



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**La tercerización y su incidencia en la precarización laboral, en la Ley
N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su
reglamento**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORA:

Quiroz Moncada, Giuliana Ivonne Danae (ORCID: 0000-0003-3335-123X)

ASESOR:

Urteaga Regal, Carlos Alberto (ORCID: 0000-0002-4065-3079)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

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

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedicamos el presente estudio:

A Dios:

Ser supremo que nos dio la vida, nos cuida y bendice cada día, para seguir adelante en mi Plan de vida y lograr los objetivos profesionales trazados.

A nuestro padres y familiares:

Quienes constituyen mi motivación e inspiración y apoyan en la culminación de mi formación profesional.

La Autora

Agradecimiento

Expreso mi agradecimiento a:

La plana directiva, jerárquica de la Universidad César Vallejo y docentes de la Facultad y Escuela Profesional de Derecho, por el apoyo brindado en nuestra formación profesional.

Al profesor Urteaga Regal, Carlos Alberto, por sus sabias orientaciones para el desarrollo científico y metodológicos del presente estudio.

La Autora

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	8
II. MARCO TEÓRICO.....	11
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1. Tipo de diseño de investigación.....	19
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización	20
3.3. Escenario de estudio.....	20
3.4. Participantes	22
3.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	23
3.6. Procedimiento.....	24
3.7. Rigor científico	25
3.8. Método de análisis de datos	25
3.9. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	27
V. CONCLUSIONES.....	42
VI. RECOMENDACIONES.....	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS.....	49

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Matriz de categorización</i>	21
Tabla 2 <i>Lista de entrevistados - Abogados litigantes, especialistas en Derecho Laboral</i>	23
Tabla 3 <i>Cuadro resumen de Validación de instrumentos – Guía de entrevista</i>	25

..

RESUMEN

El presente estudio denominado: La tercerización y su incidencia en la precarización laboral, en la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento, tuvo como propósito: Determinar de qué manera la tercerización incide en la precarización laboral con la aplicación de la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento. El tipo de investigación fue aplicada, el nivel de la investigación fue descriptiva y explicativa. Se empleó un diseño de investigación cualitativa y la población y muestra involucrada lo constituyeron 08 abogados especialistas en derecho laboral. Se emplearon como técnicas la entrevista y el análisis documental y como instrumentos el cuestionario de entrevista y la ficha de análisis documental. En base a los hallazgos se concluye que se ha determinado que la tercerización incide de manera negativa en la precarización laboral con la aplicación de la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento, debido que al prescribir que las empresas que presten servicios de tercerización pueden subcontratar, permite que se presente casos de tercerización de la tercerización. Así mismo los expertos consultados sostienen que si bien es cierto ha generado una mayor demanda laboral, mediante la promoción de empleo, perjudica a los trabajadores quienes vulnerados sus derechos laborales; además el reglamento al no precisar los requisitos o elementos concurrentes para considerar a una tercerización como válida o legal, genera la desnaturalización de la tercerización y por consecuencia la precarización laboral de los colaboradores que trabajan bajo esta modalidad.

Palabras Clave: actividad principal, empresa principal, empresa tercerizadora, precarización laboral y tercerización.

ABSTRACT

The present study called: Outsourcing and its incidence on job insecurity, in Law No. 29245, Law that regulates outsourcing services and its regulations, had the purpose of: Determining how outsourcing affects job insecurity with the application of Law No. 29245, Law that regulates outsourcing services and its regulations. The type of research was applied, the level of the research was descriptive and explanatory. A qualitative research design was used and the population and sample involved were made up of 08 lawyers specializing in labor law. The interview and the documentary analysis were used as techniques and the interview questionnaire and the documentary analysis sheet were used as instruments. Based on the findings, it is concluded that it has been determined that outsourcing negatively affects job insecurity with the application of Law No. 29245, Law that regulates outsourcing services and its regulations, because by prescribing that companies that provide outsourcing services can outsource, allows cases of outsourcing of outsourcing to arise. Likewise, the experts consulted maintain that although it is true that it has generated a greater demand for labor, by promoting employment, it harms workers who violate their labor rights; In addition, the regulation by not specifying the requirements or concurrent elements to consider outsourcing as valid or legal, generates the denaturalization of outsourcing and consequently the job insecurity of the collaborators who work under this modality.

Keywords: main activity, main company, outsourcing company, job insecurity and outsourcing.

