se encarga de estudiar el contexto social donde radica y se extrae la realidad problemática encontrada por el investigador, el cual implicará en la recolección de los datos en formas antes expuestas, de esta forma se recogerá la experiencia profesional del personal entrevistado, resoluciones de la Corte Suprema y sentencias del Tribunal Constitucional.

Debido a ello, será menester del investigador desarrollar la presente bajo el enfoque cualitativo, en merito a las siguientes unidades de datos:

CATEGORÍAS	SUBCATEGORIAS
El contrato de trabajo de servicio específico	Causas objetivas de contratación
	Duración
Servicios outsourcing	Contratos transitorios o atípicos
	Contrato de resultados

## 2.7 Aspectos éticos

El presente trabajo de investigación está elaborado en marco a los parámetros brindados por la

universidad Cesar Vallejo, con información válida y confiable revisada por los asesores. En cuanto que la investigación cualitativa reconoce la subjetividad de los sujetos como parte constitutiva de su proceso indagador. Ello implica que las ideologías, las identidades, los juicios y prejuicios, y todos los elementos de la cultura impregnan los propósitos, el problema, el objeto de estudio, los métodos e instrumentos.

La presente tesis está elaborada en marco a la ética, no vulnera, ni infringe alguna norma, al contrario, el tema de tesis busca fomentar el respeto a los valores, principios del ser humano, reforzando la concepción de la ética desde una perspectiva en la función pública.

### **III. RESULTADOS**

Los resultados logrados en la presente investigación se realizaron en aplicación de los instrumentos de recolección de datos esbozados líneas arriba, como son las guías de entrevistas y las fichas de fuentes análisis documental. En ese sentido, empezamos a desarrollar la información obtenida mediante estos instrumentos que serán desarrollados en las siguientes líneas.

En esa línea de ideas, se ha recopilado datos, logrando entrevistar a diez (10) profesionales especialistas en materia de contratación de trabajadores, bajo las leyes de contrataciones de personal dentro de las relaciones laborales, 06 abogados y 04 altos directivos del sector telecomunicaciones.

#### **3.1 Descripción de las guías de entrevista**

De las entrevistas realizadas en función al objetivo general de la investigación “Analizar como la regulación de los Contratos de trabajo de servicio específico, en el sector telecomunicaciones, ayuda al desarrollo de los servicios outsourcing” se obtuvo las siguientes preguntas:

Con relación al objetivo general:

- 1.- En su opinión, ¿Cómo la regulación de los Contratos de trabajo de servicio específico, en el sector telecomunicaciones, ayuda al desarrollo de los servicios outsourcing?
- 2.- Considera usted, ¿Qué la regulación de los contratos de trabajo de servicio específico no garantizan adecuadamente los derechos mínimos laborales, pese a estar regulado?
- 3.- Considera usted ¿Qué los contratos transitorios o atípicos en los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones obedece a nuevas formas organizativas de trabajo?

Noriega, Canchaya y Crisostomo (2019) sostienen que la regulación de los contratos de trabajo para obra o servicio específico regulado en las normas laborales, y según lo recogido por el Tribunal Constitucional en sus diversas sentencias son recogidas como el cumplimiento de lo taxativo en el TUO 728, es viable y contribuyendo al desarrollo de la sociedad y a la sostenibilidad

en el tiempo de las empresas, que es el objeto de toda empresa de servicio outsourcing.

Vásquez, Huaylla y Radomiro (2019) sostienen al respecto de la segunda pregunta que los contratos de trabajo de servicio específico regulado en el TUO 728 cumple con reconocer los derechos mínimos laborales, y que cada empresa debe regular lo propio para no vulnerar estos derechos laborales.

Canchaya (2019) sobre la tercera pregunta sostiene que las empresas en el rubro de las telecomunicaciones a lo largo del desarrollo empresarial y de acuerdo con sus necesidades están en la búsqueda de gestar nuevos negocios, y así competir en el rubro, con apego al desarrollo de la tecnología y la globalización.

Por otro lado, con relación al primer objetivo específico:

4.- En su opinión, ¿Cómo las causas objetivas de contratación en los contratos de trabajo específico amparan a los contratos transitorios o atípicos en los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones?

5.- Considera usted, ¿Qué las causas objetivas de contratación exigida en los contratos de trabajo de servicio específico permite un mercado laboral más flexible que en otros países? ¿Por qué?

6.- Considera usted, ¿Qué la flexibilidad laboral beneficia a los contratos transitorios o atípicos en los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones reduciendo los costos?

Canchaya y Noriega (2019) sostienen sobre la cuarta pregunta que las causas objetivas de contratación son indefinidas en función a los nuevos negocios del mercado de telecomunicaciones, y los servicios que originan de estas, y de esta manera los servicios transitorios cumplen con la temporalidad de los servicios outsourcing.

Vásquez y Huaylla (2019) sostienen en base a la pregunta quinta que los contratos temporales en el régimen laboral son una excepción a la regla general de contratación de trabajadores de manera indefinida, por lo que este primer tipo de contrato se encuentra revestido en la ley laboral, y no es símbolo de flexibilización laboral.

Crisóstomo (2019) sobre la sexta pregunta defiende que si bien es cierto la flexibilidad laboral beneficia la contratación de trabajadores a tiempo determinado ha de tener mucho cuidado dado que el Perú es un país de mano de obra barata, por lo que no es tiempo aun de poder establecer un mercado tan flexible al momento de contratación para cubrir estos trabajos transitorios.

Finalmente, con relación al segundo objetivo específico:

7.- En su opinión, ¿Cómo la duración de los contratos de trabajo de servicio específico responde a los contratos de resultados negociados en los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones?

8.- Considera usted, ¿Qué la duración de los contratos de trabajo de servicio específico son inducidos por la flexibilización mediante los procesos de negociación? ¿Por qué?

9.- Considera usted, ¿Que los contratos de resultados gestados por los servicios de outsourcing se protegen mediante la duración de los contratos de trabajo de servicio específico? ¿Por qué?

Noriega (2019) sostiene por la séptima pregunta que los contratos de servicio específico responder de manera concreta en la duración de los contratos suscritos con los clientes, haciendo más ajustable esta situación para las empresas.

Noriega y Vidal (2019) sostienen sobre la octava pregunta que la duración de los contratos de trabajo de servicio específico, son de duración establecida por los contratos outsourcing, negocios con el cliente y eso permitirá que el contrato de trabajo suscrito entre la empresa outsourcing y el trabajador perdure solo y únicamente cumpliendo su plazo de determinado propuesto inicialmente al momento de firma del documento. Esta salvedad servirá para que las partes conozcan de antemano la vigencia de la relación laboral.

Canchaya y Crisostomo (2019) sostiene por la novena pregunta que las empresas muchas veces gestan negocios a nivel mercantil sobre sus futuros dentro del mercado, y no poniendo en contexto a los trabajadores, sin embargo, existe muchos tiempos previos para las renovaciones de los contratos mercantiles de outsourcing que procure dar tiempo a los trabajadores si no se renovara el servicio para que trabajara. De esta manera se cumple con los trabajadores. Y no a una discrecionalidad de los contratantes, que buscan negocios que pueda perdurar siempre y cuando sean sostenibles.

### **3.2 Descripción de resultados de fuente documental**

En ese mismo orden de ideas, del análisis de fuente documental, se aplicó al objetivo general Realizaremos algunas menciones de las resoluciones emitidas por el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema peruana, el Tribunal Constitucional como el control Constitucional a las leyes infra, el segundo como órgano revisor en última instancia del fuero judicial, siendo esta una revisión de última instancia.

De este modo, describiremos algunos avances, aciertos y desaciertos de estos fueros judiciales que competen a los contratos de trabajo de servicio específico, frente a los servicios outsourcing y en el sector telecomunicaciones Lima 2019.

Para estos efectos tenemos el expediente No. 04209-2011-PA/TC, emitido por el Tribunal Constitucional Peruano, en su fundamento principal a mi criterio.

Si bien es cierto de lo recogido por el artículo 63° del Decreto Supremo No. 003-97-TR, donde se colige que al momento de aplicar la contratación para obra determinada o servicio específico, esta modalidad empleada en el caso del presente expediente, se requiere únicamente un objeto,

estaría causa objetiva de contratación, previamente establecida y una duración determinada, plazo de contratación en el tiempo, en función a la obra o servicio objeto del presente caso, no puede interpretarse la calificación de tales requisitos fuera del marco constitucional. En ese orden de ideas, se entiende que esta forma de contratación no puede ser usada para la contratación de personal de labores permanente únicamente serán para labores de carácter transitorio en el tiempo, y no pueden ser realizadas por un trabajador estable, sino que se trata más bien de una modalidad de contratación de personal de carácter temporal, y que no forma de las labores permanentes de la empresa, y requiere un plazo determinado, con su debido sustento objetivo, que debe ser probado. De la misma forma se aplicó del análisis de fuente documental se aplicó objetivo específico N° 1. En la casación 3592-2015 – Callao, emitida por la Corte Suprema Peruana, estableciendo que se catalogará y/o configura la desnaturalización de los contratos para servicio específico, cuando al momento de contratación del trabajadores no se ha consignado de forma expresa en el documento tipo que sirve de respaldo, siendo esta una formalidad de ley, no se ha expuesto de forma expresa el objeto para el cual se contrató al trabajador, esto quiere decir, una sustentación objetivamente razonable, recogido como mencionamos líneas arriba en el inciso d) del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, y por consiguiente debe observarse lo dispuesto en el artículo 31° del mismo cuerpo legal.

Asimismo, se aplicó del análisis de fuente documental se aplicó objetivo específico N° 2. En la casación laboral N° 16716-2016 Lima Este En el caso concreto se advierte que la renovación suscrita con los trabajadores sujeto a modalidad, constituye una opción viable y aceptada por el ordenamiento laboral, es decir, no se puede presumir toda renovación de contrato sujeto a modalidad como el resultado de un posible fraude en perjuicio del quebrantamiento de la regla general de una contratación a tiempo indeterminado. Por lo que, la Corte Suprema precisa que este fallo excluye a aquellos contratos celebrados con fraude a la ley, que mediante sucesivas renovaciones en realidad persiguen eludir el derecho a la estabilidad laboral.