I. INTRODUCCIÓN

Realidad problemática, en la actualidad, los emprendedores prefieren cada vez más utilizar uno de los números de la descentralización productiva, como es la subcontratación laboral, porque es un instrumento muy útil ya que permite a las empresas que sean más eficientes y competitivas, con el tiempo, es posible conocer la otra cara del problema, entre los sindicalistas y los trabajadores subcontratados, esta cifra está orientada a optimizar la productividad de la empresa y, por tanto, plantea un problema que está acabando con sus derechos al trabajo, por ejemplo, en realidad restringe principalmente su derecho al trabajo debido a que en la realidad restringe el derecho a estabilidad laboral, a constituir organizaciones sindicales, y en la medida en que no exista dicha organización o la debida autorización, no lograrán el objetivo de crear mejores condiciones económicas para los trabajadores.

Por ese motivo en el presente estudio se buscó analizar la legislación relacionada a la materia, y en particular en realizar una crítica a la Ley N° 29245 - Ley que Regula los Servicios de Tercerización Laboral, en adelante la LTL y su reglamento DECRETO SUPREMO N° 006-2008-TR, a fin de poder identificar las deficiencias y vacíos normativos que presenta la misma, y a partir de ello establecer ciertas restricciones que impidan un uso indiscriminado de esta figura o que peor aún sea usada con la única intención de reducir sus costos laborales.

En ese sentido el presente trabajo se extendió en investigar cual es la incidencia que tiene la tercerización en las condiciones de trabajo, lo cual trae consigo la precarización de los derechos laborales.

En este marco se ha planteado el **problema de investigación**, el cual se ha formulado con la interrogante siguiente: ¿De qué manera la tercerización incide en la precarización laboral con la regulación y aplicación de la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento?

Como **primer problema específico**, se ha formulado: ¿De qué manera la tercerización, contemplada en Ley N° 29245 y su reglamento, repercute en la estabilidad laboral del trabajador?

Como **segundo problema específico** se ha formulado: ¿Se aprecia antinomia entre la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento?

Como **tercer problema específico** se ha formulado: ¿De qué manera la tercerización contemplada en Ley N° 29245 y su reglamento, afecta los beneficios sociales del trabajador?

Respecto a la justificación, como **justificación práctica**, se consideró que dada la realidad que se viene presentando con los trabajadores que laboran bajo la figura de la tercerización, resulta muy relevante y necesario analizar sobre los efectos laborales que ocasiona la actual regulación sobre la descentralización productiva, intentando descubrir las causas que admiten que la misma de cierta forma tenga consecuencias nocivas sobre el empleo y las condiciones laborales y de cómo contribuye a la materialización de su fraude o simulación; esta es una reflexión en la que los componentes fácticos y jurídicos tienen un relieve particular toda vez que permitirá determinar cuáles son los vacíos legales a corregir.

La **justificación jurídica**, aportó conocimiento en cuanto a los derechos laborales dado que se dio a conocer la insuficiente regulación respecto a la tercerización y cómo ésta tiene implicancia en la precarización laboral. Por ello, el libre auto desarrollo que tienen las empresas, así como los derechos laborales se ven perjudicados por el usar de forma abusiva la figura de tercerización, el cual es un asunto muy importante para el estado porque se perjudican derechos que necesitan protección cabal por parte de nuestro ordenamiento jurídico.

Como **objetivo general**, se busca: Determinar de qué manera la tercerización incide en la precarización laboral con la aplicación de la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento. El **primer objetivo**

específico fue: Establecer de qué manera la tercerización, contemplada en Ley N° 29245 y su reglamento, repercute en la estabilidad laboral del trabajador.

El **segundo objetivo específico**, busca: Determinar la antinomia entre la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento.

El **tercer objetivo específico**, busca: Determinar de qué manera la tercerización contemplada en Ley N° 29245 y su reglamento, afecta los beneficios sociales del trabajador.