#### **IV. DISCUSIÓN**

En este apartado se consigna la discusión la cual obtiene como resultado las conclusiones de la tesis expuesta. Por ello, con relación al objetivo general: Analizar Cómo la regulación de los Contratos de trabajo de servicio específico, en el sector telecomunicaciones, ayuda al desarrollo de los servicios outsourcing.

De los resultados obtenidos en los instrumentos de recolección de datos de la guía de entrevista y la guía de análisis de fuente documental respecto al objetivo general se puede determinar que los entrevistados especialistas en derecho laboral empresarial y administración de negocios como

Canchaya, Noriega y Vásquez, señalan que se evidencia que los servicios de outsourcing en el sector, se realiza acorde a la regulación, tanto de tercerización y el TUO Del D. L. N° 728, Ley De Productividad Y Competitividad Laboral Decreto Supremo N° 003-97-TR , y que apertura una posibilidad de flexibilizar esta norma se podría gestar más negocios por ende fuentes de trabajo, sin perjuicio de la formalidad debida por parte de los contratantes y de esta forma favorecer al progreso de la sociedad; del mismo modo, los jueces del Tribunal Constitucional Peruano, en expediente No. 04209-2011- PA/TC resuelven pronunciándose sobre el artículo 63° del D. S. No. 003-97-TR, donde se colige que al momento de aplicar la contratación para obra determinada o servicio específico, se requiere únicamente un objeto, estaría causa objetiva de contratación, y una duración determinada, plazo de contratación en el tiempo, en función a la obra o servicio, no puede interpretarse la calificación.

Al respecto, en la doctrina según Sanguinetti (2015) precisa que el contrato de trabajo es de ejecución continuada, cuyo acuerdo está en condiciones de poder prorrogarse en el tiempo, mientras no haya una causa resolutoria. Del mismo modo, Méndez, Jaramillo y Serrano (2016) mencionan que cualquier organización que brinda un producto o servicio competitivo creando procesos, es por ello que determinan que las empresas que se enfocan en brindarlo realizan gestión de calidad, evaluando y analizando el comportamiento interno, adoptando al servicio más adecuado a sus necesidades como empresa. En ese orden de ideas, Huamán (2017), en su tesis sobre la desnaturalización del contrato de tercerización de servicios y la responsabilidad|solidaria del grupo de empresas, concluye en que el producto de la globalización, así como la búsqueda de reducción de costos y especialización de las labores y el enfoque en su Core Business, las empresas han optado por utilizar los Contratos de Tercerización de Servicios a fin de destinar parte de su proceso productivo a empresas ajenas a ella, con el fin de obtener una mayor rentabilidad y de esta manera lograr una considerable eficiencia en el tipo de negocio.

Entonces, para los entrevistados el uso de los contratos de trabajo de servicio específico es de carácter temporal, que favorece al desarrollo del sector de telecomunicaciones, mediante los contratos outsourcing, siendo necesario revistiendo la formalidad prescrita por la ley, así como, lo señalan los jueces integrantes del Tribunal Constitucional Peruano, en expediente No. 04209-2011-PA/TC en concordancia con lo señalado en el Art. 63° del D. S. No. 003-97-TR, siendo así que al momento de la contratación bajo esta modalidad será necesaria un objeto, una causa objetiva de contratación, previamente establecida. Conforme señala en la doctrina Sanguinetti (2015) precisando que el contrato de trabajo es de tracto sucesivo a la espera de una causa resolutoria. Del mismo modo, Méndez, Jaramillo y Serrano (2016) menciona que las organizaciones evalúan sus procedimientos internos evaluando su desempeño en el mercado ante



estándares de calidad y así evaluar sus necesidades para el mercado. Lo estudiado por Huamán concluye precisando que el producto de la globalización, mediante el uso de la Tercerización Laboral buscar lograr una considerable eficiencia en el tipo de negocio.

Con relación al objetivo específico 1: Determinar cómo las causas objetivas de contratación en los contratos de trabajo específico amparan a los contratos transitorios o atípicos en los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones.

De los resultados obtenidos en los instrumentos de recolección de datos de la guía de entrevista y la guía de análisis de fuente documental respecto al objetivo específico N° 1 sostienen que las causas objetivas de contratación se cumplen siendo estas causas el resultado del negocio de los particulares, por lo que esto es la justificación que ampara los contratos de trabajo de servicio específico, toda vez que no incluir estas causas dentro del documento acarrearía una desnaturalización de los contratos laborales; del mismo modo, los jueces integrantes de la Corte Suprema en la casación laboral 3592-2015 – Callao, emitida por la Corte Suprema Peruana, estableció que se catalogará y/o configura la desnaturalización de los contratos para servicio específico, cuando al momento de contratación del trabajadores no se ha consignado de forma expresa en el documento tipo que sirve de respaldo, siendo esta una formalidad de ley, no se ha expuesto de forma expresa el objeto para el cual se contrató al trabajador, esto quiere decir, una sustentación objetivamente razonable.

Al respecto, en la doctrina según Morgado (2012) sostiene, que sobre una disposición de trabajadores de servicios que son transitorios a favor de una empresa, estos contratos de trabajo deberán constar por escrito mediante un contrato con las especificaciones del servicio a desarrollar por parte del trabajo a fin de cumplir lo que está estipulado taxativamente en las normas laborales. En ese orden de ideas, Triana (2015) en su investigación, “Los efectos laborales de la contratación en el marco del outsourcing y/o subcontratación en Colombia, tendrá como objetivo recabar distintas perspectivas y valoraciones de estudio etnográfico y hermenéutico jurídica de la legislación, concluyendo en que las partes dentro de los contratos por prestación de servicios o por subcontratación, no tienen por qué sufrir menoscabo o modificación alguna. Toda vez que como muy bien lo estipula el CST, el contratante, deberá asumir la carga prestacional del contratado o subcontratado.

Entonces, para los entrevistados afirman que las causas objetivas de contratación en los contratos de trabajo de servicio específico gestionada en base a los contratos outsourcing son los resultados de las innovaciones propias del sector de telecomunicaciones, por lo que no justificaría una contratación laboral a plazo indeterminado, asimismo, los jueces de la Corte Suprema en la casación laboral 3592-2015 – Callao, establecen que se catalogará y/o configura la

desnaturalización de los contratos para servicio específico, cuando al momento de contratación del trabajadores no se ha consignado de forma expresa en el documento tipo que sirve de respaldo, siendo esta una formalidad de ley. Conforme lo señala Morgado (2012) sostiene, que sobre una disposición de trabajadores de servicios que son transitorios a favor de una empresa, estos contratos de trabajo deberán constar por escrito con las especificaciones del servicio a desarrollar por parte del trabajo a fin de cumplir con lo que esta taxativamente en las normas laborales. Según lo estudiado por Triana (2015) en su investigación, “Los efectos laborales de la contratación en el marco del outsourcing y/o subcontratación en Colombia, concluyendo en que las partes dentro de los contratos por prestación de servicios o por subcontratación, no tienen por qué sufrir menoscabo o modificación alguna. Toda vez que como muy bien lo estipula el CST, el contratante, deberá asumir la carga prestacional del contratado o subcontratado.

Con relación al objetivo específico 2. Determinar cómo la duración de los contratos de trabajo de servicio específico responde a los contratos de resultados negociados en los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones.

De los resultados obtenidos en los instrumentos de recolección de datos de la guía de entrevista y la guía de análisis de fuente documental respecto al objetivo específico N° 2 se determina los servicios propuestos deben de estar de acorde a los contratos laborales y ser claros con el inicio y fin del servicio, y de esta forma ser congruente del servicio de outsourcing. De ese modo, se logra apreciar que en los servicios outsourcing las empresas realizan los contratos laborales ajustando a la realidad de cada empresas.; del mismo modo, los jueces integrantes de la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 16716-2016 Lima Este, sostienen que la renovación suscrita con los trabajadores sujeto a modalidad, constituye una opción viable pudiendo realizarse en el ordenamiento laboral peruano, por lo que no se puede presumir en toda renovación de contrato sujeto a modalidad un posible fraude por el empleador en perjuicio de la estabilidad laboral del trabajador.

Al respecto, en la doctrina según Echaiz (2008) considera que, la responsabilidad de un outsourcer, es de generar resultados, por lo que antes de la suscripción del contrato, es decir al momento de la negociación, se deben de acordar estándares del servicio a brindar y a cumplir, con la finalidad que en la ejecución de los contratos, el outsourcer entregue resultados que estarán supeditados a la continuación del servicio. De la misma forma, Mestre (2013) En la investigación que realiza sobre determinar la naturaleza jurídica de los contratos de outsourcing, elaborada en Colombia. Tuvo como objetivo desarrollar el marco conceptual del contrato de outsourcing en la doctrina y legislación colombiana, y así como analizar la naturaleza y el régimen jurídico, dando como conclusión que el outsourcing desde la óptica de los negocios empresariales corresponde a

una innovación, e implementación con la finalidad de mejorar considerablemente sus servicios, contrato innominado, en relación con los know how, siendo estos la comunicación a terceros de procesos, que son o no parte del core business de una empresa, otorgando reducción de costos sociales y laborales, costos esenciales a fin de lograr idoneidad en los servicios que prestan estas empresas.

Entonces, los entrevistados, afirman que la duración de los contratos de trabajo de servicio específico responde a la duración de los servicios outsourcing, siendo ajustable a la realidad y necesidades propias de las empresas que realizan los contratos en el sector de telecomunicaciones. De la misma forma, los jueces en la Casación N° 16716-2016 Lima Este, sostienen que la renovación suscrita con los trabajadores sujeto a modalidad, constituye una opción aceptada por el ordenamiento laboral, el fallo excluye a aquellos contratos celebrados con fraude a la ley, que mediante sucesivas renovaciones en realidad persiguen eludir el derecho a la estabilidad laboral. Conforme lo señala Echaiz (2008) la responsabilidad de un outsourcer es generar resultados, obligaciones derivadas del contrato, pactando estándares del servicio a brindar y a cumplir, puesto que en la ejecución del servicio el outsourcer entrega resultados. Según lo estudiado por Mestre (2013) sobre la naturaleza jurídica de los contratos de outsourcing, donde analiza la legislación colombiana, doctrina y realidad nacional, concluye en que el outsourcing corresponden a una innovación, e implementación con la finalidad de mejorar considerablemente sus servicios, a fin de lograr idoneidad en los servicios que prestan estas empresas.