El **supuesto general** fue: La tercerización incide en la precarización laboral, toda vez que se aprecia una indebida regulación y aplicación de la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento, lo que afecta al trabajador bajo este tipo de relación laboral. El **primer supuesto específico** consistió en que: La tercerización, contemplada en Ley N° 29245 y su reglamento, afecta en la estabilidad laboral del trabajador, porque las empresas tercerizadoras no cumplen con los requisitos necesarios de acuerdo a ley, así por ejemplo si la empresa tercerizadora no cuenta con un equipamiento propio que exige la ley, conlleva a que se vea afectado la estabilidad laboral del trabajador. El **segundo supuesto específico** nos indica que: Sí se aprecia antinomia entre la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento, así se tiene lo estipulado en el artículo 2 de la ley que nos dice que la tercerización consiste en contratar empresas para desarrollar ciertas actividades u obras especializadas, siempre que la empresa tercerizadora se haga responsable de los servicios y riesgos; además cuente con sus recursos propios financieros, técnicos o materiales. Lo cual no corresponde con el artículo 4.3 del reglamento que nos dice sobre la empresa tercerizadora debe tener su propio equipamiento, es decir que las herramientas o equipos que utilizan sus obreros deben ser de su propiedad o que tenga su administración y responsabilidad.

El **tercer supuesto específico**, indica: La tercerización contemplada en Ley N° 29245 y su reglamento, afecta los beneficios sociales del trabajador, al momento que el empleador no cumple con los requisitos exigidos de acuerdo a ley como por ejemplo contar con una inversión de capital propia.

II. MARCO TEÓRICO

Para dar sustento a la presente investigación se usaron trabajos previos, se tiene como referencia de alcance a nivel nacional, la investigación de Mena (2018), en su tesis: *La desnaturalización de la tercerización laboral y la vulneración del derecho del trabajo en el distrito de Los Olivos - 2017*, tesis para obtener el grado de abogado por la Universidad César Vallejo, Los Olivos, Lima, obteniendo la siguiente conclusión: que la tercerización vulnera los derechos laborales como la remuneración, la igualdad y la libertad sindical por la mala praxis usadas por empresas haciendo simulación de una relación laboral de naturaleza contractual causando perjuicio a los trabajadores.

Por otro lado, la tesis elaborada por Chira (2017), quien desarrolló el estudio: *La Precarización laboral y el fraude y la simulación en la tercerización como productos de una inadecuada regulación*, tesis para obtener el grado académico de maestro, por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo llegó a la conclusión que: es necesario un inmediato ajuste a la Ley y su reglamento de la tercerización y precisarse claramente cuáles son los presupuestos que se deben cumplir para considerar una tercerización válida.

Salazar (2017), en su trabajo de investigación: *El uso indiscriminado del contrato de tercerización y sus repercusiones en los derechos de los empleados de la empresa tercerizadora*, tesis para optar el grado académico de abogado por la Universidad San Martín de Porres, concluye el reglamento no puede estar en contradicción con una norma de rango superior, en este caso la Ley de tercerización, porque el principio de jerarquía proviene del principio de supremacía de la constitución, el mismo que se fundamenta en el respeto de los derechos fundamentales.

Asimismo, Santisteban (2019), desarrolló el trabajo de investigación: *El encargo de la actividad principal configurada en el reglamento de tercerización como desnaturalización del contrato de outsourcing*, tesis para optar el título profesional de abogado por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, concluyó: que se necesita cambiar las normas que regulan la tercerización, por

lo que se presenta un problema con el reglamento de tal figura de tercerización por ser excesivo permisible.

En cuanto a los antecedentes internacionales, se tomó en cuenta el trabajo elaborado por López y Guzmán (2019), titulado: Análisis constitucional de la tercerización en Colombia, tesis de titulación de abogado elaborado en la Universidad de La Costa – CUC, de Barranquilla, Colombia, concluyendo que en su mayoría los más beneficiados con la tercerización son las empresas que subcontratan y las compañías que prestan sus servicios sin tomar en cuenta a los trabajadores puesto que tales empresas han hallado la forma de obtener más utilidades al ocultar que existe la relación laboral.

Por su parte Polo y et al (2017), en su trabajo titulado *El fenómeno de la tercerización del trabajo y su repercusión en la salud del trabajador de salud*, concluye: que la tercerización y sus diversas situaciones se vienen dando desde hace más de cuarenta años en América del Sur con su mayor apogeo en los años 90'; la típica atención que se inicia se da al modelo económico de libre mercado centrándose en volver a estructurar con flexibilización laboral, repercutiendo en la economía, el bienestar social y la salud.

Chira (2020), respecto a la definición la tercerización, se le por el término en inglés “outsourcing”, la tercerización trata de la modificación económica y social alcanza a los países que han estado en proceso de evolución desde las últimas etapas de la Revolución Industrial, por causa de que la empresa crea circulación de procesos para efectuar ciertas actividades de una empresa que se realizan por medio de un contrato.