## V. CONCLUSIONES

A continuación, se desarrollan las conclusiones con que finaliza la presente investigación:

**PRIMERO.** Se concluye, que la regulación de los contratos de trabajo de servicio específico frente a los servicios de outsourcing en el sector telecomunicaciones, es permisible por la legislación laboral, si éstos contratos de trabajo cumplen con la formalidad establecida, teniendo en cuenta la temporalidad de los servicios que se contrata al trabajador, permitiendo a las empresas bajo la figura de la flexibilidad laboral adecuarse a las nuevas formas organizativas de trabajo, siendo así, los entrevistados y en concordancia con la doctrina confirman la tesis que los contratos de trabajo de servicio específico, se realizan a fin de cumplir un servicio fijado por particulares, empresas que fomentan nuevas formas organizativas de trabajo en el sector telecomunicaciones, mediante contratos outsourcing, así en alineación con la Corte Suprema, señalando que estos tipos de contratos tienen un objetivo y están sujetos a una causa objetiva de contratación, y mediante sus renovaciones van ayudando al desarrollo del sector.

**SEGUNDO.** Las causas objetivas de contratación en los contratos de trabajo de servicio específico amparan a los contratos transitorios o atípicos en los servicios outsourcing en el sector

telecomunicaciones, ya que, dicha modalidad contractual de trabajo son celebrados como producto de nuevas formas organizativas de trabajo en el sector telecomunicaciones, en merito a una causa objetiva de contratación, siendo que las empresas contratantes son quienes asumen las cargas prestacional del subcontratado, siendo diligentes al momento de contratar trabajadores para el fiel cumplimiento del servicio.

**TERCERO.** La duración de los contratos de trabajo de servicio específico responde a los contratos de resultados negociados en los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones, ya que, se alinean a la realidad y necesidades propias del sector de telecomunicaciones, en ese orden de ideas, al ver un mal uso de estos contratos modales, las empresas contratantes son responsablemente solidarias a fin de cumplir sus deberes con el trabajador, de esta forma se pueden realizar servicios complementarios o principales de una empresas, siendo que los contratantes deberán de cumplir diligentemente con sus contratados en todo punto de vista social-económico-laboral.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Producto de lo expresado líneas arriba, se opta por realizar las siguientes recomendaciones:

**PRIMERO.** Al Poder Legislativo, la incorporación de medidas legislativas en el extremo del artículo 77 del TUO 728 de la LPCL acorde a la modernización de los contratos laborales, toda vez que se encuentran demostrado mediante la presente, la perspectiva del uso de dichos contratos modales coadyuvando el desarrollo del sector de telecomunicaciones y su viabilidad en el sector laboral, recordando que no se demuestra afectación alguna a los derechos mínimos laborales.

**SEGUNDO.** Al Poder Judicial, convoque a un Pleno Jurisdiccional Laboral recordando que las causas objetivas de contratación en los contratos de trabajo de servicio específico amparan a los contratos transitorios o atípicos en los servicios outsourcing, ya que en el sector telecomunicaciones se crean inimaginables formas organizativas de trabajo que contribuyen al desarrollo de la sociedad, todo ello a fin de poder unificar criterios jurisprudenciales plasmados en un Acuerdo Plenario, sobre la revisión de los contratos sujeto a modalidad, estos son los contratos de trabajo de servicio específico.

**TERCERO.** Se recomienda a los órganos de fiscalización laboral, SUNAFIL, emitir directivas a fin de facilitar el ejercicio de la función inspectiva al momento de tratar estos temas, sobre la duración de los contratos de trabajo de servicio específico que responde a los contratos de resultados negociados en los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones.

## VII. REFERENCIAS

- Alzina, R. (2013). Metodología de la investigación educativa (Vol. 2). La Muralla.
- Aylwin, A. (2005). Ius et Praxis. Obtenido de Los Grupos de Empresas y sus efectos jurídico-laborales en el Derecho Comparado. Recuperado de: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-00122005000200006&lng=en&nrm=iso&tlng=en](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122005000200006&lng=en&nrm=iso&tlng=en)
- Añez, C. (2016). Flexibilidad laboral: ¿fin del trabajo permanente? TELOS, 250- 265.
- Almanza, M., Archundia, E. (2015). El outsourcing y la planeación fiscal en México Universidad de Guanajuato. Recuperado de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2015/1452/index.htm>. (Consulta: 30 de setiembre de 2019).
- AIMO M. and IZZI D. (2014). Esternalizzazioni e tutela dei lavoratori, Utet, Torino.
- Basualdo, V., Gianibelli, G. (2015). Tercerización y derechos laborales en la Argentina actual. Buenos Aires: FLACSO Argentina / CELS / Universidad Nacional de Quilmes.
- Benavente, H. (2008). El Contrato De Know How O De Provisión De Conocimientos Técnicos: Aspectos A Ser Considerados Para Su Regulación Normativa. Ius et Praxis, 14(2), 407-457. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122008000200012>
- Boza, Guillermo. (2011) “Lecciones de Derecho del Trabajo”. Lima: Fondo Editorial dela Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Casas, T. U. O. (2011). La incorrecta utilización de los contratos temporales de trabajo. Derecho & Sociedad, 37.

- Chirinos, L. (2015). *La Evolución Del Trabajo Como Derecho Humano Mediante Los Principios De Derecho Del Trabajo. Cuestiones Políticas.*
- Díez, M. (2019). Los principios del Derecho Laboral. *Revista de la Facultad de Derecho de México.*
- Echaiz, D. (2008). El contrato de Outsourcing. *Boletín mexicano de derecho comparado*, 41(122), 763-793. Recuperado en 08 de octubre de 2019, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0041-86332008000200006&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332008000200006&lng=es&tlng=es).
- Esponda, M. (2017). “Tercerización laboral, salario por tiempo y precarización en la industria siderúrgica. El caso de Siderar, Ensenada, Argentina”. *Revista Latinoamericana del Antropología del Trabajo* 2.
- Etchemendy, S. (2018). *La tercerización laboral en Argentina. Buenos Aires: Biblos.*
- Fontelles, E. (2016). *Fontelles Advocats. Obtenido De Fontelles Advocats - España: recuperado de :Http://Fontelles.Com/Principio-Protector-DerechoLaboral/*
- Ferro, V. (2012). La Protección frente al despido en la evolución de la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional. *Derecho PUCP. Lima.* <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/viewFile/2843/2772>
- Fernández, J. (2008). El Outsourcing, sus efectos en la reducción de costos y el incremento del valor. *Interfases*, (3), 23-27. Recuperado de <http://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Interfases/article/view/159>
- García, A. (2015). *Sistema de Legislación Laboral (Primera Edición ed.). Lima, Lima, Perú: Gaceta Jurídica.*
- Giuseppe, B. (2013). “Outsourcing and the rise in services”, Working Paper LSE-
- Gómez, M. (2017). *Sobre el sentido del trabajo en la flexibilidad laboral en Medellín,*

Colombia. *Equidad & Desarrollo* (29, suplemento), 83-104. Recuperado de:  
<http://dx.doi.org/10.19052/ed.4152>

Gómez Vélez, M. A. (2017). Sobre el sentido del trabajo en la flexibilidad laboral en Medellín, Colombia. *Equidad Desarro.* ISSN 1692-7311 • N.º 29 suplemento: 83-104.

Gonzales, L. (2017). Pronunciamientos de la Corte Suprema y del TC en materia laboral. *Análisis y Comentarios*" (Primera Edición ed.). Lima, Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

Hernández, R. (2014). La investigación cualitativa a través de entrevistas: Su análisis mediante la teoría fundamentada. Universidad Internacional de la Rioja (España). Recuperado de: [https://institucional.us.es/revistas/cuestiones/23/mis\\_5.pdf](https://institucional.us.es/revistas/cuestiones/23/mis_5.pdf)

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). México: Marc Hill.

Huamán, D., Tovalino, C. (2017). La desnaturalización del contrato de tercerización de servicios y la responsabilidad solidaria del grupo de empresas (trabajo de investigación para optar el título Maestro en Derecho Empresarial). Universidad de Lima.

Kotler, P., Keller, K. (2015). *Dirección de marketing*. (12ª edición). Pearson: Madrid.

Landa, C. (2013). *La Constitucionalización Del Derecho Peruano*. Derecho PUCP.

Lalane, J. (2015). Los Principios Del Derecho Del Trabajo". *Revista De Derecho– Ucu*.

León, A., Valladares, E. (2015). Evaluación de la influencia del OUTSOURCING en la calidad de servicio al cliente de la empresa VISANET–Perú sucursal Trujillo en el periodo 2015-2016.

Lexy, R. (2007). La fórmula del peso, AAVV El principio de proporcionalidad en el Estado constitucional, U. Externado de Colombia, Bogotá.

- Loayza, N. (2016). La productividad como clave del crecimiento y el desarrollo en el Perú y el mundo. *Revista Estudios Económicos*, 31, p9-28.
- López, M. (2018). "Estudios: Outsourcing permite ahorros de hasta un 20% en costos fijos". Rescatado de <https://www.america-retail.com/estudiosconsumidores/estudios-outsourcing-permite-ahorros-de-hasta-un-20-en-costos-fijos/>
- Morgado, E. (2012). "El outsourcing en la legislación Chilena" Ponencia presentada al II Congreso de la Sociedad Mexicana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y II Jornadas de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, celebrado en la Escuela Libre de Derecho de Puebla.
- Moreno, S., Perez, S. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. *Revista CES Derecho*, 9(1), 13-33.
- Pasco Cosmópolis, M. (1995). La autonomía colectiva: concepto y premisas. *IUS ET VERITAS*, 65-71.
- Soto, A. (2019). El Trabajo Prestado en Régimen de Subcontratación y en Empresas de Servicios Transitorios a la Luz de la Nueva Legislación Nacional.
- Strada, J. (2016). "La tercerización laboral en Acindar Villa Constitución (1991-2014)". Tesis para Maestría en Economía Política, FLACSO Buenos Aires.
- Tello, M. (2018). Outsourcing y satisfacción del cliente en el área de negocios hipotecarios – BCP, San Miguel, 2018.
- Toyama, J. (2005). Elementos De La Relación Laboral. En J. Toyama Miyagusuku, *Instituciones Del Derecho Laboral*, Segunda Edición (Pág. 92). Lima: Gaceta



Jurídica S.A.