Toledo (2015), refiere al magister Juan Raso Delgue, quien realiza la definición de la tercerización concibiéndolo como “una transmisión al exterior de la entidad, las fases de gestión y producción, suspendiendo el control sobre lo antes reseñado” (p. 23).

Teniendo en cuenta la cita referida con anterioridad, se deduce que la tercerización es un servicio donde se realiza la delegación de algunas actividades por parte de una empresa hacia otra, para que realice las mismas

funciones que la propia empresa realizaba, pero por cuenta y riesgo de la empresa tercerizadora.

Toyama (2008), conceptualiza a la tercerización y outsourcing, como aquel proceso de externalización o desplazamiento que conlleva a actividades empresariales independientes y autónomas de las funciones y/o actividades del ciclo de producción que anteriormente se desarrollaba por la misma empresa.

Elementos característicos, la tercerización tiene como elementos característicos 1) la pluralidad de clientes, 2) debe tener su propio equipamiento, 3) inversión de capital y 4) retribución por servicio u obra. En ese contexto, respecto a los elementos antes mencionados, el artículo 3 del reglamento Decreto Supremo No. 006-2008-TR nos dice que el cumplimiento de estos cuatro requisitos es fundamental porque son integradores y vale la pena mencionar que, si falta un elemento, la subcontratación queda desvirtuada.

Con el requisito y/o característica número uno del párrafo anterior, se faculta a que la empresa tercerizadora celebre contratos con más de una empresa, desestimando la idea de que su creación sea en merito a estrategias de división de roles, con la intención de pagar una menor remuneración, reduciendo el número de sindicalistas, además de evitar el pago de utilidades.

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

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

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

Derechos laborales, se desarrollarán el derecho a la estabilidad laboral, libertad sindical y beneficios sociales:

Estabilidad laboral

Marín (2015), considera como definición de estabilidad laboral a:

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

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

Marín (2015), además, para definir la estabilidad, se basa en otros autores doctrinarios, relacionándolos con el derecho comparado venezolano, señalando que:

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

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

De las citas anteriores se puede inferir que la estabilidad mencionada se refiere a la continuidad dentro del centro de trabajo. Cabe señalar que este es un derecho de que goza todo trabajador dependiente, es por eso, que las leyes o normativas vigentes buscan restringir siempre todos los trabajadores. Este tipo de despido injustificado eliminará la relación laboral. Obregón (2016) define la estabilidad laboral de la siguiente manera:

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

En la Doctrina, la estabilidad laboral se manifiesta en el principio de continuidad del derecho laboral. Este, dentro de las muchas apariciones, manifiesta dos tipos importantes, en primer lugar, la manifestación del principio de continuidad se ve reflejada en la estabilidad de entrada, la cual consiste en la preferencia en por la contratación a plazo indeterminado; y de otro lado tenemos a la estabilidad laboral de salida que no es más que el límite al despido ad nutum o arbitrario (p. 78).

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

Libertad sindical

Polo y et al (2017), desarrolla a la libertad sindical de la siguiente forma:

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

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

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

El Tribunal Constitucional en el la sentencia recaída en el Expediente N° 02272-2015- PA/TC, en el numeral a13 cita al artículo 1 del Convenio de la Organización Internacional de Trabajo, respecto del derecho de sindicalización y negociación colectiva, donde dispone que: los empleadores deben contar con protección contra actos de discriminación que perjudiquen su libertad sindical.

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

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

Beneficios sociales.

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

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

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

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

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

Por su parte Vejar (2014), postula que la precariedad laboral consiste en el menoscabo de vínculos sociales de integración y protección social. También se relaciona al deterioro de las condiciones laborales, a una condición de inestabilidad laboral, y/o inseguridad laboral. (Escobar & Otros, 2011).

Fernández (2016), considera que la precariedad laboral al estado a las personas que no tienen seguridad y garantías en sus condiciones de trabajo requerido como mínimas.

Finalmente es necesario anotar lo señalado por Hernández (2016) quien conceptualiza a la precariedad laboral como las deficientes condiciones laborales, que se grafican como subempleo y desempleo en la persona humana, también se señala que es la falta de seguridad, y la carencia de garantía de condiciones socioeconómicas mínimas y necesarias para una vida digna que reúna las condiciones elementales de la canasta familiar.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de diseño de investigación

Respecto al tipo de investigación, la presente indagación utilizó el tipo de estudio aplicada, debido que busca crear respuestas a dilemas prácticos que hay en la vida real. (Gonzales, 2009)

El nivel de la investigación fue descriptiva y explicativa. Es descriptiva debido a que detalla cualidades, particularidades y atributos de importancia de cualquier anomalía que se estudie. Especifica inclinaciones de un grupo de personas o población. (Hernández, 2016). Fue explicativa porque la finalidad es contribuir con los investigadores a analizar el problema de forma eficiente (Mejía, 2020); y en cuanto al diseño de investigación se trata de una cualitativa.

La presente investigación tiene el diseño de investigación cualitativa, el cual, se refiere al abordaje general que se utiliza en el proceso de investigación.

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización

La presente investigación tiene dos categorías denominadas la Tercerización y Precarización laboral, siendo las sub categorías la Pluralidad de clientes, equipamiento propio, contar con inversión de capital y retribución por obra o servicio; de la Tercerización. Y las subcategorías de la Precarización Laboral: la Afectación a la estabilidad laboral, afectación a la libertad sindical y afectación a los beneficios sociales.

Tabla 1. Matriz de categorización

CATEGORÍAS	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	SUBCATEGORÍAS
CATEGORÍA 01: Tercerización	Refiere al magister Juan Raso Delgue, quien realiza la definición de la tercerización concibiéndolo como “una transmisión al exterior de la entidad, las fases de gestión y producción, suspendiendo el control sobre lo antes reseñado”. (Toledo, 2015, p. 23)	La tercerización consiste la delegación de algunas actividades por parte de una empresa hacia otra, para que realice las mismas funciones que la propia empresa realizaba, pero por cuenta y riesgo de la empresa tercerizadora.	SUBCATEGORÍA 01: Pluralidad de clientes SUBCATEGORÍA 02 Equipamiento propio SUBCATEGORÍA 03: Contar con inversión de capital SUBCATEGORÍA 04: Retribución por obra o servicio
CATEGORÍA 02:	Postula que la precariedad laboral consiste en el menoscabo de	Precarización laboral es una condición que no sólo afecta los	SUBCATEGORÍA 01: Afectación a la estabilidad laboral

<p>Precarización laboral</p>	<p>vínculos sociales de integración y protección social. También se relaciona al deterioro de las condiciones laborales, a una condición de inestabilidad laboral, y/o inseguridad laboral. (Vejar, 2014).</p>	<p>derechos fundamentales como estabilidad laboral, libertad sindical, beneficios sociales, sino que también derechos inherentes como la dignidad de la persona.</p>	<p>SUBCATEGORÍA 02: Afectación a la libertad sindical.</p> <p>SUBCATEGORÍA 03: Afectación a beneficios sociales.</p>
------------------------------	--	--	--

3.3. Escenario de estudio

El escenario de la presente investigación se trató del problema de la Tercerización en el ámbito laboral a nivel nacional ya que se ocupa del análisis de una ley de alcance general.

3.4. Participantes

En el actual estudio de investigación las personas elegidas para el desarrollo de las entrevistas son abogados que dominan el derecho laboral; así que, los participantes de esta investigación fueron 08 abogados.

Tabla 2 Lista de entrevistados - Abogados litigantes, especialistas en Derecho Laboral

Nombres y Apellidos	Profesión / Cargo	Institución
Carlos Alberto Vallejos Naval	Abogado	Estudio jurídico
Edwin Quispe Maquera	Abogado	Secretario Judicial de la Corte Superior de Justicia de Moquegua
Elder Adán Llanos Ygnacio	Abogado	Estudio Jurídico Llanos y Asociados
James Martínez Ugaz	Abogado	Litigante Independiente
Jorge Luis Torres Saravia	Abogado	Estudio Jurídico
Roy Yshar Chavarry Prado	Abogado	Asesor de Caja Piura

Wilmer Enrique Bardales Quiroz	Abogado	Estudio Bardales y Abogados
Yessenia Brighytte Delgado Siete	Abogado	Independiente

3.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Las técnicas que se utilizaron en la presente investigación fueron la entrevista; según Noguera (2003), es un diálogo que se da entre dos personas denominadas entrevistador y entrevistado y el análisis documental. Se recolectó datos de fuentes documentales confiables y válidos de bibliotecas físicas y virtuales.