Tostes, M., Villavicencio, A. (2012). Flexibilización del Derecho del Trabajo y sus implicancias sobre las relaciones laborales en el Perú. DERECHO PUCP, 355-382.

Ulloa, D. (2011) El despido libre de los trabajadores de confianza: a propósito de una curiosa tendencia del Tribunal Constitucional. Ius et Veritas. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12061>

Unicef. (2016). Enredate - Unicef. Recuperado de Enredate-Unicef:  
[Http://Www.Enredate.Org/Cas/Educacion\\_Para\\_El\\_Desarrollo/Justicia\\_Social](Http://Www.Enredate.Org/Cas/Educacion_Para_El_Desarrollo/Justicia_Social)

Zerdelis D. (2014). Employee lending agreements through project contracts, Business& Co.

## VIII. ANEXO

### Anexo 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Título:** “CONTRATO DE TRABAJO DE SERVICIO ESPECÍFICO, FRENTE A LOS SERVICIOS OUTSOURCING EN EL SECTOR TELECOMUNICACIONES LIMA 2018”

<b>TÍTULO</b>	
“Contrato de trabajo de servicio específico, frente a los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones Lima 2018”	
<b>Categorización</b>	Categoría 1: <b>El contrato de trabajo de servicio específico</b> Subcategoría 1: Causas objetivas de contratación Subcategoría 2: Duración Categoría 2: <b>Servicios outsourcing</b> Subcategoría 1: Contratos transitorios o atípicos Subcategoría 2: Contrato de resultados
<b>PROBLEMAS</b>	
<b>Problema General</b>	¿De qué manera la regulación de los contratos de trabajo de servicio específico ampara a los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones en Lima 2018?
<b>Problema Específico 1</b>	¿De qué manera las causas objetivas de contratación de los contratos de trabajo de servicio específico benefician a los contratos transitorios o atípicos de los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones?
<b>Problema Específico 2</b>	¿De qué manera la duración de los contratos de trabajo de servicio específico responde a los contratos de resultados en los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones?
<b>Objetivo General</b>	Analizar como la regulación de los Contratos de trabajo de servicio específico, en el sector telecomunicaciones, ayuda al desarrollo de los servicios outsourcing.
<b>Objetivo Específico 1</b>	Determinar cómo las causas objetivas de contratación en los contratos de trabajo específico amparan a los contratos transitorios en los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones.

<b>Objetivo Específico 2</b>	Determinar cómo la duración de los contratos de trabajo de servicio específico responde a los contratos de resultados en los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones.
----------------------------------	---

<b>Supuesto General</b>	Los contratos de trabajo de servicio específico, usados por las empresas tercerizadoras, frente a los servicios outsourcing, si favorece al desarrollo del sector de telecomunicaciones, es decir, es apropiado, cumpliendo con la formalidad establecida por la legislación aboral, en función a la temporalidad de los servicios para que se contrata al trabajador, permitiendo a las empresas bajo la figura de la flexibilidad laboral adecuarse a las nuevas formas organizativas de trabajo.
<b>Supuesto Específico 1</b>	Las causas objetivas de contratación de los contratos de trabajo de servicio específico, en el sector telecomunicaciones, se ampara en los servicios outsourcing, permitiendo a las empresas reducir sus costos.
<b>Supuesto Específico 2</b>	La duración de los contratos de trabajo de servicio específico responde a los contratos de resultados negociados por las empresas reduciendo sus costos en la medida que la flexibilidad laboral lo admite.
<b>Diseño de investigación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Enfoque:</b> Cualitativo</li> <li>- <b>Diseño:</b> Diseño no experimental</li> <li>- <b>Tipo de investigación:</b> Básica</li> <li>- <b>Nivel de la investigación:</b> <u>Descriptivo</u></li> </ul>
<b>Método de muestreo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Población:</b> Abogados y Personal de dirección de empresas con conocimiento en el tema de contratación de personal bajo los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones.</li> <li>- <b>Muestra:</b> 6 Abogados, 4 altos directivos del sector telecomunicaciones.</li> </ul>
<b>Plan de análisis y trayectoria metodológica</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Técnica e instrumento de recolección de datos</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Técnica:</b> Entrevista y análisis de documentos</li> <li>✓ <b>Instrumento:</b> Guía de entrevista y guía de análisis documental</li> </ul> </li> </ul>
<b>Método de Análisis de Datos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inductivo</li> </ul>

## ANEXO No. 02 Validación de Instrumentos

### Guía de Entrevista



#### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y Nombres: Santisteban Llontop Pedro Pablo  
 1.2. Cargo e institución donde labora: Universidad César Vallejo  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista  
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Alexis SAMIR BARIATO TAPAZONA

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													✓
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													✓
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													✓
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													✓
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las 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:**

90 %

Lima, 05 de julio del 2019

PEDRO SANTISTEBAN LLONTOP  
 CAL 17851  
 ABOGADO  
 DOCTOR EN DERECHO

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 09803311 Telf: .....

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

1.1. Apellidos y Nombres: ACEYO LUCA  
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UCV  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: GUIA DE ENTREVISTA  
 1.4. Autor(A) de Instrumento: D. LEXIS BOUTAYE T. P. N. S. J. 2014

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

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

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

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

X
-

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

95 %

Lima, 8 DE JULIO del 2019

Juan Ando  
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 8897695 Telf: 93799729

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**I. DATOS GENERALES**

1.1. Apellidos y Nombres: Dr. Forster Guerrero ANGEL F. RUIZ  
 1.2. Cargo e institución donde labora: COORDINADOR DEL AREA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: GUIA DE ENTREVISTA  
 1.4. Autor(A) de Instrumento: .....

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												✓	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												✓	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												✓	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												✓	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las 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, 04 de Junio del 2019

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
 DNI No. 9961844 Telf. 980-58944

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

Sr.: Esaú Vargas Huamán

Yo Alexis Samir Bautista Tarazona identificado con DNI N° 72032925 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: “Contrato de trabajo de servicio específico, frente a los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones Lima 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 evaluación
- Matriz de consistencia

Por tanto:

A usted, ruego acceder mi petición.

Lima 11 de setiembre del 2019



.....  
ALEXIS SAMIR BAUTISTA TARAZONA



### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

#### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Esaú Vargas Huamán
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente en Universidad Cesar Vallejo
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Ficha de Análisis de Fuente Documental
- 1.4. Autor de Instrumento: Bautista Tarazona Alexis Samir

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. PRESENTACIÓN	Responde a la formalidad de la investigación.											✓		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.											✓		
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												✓	
4. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												✓	
5. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												✓	
6. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos												✓	
7. 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:

93%
-----

Lima 11 de Setiembre del 2019

*Esaú Vargas Huamán*  
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. *710423728* Telf.: *98445453*

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

Sr.: Luca Aceto

Yo Alexis Samir Bautista Tarazona identificado con DNI N° 72032925 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: "Contrato de trabajo de servicio específico, frente a los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones Lima 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 evaluación
- Matriz de consistencia

Por tanto:

A usted, ruego acceder mi petición.

Lima, 11 de septiembre de 2019

  
.....  
NOMBRES Y APELLIDOS  
FIRMA

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

#### V. DATOS GENERALES

- 5.1. Apellidos y Nombres: Aceto Luca  
 5.2. Cargo e institución donde labora: Docente en Universidad Cesar Vallejo  
 5.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Ficha de Análisis de Fuente Documental  
 5.4. Autor de Instrumento: Bautista Tarazona Alexis Samir

#### VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. PRESENTACIÓN	Responde a la formalidad de la investigación.													X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													X
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													X
4. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													X
5. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													X
6. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos													X
7. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													X

#### VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

X

#### VIII. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95 %

Lima 11 de Setiembre del 2019

*Luca Aceto*  
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. *4872955* Telf.: *937259729*

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

Sr.: La Torre Guerrero Ángel Fernando

Yo Alexis Samir Bautista Tarazona identificado con DNI N° 72032925 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: "Contrato de trabajo de servicio específico, frente a los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones Lima 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 evaluación
- Matriz de consistencia

Por tanto:

A usted, ruego acceder mi petición.

Lima, 11 de septiembre de 2019

  
.....  
ALEXIS SAMIR BAUTISTA TARAZONA  
FIRMA

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

#### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: La Torre Guerrero Angel Fernando  
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente en Universidad Cesar Vallejo  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Ficha de Análisis de Fuente Documental  
 1.4. Autor de Instrumento: Bautista Tarazona Alexis Samir

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. PRESENTACIÓN	Responde a la formalidad de la investigación.													✓
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													✓
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													✓
4. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													✓
5. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													✓
6. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos													✓
7. 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:

98 %
------

Lima 11 de Setiembre del 2019

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 6096704 Telf.: 980+58844

**ANEXO N. 3. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

**ANEXO 3.1. INSTRUMENTO DE ENTREVISTA**

Instrumento de Recolección de Datos

**TÍTULO: “CONTRATO DE TRABAJO DE SERVICIO ESPECÍFICO, FRENTE A LOS SERVICIOS OUTSOURCING EN EL SECTOR TELECOMUNICACIONES LIMA 2018”**

**Entrevistado/a:**

**Cargo/profesión/grado académico:**

**Institución:**

**Objetivo general**

Analizar como la regulación de los Contratos de trabajo de servicio específico, en el sector telecomunicaciones, ayuda al desarrollo de los servicios outsourcing.