Los instrumentos utilizados en la presente investigación fueron la guía de entrevista. Se realizaron preguntas abiertas para obtener respuestas explayadas; y del análisis documental, que tiene como objetivo que la información quede en documentos.

Tabla 3 Cuadro resumen de validación de instrumentos – Guía de entrevista

Validación de Instrumentos			
Instrumento	Datos generales	Cargo o Institución	Porcentaje
Guía de Entrevista	Urteaga Regal Carlos Alberto	Docente UCV – Lima Norte	90%
	José Carlos Gamarra Ramón	Docente UCV	90%
	Aceto Luca	Docente UCV – Lima Norte	90%
	Promedio		90%

3.6. Procedimiento

Procedimiento de validación de instrumento

Como criterio de selección, se optará por un grupo de tres expertos como fuente de información, cuya trayectoria se caracterizará por una larga experiencia en el tema del derecho laboral, específicamente en medidas cautelares en el derecho laboral. Como modalidad de evaluación se prefirió la individual, a través de una guía de entrevista y ficha de análisis documental propuesto por la investigadora, para dicha validación se pasó por tres etapas que se describen a continuación:

Primera etapa.- se elaborará y presentará a cada uno de los expertos de manera individual una propuesta de ficha de observación y la guía de entrevista redactada por el investigador, ambos instrumentos que

conllevar el recojo de información respecto a la tercerización y su incidencia en la precarización laboral, y el recojo de criterio de los profesionales en derecho laboral, las cuales fueron analizadas y revisadas por los expertos.

Segunda etapa.- consistirá en la revisión de los instrumentos propuestos y posterior corrección y sugerencia individual de los ítems propuestos en ambos instrumentos para una recolección de información más apropiada para la presente investigación.

Tercera etapa.- finalmente se redactarán las sugerencias y se corrigieron las observaciones hechas por los expertos para convalidar los instrumentos y se obtuvo de esa manera el instrumento idóneo para la aplicación en el capo de estudio.

3.7. Rigor científico

Criterios de credibilidad de la Investigación, se estableció en distintas circunstancias donde pueden ser verosímiles, por lo que tuvo criterios confiables, que pudieron ser demostrados con los resultados de la investigación. Criterios de transferibilidad de la Investigación, al momento que se obtuvo los resultados de la investigación, se entendió que tales resultados no son aplicables a otros escenarios u otras materias por lo que se desarrolló para hechos de naturaleza compleja de un fenómeno estudiado, pero se podría transmitir como referencia para instrumentos o fases de investigación a otro contexto, lógicamente siempre que tenga acercamiento al proceso desarrollado.

Criterios de dependencia de la Investigación, este agregado implicó que la estabilidad de los resultados de la investigación fue consistente. Criterios de confirmación de la Investigación, durante el proceso de investigación la información que resultó por los instrumentos que se utilizó arrojaron datos no sesgados por tanto no respondieron a ninguna manipulación.

3.8. Método de análisis de datos

Este procedimiento consiste en la recolección de datos para su análisis simultáneo a través de herramientas para fomentar conceptos, en este caso se analizó las categorías de la tercerización y precarización laboral.

3.9. Aspectos éticos

La presente investigación es humanista porque tuvo principio ético en la que puso por encima de todo al ser humano, la dignidad y el respeto de los derechos intrínsecos del prójimo. Es original porque fue única y se trabajó desde un punto de vista de la originalidad, el mismo que buscó brindar utilidad con respecto al derecho, derecho laboral, etc. Se siguió las pautas bibliográficas APA y normas de derecho a la propiedad intelectual, con lo cual se reconoció la autoría de estratos citados de investigaciones afines con el estudio. Tiene veracidad en las respuestas arrojadas fueron confiables ya que se buscó llegar a conclusiones que aporten al Derecho.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de la entrevista y análisis documental:

En relación al **objetivo general**; determinar de qué manera la tercerización incide en la precarización laboral con la aplicación de la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento, cuya **primera pregunta** fue: ¿Cómo ha contribuido la regulación de los servicios de tercerización Ley N° 29245 y su reglamento DECRETO SUPREMO N° 006-2008-TR en los derechos de los trabajadores?

Los expertos: Vallejos (2021), Quispe (2021), Llanos (2021), Martínez (2021), Torres (2021), Chávarry (2021), Bardales (2021) y Delgado (2021), concordaron en sus respuestas en el sentido de que la regulación de los servicios de tercerización Ley N° 29245 y su reglamento Decreto Supremo N° 006-2008-TR, si bien es cierto ha generado una mayor demanda laboral, mediante la promoción de empleo, perjudica a los trabajadores, porque su aplicación hace que ellos ganen menos dinero, muchas veces realizando las mismas labores que un trabajador de una empresa principal, dentro de este perjuicio ubica a la afectación a la estabilidad laboral, aguinaldos y trabajo superior a las ocho.

Estas opiniones coincidieron con lo aseverado por Chira (2017), considera que es necesario realizar la inmediata corrección o ajustes a la Ley y su reglamento de tercerización, y como parte de la misma debe precisarse cuales son los requisitos o elementos concurrentes para considerar a una tercerización como válida.

Acorde a los resultados de la primera pregunta, 6 de los 8 entrevistados resaltaron la afectación de la regulación de la tercerización, a los derechos laborales de los trabajadores y 2 de ellos, señalan que esta regulación ha contribuido en la promoción de empleo, evitando pronunciarse sobre los derechos que son transgredidos, con la regulación de esta ley y que no son

atendidos por los juzgados laborales debido a que el principio de jerarquía normativa y especialidad de la norma, se consideran en el mismo rango.

En relación a la **segunda pregunta** del **objetivo general**; ¿Cómo ha contribuido la regulación de los servicios de tercerización Ley N° 29245 y su reglamento Decreto Supremo N° 006-2008-TR en los empleadores?, los abogados entrevistados: Los expertos: Vallejos (2021), Quispe (2021), Llanos (2021), Martínez (2021), Torres (2021), Chávarry (2021), Bardales (2021) y Delgado (2021), coincidieron al reconocer que los empleadores se han visto beneficiados, porque sus trabajadores al no contar con estabilidad laboral, no pueden constituir o formar sindicatos y por ende no reciben ningún tipo de cuestionamiento o exigencia de índole laboral, lo que trae como beneficio mayores ganancias al empleador.

Estos beneficios que ven ganados los empleadores que hacen uso de la figura de tercerización, también son corroborados por Gómez (2018), quien en su tesis: *“Tercerización Laboral: ¿Cómo afecta las condiciones de trabajo?”*, concluyó que el uso de la tercerización, el único beneficio de esta práctica que se ha comprobado hasta el momento, es un abaratamiento mayúsculo de los costos laborales y una evasión de las responsabilidades, lo que genera una mayor rentabilidad para los empleadores.

De acuerdo a los resultados de la segunda pregunta, 7 de los 8 entrevistados resaltaron las ventajas que la regulación de los servicios de tercerización ha generado para los empleadores y 1 de ellos, hace hincapié que muchas veces los empleadores aprovechan esta ventaja para realizar la simulación de la tercerización, por las ventajas que le otorga el reglamento de la ley de tercerización.

En cuanto a la **tercera pregunta** del **objetivo general**; ¿Cree usted que la regulación de los servicios de tercerización brinda garantía a los trabajadores?, los entrevistados; Vallejos (2021), Quispe (2021), Llanos (2021), Martínez (2021), Torres (2021), Chávarry (2021), Bardales (2021) y Delgado (2021), respondieron que no brinda ninguna garantía a los trabajadores puesto que no tienen los mismos beneficios que los trabajadores de las empresas principales,

precisando que esta norma mal enfocada y esto se debe a que los encargados de elaborar las leyes no realizan un estudio previo de la problemática, dando paso así a una inseguridad jurídica.

Estas afirmaciones coincidieron con lo anotado por Salazar (2017), quien sostiene que una ley no puede ser contradecida por un reglamento, segundo supuesto que se defiende en la presente investigación.

Acorde a los resultados de la tercera pregunta, 7 de los 8 entrevistados afirmaron que la regulación de la tercerización deja mucho que desear por los vacíos e imprecisión que hay tanto en su ley como en su reglamento y uno de los entrevistados considera que si en caso la empresa tercerizadora acoge al trabajador de acuerdo a ley y le reconoce todos sus beneficios laborales sí puede brindar garantía a los trabajadores.