**1.- En su opinión, ¿Cómo la regulación de los Contratos de trabajo de servicio específico, en el sector telecomunicaciones, ayuda al desarrollo de los servicios outsourcing.?**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**2.- Considera usted, ¿Qué la regulación de los contratos de trabajo de servicio específico no garantizan adecuadamente los derechos mínimos laborales, pese a estar regulado?**

.....

.....

.....

.....

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

**...3.- Considera usted ¿Qué los contratos transitorios o atípicos en los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones obedece a nuevas formas organizativas de trabajo?**

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

**Objetivo específico 1**

Determinar cómo las causas objetivas de contratación en los contratos de trabajo de servicio específico amparan a los contratos transitorios o atípicos en los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones.

**4.- En su opinión, ¿Cómo las causas objetivas de contratación en los contratos de trabajo específico amparan a los contratos transitorios o atípicos en los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones?**

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

**...5- Considera usted, ¿Qué las causas objetivas de contratación exigida en los contratos de trabajo de servicio específico permite un mercado laboral más flexible que en otros países?**

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

**6.- Considera usted, ¿Qué la flexibilidad laboral beneficia a los contratos transitorios o atípicos en los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones reduciendo los costos?**

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

**Objetivo específico 2**

Determinar cómo la duración de los contratos de trabajo de servicio específico responde a los contratos de resultados en los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones.

**7.- En su opinión, ¿Cómo la duración de los contratos de trabajo de servicio específico responde a los contratos de resultados negociados en los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones?**

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

**8.- Considera usted, ¿Qué la duración de los contratos de trabajo de servicio específicos son inducidos por la flexibilización mediante los procesos de negociación? ¿Por qué?**

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

**9.- Considera usted, ¿Que los contratos de resultados gestados por los servicios de tercerización se protegen mediante la duración de los contratos de trabajo de servicio específico? ¿Por qué?**





ANEXO 2.- ENTREVISTA A ABOGADOS ESPECIALISTAS

(ABOGADOS)

FICHA DE ENTREVISTA

**Título:** “Contrato de trabajo de servicio específico, frente a los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones Lima 2018”

**Entrevistado/a:** GLORIO PORIEGA MONAR

**Cargo/profesión/grado académico:** ABOGADO

**Institución:** DOCENTE UNIVERSIDAD ESAN

Objetivo general

Analizar como la regulación de los Contratos de trabajo de servicio específico, en el sector telecomunicaciones, ayuda al desarrollo de los servicios outsourcing.

1.- En su opinión, ¿Cómo la regulación de los Contratos de trabajo de servicio específico, en el sector telecomunicaciones, ayuda al desarrollo de los servicios outsourcing.?

Cabe recordar que el T.C. ha establecido respecto de los contratos de trabajo para dar servicio específico, que este forma de contratación es una modalidad contractual que le permite al empleador dar cobertura a aquellos labores estrictamente temporales. De esta forma, los servicios outsourcing ayuda a las empresas a que el presupuesto disminuya y son para plazos determinados y por campaña según el rubro de telecomunicaciones.

2.- Considera usted, ¿Qué la regulación de los contratos de trabajo de servicio específico no garantizan adecuadamente los derechos mínimos laborales, pese a estar regulado?

El D.L. 728 a través de esta modalidad de contratación



laboral garantiza adecuadamente los derechos mínimos laborales, siendo responsabilidad de cada empresa establecer y seleccionar los mejores tipos de contratos según el servicio o funciones que realicen a fin de garantizar los derechos mínimos laborales de los colaboradores de las empresas.

3.- Considera usted ¿Qué los contratos transitorios o atípicos en los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones obedece a nuevas formas organizativas de trabajo?

Los outsourcing establecidos desarrollan servicios que la empresa no pueden hacerlos, en ese orden de ideas, las formas organizativas de trabajo en este sector si son cambiantes y obedece a la rotación y proyectos que son contratados por estas empresas del sector de telecomunicaciones. Por lo tanto, si obedece a las nuevas formas organizativas de trabajo en el rubro.

#### Objetivo específico 1

Determinar cómo las causas objetivas de contratación en los contratos de trabajo de servicio específico amparan a los contratos transitorios o atípicos en los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones.

4.- En su opinión, ¿Cómo las causas objetivas de contratación en los contratos de trabajo específico amparan a los contratos transitorios o atípicos en los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones?

Las causas objetivas sería el desarrollo de estas empresas del sector de telecomunicaciones en servicios específicos en la diversidad inimaginable y que obliga a las empresas a realizar o elaborar contratos transitorios.



que más que aminorar riesgos o lo que corresponde según los supuestos propios de la legislación laboral.

5- Considera usted, ¿Qué las causas objetivas de contratación exigida en los contratos de trabajo de servicio específico permite un mercado laboral más flexible que en otros países? ¿Por qué?

Los contratos temporales son la excepción siendo la regla general de contratación los contratos indeterminados, sin embargo, por las causas objetivas de contratación que se evidencia en la especialidad de este rubro, permite que los colaboradores no sean permanentes sino hasta donde dure el proyecto o servicio contratado dando estabilidad según los contratos suscritos.

6- Considera usted, ¿Qué la flexibilidad laboral beneficia a los contratos transitorios o atípicos en los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones reduciendo los costos?

Que, considero que beneficia al sector outsourcing en el sector de telecomunicaciones porque adecua una situación actual a un contrato temporal que le corresponde según el rubro y que finalmente permite a las empresas de este sector, más que reducir costos prevenir riesgos laborales y contratar según lo que corresponde en tiempo determinado.

#### Objetivo específico 2

Determinar cómo la duración de los contratos de trabajo de servicio específico responde a los contratos de resultados en los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones.



7.- En su opinión, ¿Cómo la duración de los contratos de trabajo de servicio específico responde a los contratos de resultados negociados en los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones?

La duración de los contratos de servicio específico responde de manera concreta en la duración de los contratos suscritos con los clientes, haciendo mas ajustable esta situación para las empresas de servicios de outsourcing.

8.- Considera usted, ¿Qué la duración de los contratos de trabajo de servicio específico son inducidos por la flexibilización mediante los procesos de negociación? ¿Por qué?

La duración está en función del contrato de cliente negociado y eso permitirá que el contrato de trabajo perdure o solo cumple su plazo determinado propuesto.

9.- Considera usted, ¿Que los contratos de resultados gestados por los servicios de outsourcing se protegen mediante la duración de los contratos de trabajo de servicio específico? ¿Por qué?

No, los contratos de trabajo indeterminados como determinados deben proponerse de acuerdo a la situación real y a las funciones que se ajusten tanto a uno como a otro, sin inmutar la gesta de resultados o las negociaciones ya que existe una legislación



laboral, solo que en el caso en particular de los  
outsourcing se ajusta un contrato laboral determinado por la idoneidad  
del servicio -

Gloria Noriega Morúa  
ABOGADA  
CALL N° 4726



## ANEXO 2.- ENTREVISTA A ABOGADOS ESPECIALISTAS

(ABOGADOS)

### FICHA DE ENTREVISTA

**Título:** “Contrato de trabajo de servicio específico, frente a los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones Lima 2018”

**Entrevistado/a:**

**Cargo/profesión/grado académico:**

**Institución:**

#### Objetivo general

Analizar como la regulación de los Contratos de trabajo de servicio específico, en el sector telecomunicaciones, ayuda al desarrollo de los servicios outsourcing.

**1.- En su opinión, ¿Cómo la regulación de los Contratos de trabajo de servicio específico, en el sector telecomunicaciones, ayuda al desarrollo de los servicios outsourcing.?**

En general, la prestación de servicios de outsourcing tiene carácter temporal, prestan servicios especializados y por su bajo costo resulta rentable para las empresas.  
Al ser de duración determinada, la contratación de terminada es válida siempre que dichos contratos reúnan de formalidad y legalidad.  
En consecuencia, sí ayuda los contratos de servicio específico al desarrollo de los servicios de outsourcing.

**2.- Considera usted, ¿Qué la regulación de los contratos de trabajo de servicio específico no garantizan adecuadamente los derechos mínimos laborales, pese a estar regulado?**

Los derechos mínimos laborales son exigibles tanto para los trabajadores sujeto a modalidad como para aquellos que tienen vigencia.



laboral indeterminada; la única diferencia entre uno y otro es que el primero se encuentra visiblemente expuesto a la eventualidad de un término de contrato cuya relación laboral extinguiría en cualquier momento, lo cual no exime de su deber de que en caso el empleador pretendiere similar un término de contrato modal sin expresión de causa, corresponda al trabajador probar el comportamiento dañoso en su contra para ostentar el pago de una indemnización.

**3.- Considera usted ¿Qué los contratos transitorios o atípicos en los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones obedece a nuevas formas organizativas de trabajo?**

A través de la contratación de servicios outsourcing, las empresas contratan especialistas en determinadas actividades propias de su giro comercial, lo que les permite reducir costos innecesarios ante la curva de aprendizaje y ante la implementación y herramientas para sus ejercicios; por tanto, si permite al sector nuevas formas organizativas de trabajo.

**Objetivo específico 1**

Determinar cómo las causas objetivas de contratación en los contratos de trabajo de servicio específico amparan a los contratos transitorios o atípicos en los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones.

**4.- En su opinión, ¿Cómo las causas objetivas de contratación en los contratos de trabajo específico amparan a los contratos transitorios o atípicos en los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones?**

La causa objetiva en la contratación es la justificación del porque se utiliza un contrato laboral a plazo determinado dada la transitoriedad de la prestación del servicio, suscribir contratos a plazo indeterminado para labores transitorios u ocasionales, generaría al empleador



... el rango laboral al no tener como recibir al trabajador luego de extinguirse la finalidad de la contratación.

5- Considera usted, ¿Qué las causas objetivas de contratación exigida en los contratos de trabajo de servicio específico permite un mercado laboral más flexible que en otros países? ¿Por qué?

El mercado laboral cada vez es más competitivo y se requiere perfiles que no solo alcance habilidades cognitivas y experiencia comprobada, sino que estas se acompañen con habilidades blandas.

Definitivamente, el contrato laboral de duración determinada debe revestir de pluralidad, en tanto cumpla con la legalidad, permitirá flexibilizar el mercado laboral.

6- Considera usted, ¿Qué la flexibilidad laboral beneficia a los contratos transitorios o atípicos en los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones reduciendo los costos?

Efectivamente, la flexibilidad beneficia al sector con la contratación determinada, ello, porque permitirá implementar mejoras en la prestación especialidad del servicio a prestar ante el dinamismo de la Sociedad Mercantil.

**Objetivo específico 2**

Determinar cómo la duración de los contratos de trabajo de servicio específico responde a los contratos de resultados en los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones.





7.- En su opinión, ¿Cómo la duración de los contratos de trabajo de servicio específico responde a los contratos de resultados negociados en los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones?

La duración de los contratos de trabajo debe ser congruente con la urgencia del servicio de outsourcing, pues su duración debe estar relacionada con el inicio y fin de la necesidad del servicio.

8.- Considera usted, ¿Qué la duración de los contratos de trabajo de servicio específico son inducidos por la flexibilización mediante los procesos de negociación? ¿Por qué?

Los contratos de trabajo de servicio específico se encuentran regulados en la L.P.C.L., lo que significa que son válidos y efectivamente, flexibilizan una negociación comercial.

9.- Considera usted, ¿Que los contratos de resultados gestados por los servicios de outsourcing se protegen mediante la duración de los contratos de trabajo de servicio específico? ¿Por qué?

La naturaleza de la prestación del servicio de outsourcing son provisionales u ocasionales; lo contrario constituiría campo laboral al empleador quien busca



rentabilizar su actividad comercial; por  
tanto, los resultados a pesar de ser beneficiosos  
deben verse en un tiempo corto o mediano plazo.

*Leidy M. Paredes*



**ANEXO 2.- ENTREVISTA A PROFESIONALES ESPECIALISTAS**

**ALTOS DIRECTIVOS EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS**

**FICHA DE ENTREVISTA**

**Título:** “Contrato de trabajo de servicio específico, frente a los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones Lima 2018”

**Entrevistado/a:** JUIER CONCHUYA TOLEDO

**Cargo/profesión/grado académico:** MASTER MBA

**Institución:** COMODO GROUP

**Objetivo general**

Analizar como la regulación de los Contratos de trabajo de servicio específico, en el sector telecomunicaciones, ayuda al desarrollo de los servicios outsourcing.

**1.- En su opinión, ¿Cómo la regulación de los Contratos de trabajo de servicio específico, en el sector telecomunicaciones, ayuda al desarrollo de los servicios outsourcing.?**

Ayuda en la medida que permite gestionar campañas con cierta flexibilidad es decir, además las ofertas de valor a las necesidades de los clientes. En ese sentido, se puede incrementar o disminuir el dimensionado de las personas que operan en las diversas campañas en función de variables como estacionalidad, sobre puntuales servicios pilotos entre otros.

**2.- Considera usted, ¿Qué la regulación de los contratos de trabajo de servicio específico no garantizan adecuadamente los derechos mínimos laborales, pese a estar regulado?**

Sí, garantiza en la medida que los contratos de



los trabajadores este amparado dentro de la ley, estos se renuevan en función o variaste a la necesidad de los clientes y el desempeño de los trabajadores.

**3.- Considera usted ¿Qué los contratos transitorios o atípicos en los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones obedece a nuevas formas organizativas de trabajo?**

En la actualidad existen nuevas formas organizativas de trabajo en los servicios en el sector telecomunicaciones, de esta forma se generan nuevos trabajos de manera deslocalizado y remoto, para ampliando los indicadores propuestos por los clientes.

**Objetivo específico 1**

Determinar cómo las causas objetivas de contratación en los contratos de trabajo de servicio específico amparan a los contratos transitorios o atípicos en los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones.

**4.- En su opinión, ¿Cómo las causas objetivas de contratación en los contratos de trabajo específico amparan a los contratos transitorios o atípicos en los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones?**

El cliente determina el tipo de servicio y la forma de gestión en función a ello se establece los (KPI) indicadores de desempeño de la gestión, información trasladada a la operación del servicio. Solicitamb



El dimensionado total a fin de cumplir  
con el servicio

5- Considera usted, ¿Qué las causas objetivas de contratación exigida en los contratos de trabajo de servicio específico permite un mercado laboral más flexible que en otros países? ¿Por qué?

Efectivamente, la regulación de la legislación  
laboral permite una flexibilidad bajo los contratos modales.  
Sin embargo queda mucho camino en comparación a  
otros países

6.- Considera usted, ¿Qué la flexibilidad laboral beneficia a los contratos transitorios o atípicos en los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones reduciendo los costos?

Si claro, la flexibilidad al momento de gestionar el  
trabajo ayuda a reducir los costos fijos, estos  
menores costos para las empresas, y por parte de los  
trabajadores reduce el absentismo laboral y puede lograr  
a promover la inclusión social, contratación de personal  
con discapacidad.

**Objetivo específico 2**

Determinar cómo la duración de los contratos de trabajo de servicio específico responde a los contratos de resultados en los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones.



7.- En su opinión, ¿Cómo la duración de los contratos de trabajo de servicio específico responde a los contratos de resultados negociados en los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones?

Por lo general, en el sector de telecomunicaciones se estipulan cláusulas de salida para ninguna de las partes si estas comunican por escrito con una anticipación mínima de 60 días

8.- Considera usted, ¿Qué la duración de los contratos de trabajo de servicio específico son inducidos por la flexibilización mediante los procesos de negociación? ¿Por qué?

Conclusivamente, en el sector de telecomunicaciones tienen una vigencia los servicios de 03 años y todos los tipos de contratos cuentan con cláusulas resolutorias con plazos amplios antes de su vencimiento.

9.- Considera usted, ¿Que los contratos de resultados gestados por los servicios de outsourcing se protegen mediante la duración de los contratos de trabajo de servicio específico? ¿Por qué?

En línea con lo explicado en el punto anterior los resultados se miden de manera mensual durante todo el tiempo que dure el servicio y si en algún momento hay una deserción o no se vienen cumpliendo los resultados propuestos de manera consecutiva se trabaja de



manera conjunta planes de acción para poder  
revertir los resultados.





**ANEXO 2.- ENTREVISTA A PROFESIONALES ESPECIALISTAS**

**ALTOS DIRECTIVOS EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS**

**FICHA DE ENTREVISTA**

**Título:** “Contrato de trabajo de servicio específico, frente a los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones Lima 2018”

**Entrevistado/a:** EDUARDO BAUTISTA REYES

**Cargo/profesión/grado académico:** MASTER MBA

**Institución:** COMDATA GROUP

**Objetivo general**

Analizar como la regulación de los Contratos de trabajo de servicio específico, en el sector telecomunicaciones, ayuda al desarrollo de los servicios outsourcing.

**1.- En su opinión, ¿Cómo la regulación de los Contratos de trabajo de servicio específico, en el sector telecomunicaciones, ayuda al desarrollo de los servicios outsourcing.?**

La regulación otorga un beneficio del empresariado  
pese a entrase a una considerable reducción de  
costos generando muchos más negocios, alternativas  
interesantes para las organizaciones que  
desear iniciar con este tipo de iniciativas.

.....  
.....

**2.- Considera usted, ¿Qué la regulación de los contratos de trabajo de servicio específico no garantizan adecuadamente los derechos mínimos laborales, pese a estar regulado?**

En efecto no se evidencia ningún tipo de fraude





a la ley reducción de derechos laborales  
en empresas formales,

3.- Considera usted ¿Qué los contratos transitorios o atípicos en los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones obedece a nuevas formas organizativas de trabajo?

Estos contratos outsourcing son realidades sociales constituidas o atípicas que surgen mediante la tercerización laboral, trabajo y en consecuencia nuevas formas de controlar el progreso.

**Objetivo específico 1**

Determinar cómo las causas objetivas de contratación en los contratos de trabajo de servicio específico amparan a los contratos transitorios o atípicos en los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones.

4.- En su opinión, ¿Cómo las causas objetivas de contratación en los contratos de trabajo específico amparan a los contratos transitorios o atípicos en los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones?

Este forma de trabajo entre diferentes tipos de negocios en diferentes áreas de una empresa de manera temporal en una empresa peruana, debido a ello quedaría paralizado la forma de contratación



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

5- Considera usted, ¿Qué las causas objetivas de contratación exigida en los contratos de trabajo de servicio específico permite un mercado laboral más flexible que en otros países? ¿Por qué?

En cuanto haya mayor flexibilidad laboral, también como consecuencia más empleos, siempre y cuando las causas de contratación se adecue a la realidad.

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

6.- Considera usted, ¿Qué la flexibilidad laboral beneficia a los contratos transitorios o atípicos en los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones reduciendo los costos?

La realidad de los regímenes laborales en el mundo va por ser más flexible, por lo que ayudaría a crecer la productividad.

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

**Objetivo específico 2**

Determinar cómo la duración de los contratos de trabajo de servicio específico responde a los contratos de resultados en los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones.



7.- En su opinión, ¿Cómo la duración de los contratos de trabajo de servicio específico responde a los contratos de resultados negociados en los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones?

Su duración suele ser de varios años de los contratos outsourcing, para ello requiere su gran compromiso con la actividad por los responsables.

8.- Considera usted, ¿Qué la duración de los contratos de trabajo de servicio específico son inducidos por la flexibilización mediante los procesos de negociación? ¿Por qué?

La flexibilización de la regulación de origen al outsourcing, ayudando a los mecanismos de contratación.

9.- Considera usted, ¿Que los contratos de resultados gestados por los servicios de outsourcing se protegen mediante la duración de los contratos de trabajo de servicio específico? ¿Por qué?

Efectivamente, puesto que en la tercerización se evalúa el desempeño en función a los KPI's propuestos al momento de negociar, que denota el cliente con su proveedor.



ANEXO 2.- ENTREVISTA A ABOGADOS ESPECIALISTAS

(ABOGADOS)

FICHA DE ENTREVISTA

**Título:** “Contrato de trabajo de servicio específico, frente a los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones Lima 2018”

**Entrevistado/a:** CRISTÓFORO MACCHA ENRIQUE PLUMBI

**Cargo/profesión/grado académico:** ABOGADO LITIGANTE

**Institución:** MITSUBISHI PERU S.A.

Objetivo general

Analizar como la regulación de los Contratos de trabajo de servicio específico, en el sector telecomunicaciones, ayuda al desarrollo de los servicios outsourcing.

1.- En su opinión, ¿Cómo la regulación de los Contratos de trabajo de servicio específico, en el sector telecomunicaciones, ayuda al desarrollo de los servicios outsourcing?

El flujo de las empresas del sector telecomunicaciones en el Perú va en aumento, por lo que se requiere el personal idóneo para cumplir con la demanda, pues se observa que estos contratos modales son fruto del desarrollo en el sector y ello se observa en las interpretaciones de la Corte suprema presentadas o con desajustes.

2.- Considera usted, ¿Qué la regulación de los contratos de trabajo de servicio específico no garantizan adecuadamente los derechos mínimos laborales, pese a estar regulado?

Este tipo de contrato laboral, garantiza



totalmente los derechos laborales mínimos por  
en favor de los trabajadores.

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

**3.- Considera usted ¿Qué los contratos transitorios o atípicos en los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones obedece a nuevas formas organizativas de trabajo?**

Hay una variedad de dimensiones q. garantizar  
la elaboración de servicios por las empresas  
tercerizadas, por lo que las Autoridades  
deben estar prestas a su comprensión.

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

**Objetivo específico 1**

Determinar cómo las causas objetivas de contratación en los contratos de trabajo de servicio específico amparan a los contratos transitorios o atípicos en los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones.

**4.- En su opinión, ¿Cómo las causas objetivas de contratación en los contratos de trabajo específico amparan a los contratos transitorios o atípicos en los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones?**

Seguido con la anterior respuesta, las causas  
deben ser entendidas y de una forma mejor por  
los tribunales y sobre todo SUP FU

.....



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

**5- Considera usted, ¿Qué las causas objetivas de contratación exigida en los contratos de trabajo de servicio específico permite un mercado laboral más flexible que en otros países? ¿Por qué?**

Un modelo regulador como el peruano no presupone un crecimiento - la forma muy variable de hacer negocio como en otros países. Sin embargo, la mano de obra en el país aún es barato para pensar en la flexibilidad laboral.

.....  
.....

**6.- Considera usted, ¿Qué la flexibilidad laboral beneficia a los contratos transitorios o atípicos en los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones reduciendo los costos?**

La flexibilidad laboral responde a una evolución de tipos de negocio propuestos por el sector telecomunicaciones.

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

**Objetivo específico 2**

Determinar cómo la duración de los contratos de trabajo de servicio específico responde a los contratos de resultados en los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones.



7.- En su opinión, ¿Cómo la duración de los contratos de trabajo de servicio específico responde a los contratos de resultados negociados en los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones?

En el contrato de trabajo de servicio específico, este se obliga a prestar sus servicios hasta que dure en el tiempo los servicios determinados, el cual fue causa objetiva de contratación.

8.- Considera usted, ¿Qué la duración de los contratos de trabajo de servicio específico son inducidos por la flexibilización mediante los procesos de negociación? ¿Por qué?

Con el objeto de cumplir con las normas laborales, los trabajadores contratados bajo esta modalidad, desempeñan sus labores en servicios flexibles, en función a las transacciones en el trabajo propios del sector telecomunicaciones, en apego a un contrato de outsourcing.

9.- Considera usted, ¿Que los contratos de resultados gestados por los servicios de outsourcing se protegen mediante la duración de los contratos de trabajo de servicio específico? ¿Por qué?

Efectivamente, los negocios gestados a nivel mercantil dentro del mercado, se relaciona a que debe realizarse un contrato modal laboral de esta forma, las renovaciones se realizarán fruto de las negociaciones, en el beneficio de la sostenibilidad de la empresa.

Handwritten signature and stamp of E.C.A. with ID number 091.70823.

**ANEXO 2.- ENTREVISTA A ABOGADOS ESPECIALISTAS**

**(ABOGADOS)**

**FICHA DE ENTREVISTA**

**Título:** “Contrato de trabajo de servicio específico, frente a los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones Lima 2018”

**Entrevistado/a:** ROSA VÁSQUEZ OSCAR

**Cargo/profesión/grado académico:** ABOGADO

**Institución:** LDA ABOGADOS CONSULTORES

**Objetivo general**

Analizar como la regulación de los Contratos de trabajo de servicio específico, en el sector telecomunicaciones, ayuda al desarrollo de los servicios outsourcing.

**1.- En su opinión, ¿Cómo la regulación de los Contratos de trabajo de servicio específico, en el sector telecomunicaciones, ayuda al desarrollo de los servicios outsourcing.?**

Siendo los contratos de trabajo de servicio específico de carácter temporal, los principales empleadores en el sector telecomunicaciones derivan de la evolución tecnológica, por lo que es menester del legislador renovar los contratos laborales a fin de ayudar o desarrollar el sector de telecomunicaciones.

**2.- Considera usted, ¿Qué la regulación de los contratos de trabajo de servicio específico no garantizan adecuadamente los derechos mínimos laborales, pese a estar regulado?**

No regula ni menoscaba a los derechos mínimos laborales





de los trabajadores, en el momento que se quiebra la contratación indeterminada, se empieza a flexibilizar la normal laboral en función a la evolución del empresariado con límites propuestos en la legislación laboral.

3.- Considera usted ¿Qué los contratos transitorios o atípicos en los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones obedece a nuevas formas organizativas de trabajo?

Los contratos transitorios o atípicos regulados o establecidos en las negociaciones comerciales tiene su origen en el sector de telecomunicaciones en función a las innovaciones tecnológicas implementando nuevas formas de trabajo.

**Objetivo específico 1**

Determinar cómo las causas objetivas de contratación en los contratos de trabajo de servicio específico amparan a los contratos transitorios o atípicos en los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones.

4.- En su opinión, ¿Cómo las causas objetivas de contratación en los contratos de trabajo específico amparan a los contratos transitorios o atípicos en los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones?

Se ampara y debe considerarse en concordancia con lo determinado por la Corte Suprema en sus unánimes casaciones referente al tema sobre la posibilidad de contratación que es legal si cumple la formalidad



establecida por la ley.

5- Considera usted, ¿Qué las causas objetivas de contratación exigida en los contratos de trabajo de servicio específico permite un mercado laboral más flexible que en otros países? ¿Por qué?

En efecto los contratos inflexible puede resultar muy costoso, y una eventual pérdida de calidad del servicio, en síntesis, en aplicación de la ley con otros países europeos somos menos flexibles permitiendo la flexibilidad obtener más fuentes de trabajo.

6- Considera usted, ¿Qué la flexibilidad laboral beneficia a los contratos transitorios o atípicos en los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones reduciendo los costos?

Los contratos de outsourcing tiene una connotación o exigencia un contrato moderno atípico que trae consigo una cierta de suspicacia de como se realizará el servicio.

**Objetivo específico 2**

Determinar cómo la duración de los contratos de trabajo de servicio específico responde a los contratos de resultados en los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones.



7.- En su opinión, ¿Cómo la duración de los contratos de trabajo de servicio específico responde a los contratos de resultados negociados en los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones?

El outsourcing es un convenio y de hecho más que un contrato, es una forma de obtener resultados en el tiempo.

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

8.- Considera usted, ¿Qué la duración de los contratos de trabajo de servicio específico son inducidos por la flexibilización mediante los procesos de negociación? ¿Por qué?

La estimulación de esta forma de realizar negocios y como se origina la contratación de personal en las empresas privadas, por ende la opción de las entidades públicas se acerca según lo negociado de la esa este forma de contratación.

.....  
.....

9.- Considera usted, ¿Que los contratos de resultados gestados por los servicios de outsourcing se protegen mediante la duración de los contratos de trabajo de servicio específico? ¿Por qué?

Los outsources se obligan a entregar resultados positivos en función a una reunión minorista y paulatina de los clientes contratantes a fin que se extienda su permanencia al contrato.

.....

  
Oscar A. Lozada Vasquez  
ABOGADO  
Reg. 53797  
Iustre Colegio de Abogados



**ANEXO 2.- ENTREVISTA A PROFESIONALES ESPECIALISTAS**

**ALTOS DIRECTIVOS EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS**

**FICHA DE ENTREVISTA**

**Título:** “Contrato de trabajo de servicio específico, frente a los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones Lima 2018”

**Entrevistado/a:** RODRIGUEZ VIALI LINARES

**Cargo/profesión/grado académico:** GERENTE DE GESTIÓN DE TALENTO

**Institución:** COMPOSTA GROUP

**Objetivo general**

Analizar como la regulación de los Contratos de trabajo de servicio específico, en el sector telecomunicaciones, ayuda al desarrollo de los servicios outsourcing.

**1.- En su opinión, ¿Cómo la regulación de los Contratos de trabajo de servicio específico, en el sector telecomunicaciones, ayuda al desarrollo de los servicios outsourcing.?**

Estos tipos de contratos laborales en el sector privado son importantes, ya que el sector telecomunicaciones es uno de los rubros en más auge laboral, debido a su crecimiento y demandas de profesionales en una era de transformación digital.

**2.- Considera usted, ¿Qué la regulación de los contratos de trabajo de servicio específico no garantizan adecuadamente los derechos mínimos laborales, pese a estar regulado?**

Los trabajadores que son contratados bajo esta modalidad



o régimen laboral, cuando ingresan al régimen general cuentan con todos sus beneficios sociales prescritos y dados por la legislación pertinente

3.- Considera usted ¿Qué los contratos transitorios o atípicos en los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones obedece a nuevas formas organizativas de trabajo?

El sector telecomunicaciones es uno de los sectores que evoluciona constantemente, por ello es importante que exista un cambio por parte del Estado de la creación de diferentes fuentes de trabajo a lo que con la tecnología.

**Objetivo específico 1**

Determinar cómo las causas objetivas de contratación en los contratos de trabajo de servicio específico amparan a los contratos transitorios o atípicos en los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones.

4.- En su opinión, ¿Cómo las causas objetivas de contratación en los contratos de trabajo específico amparan a los contratos transitorios o atípicos en los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones?

Las causas estipuladas como objetivas para contratar a un trabajador pueden ser varias, debido al sector telecomunicaciones, que inicialmente puede



Son temporales, pero eventualmente pueden ser servicios que perduren en el tiempo.

5- Considera usted, ¿Qué las causas objetivas de contratación exigida en los contratos de trabajo de servicio específico permite un mercado laboral más flexible que en otros países?

En buena parte, sin embargo por parte del Estado se debe desarrollar en la legislación la normativa en concordancia con lo regulado en los países, en función a la evolución del sector en los últimos años.

6.- Considera usted, ¿Qué la flexibilidad laboral beneficia a los contratos transitorios o atípicos en los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones reduciendo los costos?

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

**Objetivo Especifico 2**

Determinar cómo la duración de los contratos de trabajo de servicio específico responde a los contratos de resultados en los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones.

7.- En su opinión, ¿Cómo la duración de los contratos de trabajo de servicio específico responde a los contratos de resultados negociados en los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones?

La externalización de las actividades propias de una empresa, desde ya, presupone convertir en una obtención de buenos resultados en la medida que se pueda reducir costos

8.- Considera usted, ¿Qué la duración de los contratos de trabajo de servicio específico son inducidos por la flexibilización mediante los procesos de negociación? ¿Por qué?

En el fondo, los proveedores externos tienen por finalidad aumentar los niveles de eficiencia y eficacia, condición para que el contrato perdure en el tiempo, aunado al contrato laboral

9.- Considera usted, ¿Que los contratos de resultados gestados por los servicios de tercerización se protegen mediante la duración de los contratos de trabajo de servicio específico? ¿Por qué? 2

En efecto, las negociaciones son al origen que da pie a esta modalidad de contrato laboral, los tiempos y plazos que se adoptan.

ANEXO 3.2. INSTRUMENTO DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

**GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL**

**Título:** "Contrato de trabajo de servicio específico, frente a los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones Lima 2018"

**Objetivo Específico 2:** Determinar cómo la duración de los contratos de trabajo de servicio específico responde a los contratos de resultados en los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones.

**AUTOR (A):** ALEXIS SAMIR BOUTISTA TARAZONA

**FECHA:** 12-09-2019

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Segunda Sala De Derecho Constitucional Y Social Transitoria Corte Suprema De Justicia De La República  Casación Laboral N° 16716-2016 Lima Este  Desnaturalización de Contrato y Otros Proceso Ordinario-Nueva Ley Procesal de Trabajo.  Lima, 27 de septiembre de 2018.	El Sindicato demandante en representación de don Edgar Raúl Rojas Hinostrero como pretensión principal solicita que se declare la desnaturalización de todos los contratos modales de trabajo por necesidad del mercado, siendo su fecha de ingreso el cinco de marzo de dos mil once hasta la actualidad, señalando que hasta la fecha sigue suscribiendo esa modalidad de contratos y como consecuencia de esta desnaturalización se ordene a la demandada la regularización de su situación laboral para tenerlo como trabajador estable, bajo el régimen de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Por no existir 1) la causa objetiva generadora del motivo de la celebración de los contratos modales y, 2) la existencia de simulación y fraude a las normas legales establecido en el inciso d) del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR y accesoriamente, pretende las costas y costos del proceso.	La Corte Suprema señaló que no se puede presumir que toda renovación sucesiva de contratos de trabajo sujetos a modalidad es ilegal o que persigue perjudicar la contratación a plazo indeterminado, ya que las sucesivas renovaciones contractuales por el empleador, es una opción que el ordenamiento laboral peruano admite, pues de lo contrario no la habría regulado legislativamente. Así resolvió la Corte Suprema al constatar que el demandante suscribió contratos de trabajo a plazo fijo sujetos a modalidad y fueron prorrogados en diversas oportunidades y que los contratos fueron objeto de renovación integral después de haber existido incluso solución de continuidad entre uno y otro, por lo que las labores no fueron ininterrumpidas.	La renovación en la contratación sujeta a modalidad, constituye una opción que el ordenamiento laboral peruano admite, no pudiéndose presumir que toda renovación sucesiva de contratos sujetos a modalidad resulta ilegal o perjudicial a la contratación laboral a plazo indeterminado



## GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

**Título:** "Contrato de trabajo de servicio específico, frente a los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones Lima 2018"

**Objetivo Específico 1:** Determinar cómo las causas objetivas de contratación en los contratos de trabajo específico amparan a los contratos transitorios en los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones.

**AUTOR (A):** ALEXIS SAMIR ISDOUTISTA TARAZONA

**FECHA:** 12-09-2019

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Segunda Sala De Derecho Constitucional Y Social Transitoria Corte Suprema De Justicia De La República</p> <p>Casación Laboral N° 3592-2015 Callao</p> <p>Reconocimiento De Vínculo Laboral Y Otros Proceso Abreviado- Nueva Ley Procesal de Trabajo.</p> <p>Lima, 20 de julio de 2016</p>	<p>El demandante sostiene en su recurso de casación que existe fraude a la ley al clasificar la prestación de sus servicios de naturaleza permanente e ininterrumpida, por actividades accidentales e interrumpidas haciéndole firmar contratos sujetos a modalidad por servicio específico y por incremento de actividad se encuentran desnaturalizados, por no haberse especificado la causa objetiva de la contratación, en consecuencia, existe un contrato de trabajo a plazo indeterminado, según el cual solo podía ser despedido bajo una causa justa relacionada con la conducta o capacidad laboral. Por su parte, la empresa demandada ha sustentando en el proceso, que entre las partes no ha existido una relación laboral a plazo indeterminado sino a plazo fijo, toda vez que los contratos sujeto a modalidad suscritos entre las partes son perfectamente legales.</p>	<p>En síntesis, se colige que en los contratos para servicio específico, deben consignarse de forma expresa, como requisitos esenciales, el objeto del contrato, es decir, sustentado en razones objetivas y la duración limitada o en su defecto, la condición que determine la extinción del contrato de trabajo.</p> <p>Por lo tanto, se infiere que la contratación del actor bajo la modalidad para servicio específico, no tiene el debido sustento objetivo, puesto que la entidad demandada no ha cumplido con acreditar con algún medio probatorio que los contratos hayan sido celebrados bajo una causa justificable, toda vez que la esencia de esta modalidad es la duración limitada en el tiempo. Aunado a ello, de acuerdo a las funciones que realizaba el actor en el período laborado, se advierte que desde la fecha de su contratación desarrolló la misma función de <i>mensajero</i>, labores que constituyen carácter principal y de naturaleza permanente en la empresa demandada.</p>	<p>Se configura la desnaturalización de los contratos para servicio específico, cuando no se han consignado de forma expresa el objeto del contrato, es decir, sustentado en razones objetivas, por lo causal prevista en el inciso d) del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, y por consiguiente debe observarse lo dispuesto en el artículo 31° del mismo cuerpo legal.</p>

**GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL**

**Título:** "Contrato de trabajo de servicio específico, frente a los servicios outsourcing en el sector telecomunicaciones Lima 2018"

**Objetivo General:** Analizar como la regulación de los Contratos de trabajo de servicio específico, en el sector telecomunicaciones, ayuda al desarrollo de los servicios outsourcing.

**AUTOR (A):** ALEXIS SAMIR BAUTISTA TARAZONA

**FECHA:** 12-09-2019

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Sala Segunda del Tribunal Constitucional</p> <p>EXP. N.º 04209-2011-PA/TC</p> <p>Demanda de Amparo</p> <p>Lima, 28 días del mes de mayo de 2012</p>	<p>Del contrato de trabajo sujeto a modalidad para servicio específico de fecha 13 de enero de 2009, obrante a fojas 8, se aprecia que la recurrente desempeñando las labores de SUPERVISORA DE PLANTA II. En ese sentido, lo relevante del análisis en el caso de autos es reconocer si el objeto de la contratación bajo esta modalidad era de carácter temporal, o si la labor que realizaba la actora, regulada por el referido contrato, era de naturaleza permanente en el tiempo y fue encubierta bajo la modalidad de contratación antes mencionada, caso en el cual existiría una desnaturalización en los términos expresados por el artículo 77.º, inciso d), del Decreto Supremo N.º 003-97-TR..</p>	<p>Como podemos ver, la cláusula presentada corresponde a un Contrato para Servicio Específico, por lo que de acuerdo al artículo 63 de la LPCL, "los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria". Asimismo, se señala que "en este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación". En este punto, si bien es cierto, del enunciado antes citado se entiende que la regla es bastante general, el Tribunal Constitucional ha señalado sobre el particular lo siguiente: "(...) se entiende que esta modalidad contractual no puede ser empleada para labores de naturaleza permanente que podrían ser realizadas por un trabajador estable, sino que se trata más bien de una modalidad contractual que le permite al empleador dar cobertura a aquellas labores estrictamente temporales o especializadas que no forman parte de las labores permanentes de la empresa, y que requieran un plazo determinado, sustentado en razones objetivas, en concordancia con el requisito formal establecido por el artículo 72.º de la citada norma, y que puede ser renovado en la medida en que las circunstancias así lo ameriten". En tal sentido, al suscribir este tipo de contratos debemos centrarnos en la especialización del puesto de trabajo, que las labores no sean de carácter permanente y la justificación de la temporalidad del puesto de trabajo.</p>	<p>En tal sentido, al suscribir este tipo de contratos debemos centrarnos en la especialización del puesto de trabajo, que las labores no sean de carácter permanente y la justificación de la temporalidad del puesto de trabajo.</p> <p>Como podemos observar, la causa objetiva para la suscripción de este tipo de contratos no cumple con los requisitos esenciales para su legalidad, por lo cual, se encuentra desnaturalizada.</p>