Respecto a la **cuarta pregunta del objetivo general**; De acuerdo a su conocimiento y experiencia ¿Usted cree que con la Ley de tercerización y su reglamento habría dado paso a la precarización laboral en relación a estos contratos de tercerización?, los expertos consultados; Vallejos (2021), Quispe (2021), Llanos (2021), Martínez (2021), Torres (2021), Chávarry (2021), Bardales (2021) y Delgado (2021), mencionaron que consideran que con la Ley de tercerización y su reglamento habría dado paso a la precarización laboral en relación a los contratos de tercerización, debido a que se genera las condiciones para que en la mayoría de los casos se promueva la precarización laboral en los contratos de tercerización, perjudicando a los trabajadores.

Acorde a los resultados de la cuarta pregunta, 7 de los 8 entrevistados sostuvieron que entre la ley y el reglamento existen grandes contradicciones, cuya ambigüedad es aprovechada por la empresa tercerizadora, para afectación los derechos laborales de los trabajadores y 1 de los entrevistados señala que depende de la situación de cada empresa principal y tercerizadora porque por ejemplo muchas veces la empresa principal le brinda todos los implementos a los trabajadores de la empresa tercerizadora y le debe cumplimiento cuando en realidad debería ser a la empresa tercerizadora, sin embargo, cuenta con su salario otorgado a través de la empresa tercerizadora,

pero si vamos por el lado de la estabilidad y seguridad laboral, pues estaría incurriendo en una precarización porque el trabajador no sabría para quien trabaja generándole incertidumbre.

Con respecto al **objetivo específico 1** sobre; Establecer de qué manera la tercerización, contemplada en Ley N° 29245 y su reglamento, repercute en la estabilidad laboral del trabajador, donde la **quinta pregunta** fue: De acuerdo a su conocimiento y experiencia ¿Usted considera que los trabajadores de empresas tercerizadoras cuentan con estabilidad laboral?

Los entrevistados; Vallejos (2021), Quispe (2021), Llanos (2021), Martínez (2021), Torres (2021), Chávarry (2021), Bardales (2021) y Delgado (2021), en forma conjunta respondieron que la tercerización afecta mayormente en la estabilidad laboral por la incertidumbre que genera la desnaturalización de la tercerización.

Respecto a los resultados de la quinta pregunta, 7 de los 8 entrevistados manifestaron que trabajadores de empresas tercerizadoras no tienen estabilidad laboral, ni jurídica, señalando que muchas veces se ven casos que desaparecen sin pagarles a los trabajadores sus beneficios ya que los contratos celebrados son por corto tiempo y se genera una alta rotación de personal para evitar la estabilidad laboral y 1 de los entrevistados sostiene que la estabilidad laboral va a depender del tipo de contrato, asimismo, con la tercerización por su misma naturaleza no es por un largo tiempo entonces eso lleva a que no haya estabilidad laboral.

Sobre la **sexta pregunta** del **objetivo específico 1**; De acuerdo a su conocimiento y experiencia ¿Considera usted que la aplicación de este régimen especial limita o perjudica la libertad sindical?, los abogados entrevistados; Vallejos (2021), Quispe (2021), Llanos (2021), Martínez (2021), Torres (2021), Chávarry (2021), Bardales (2021) y Delgado (2021), señalaron con similitud que, se limita el derecho a la libertad sindical porque en su mayoría esos contratos de tercerización son temporales.

De acuerdo a los resultados de la sexta pregunta, los 8 entrevistados afirmaron que la aplicación de este régimen especial limita o perjudica la libertad sindical, por el motivo de que los trabajadores no tienen una estabilidad laboral, evitando de esta manera suscribirse a un sindicato, además al contar con contratos temporales están con el constante temor de quedarse sin trabajo.

En relación a la **sétima pregunta del objetivo específico 1**; De acuerdo a su conocimiento y experiencia ¿Qué opinión le merece la figura de la tercerización laboral por la cual una empresa principal contrata los servicios de una empresa tercerizadora para que ésta última le proporcione trabajadores?, los entrevistados; Vallejos (2021), Quispe (2021), Llanos (2021), Martínez (2021), Torres (2021), Chávarry (2021), Bardales (2021) y Delgado (2021), respondieron con gran similitud, sosteniendo que, a pesar de ser una opción viable, lamentablemente en nuestro país, se utiliza fraudulentamente, donde algunas empresas realizan la simulación de este servicio, porque no cumplen los requisitos mínimos, no tienen un patrimonio adecuado, que pueda garantizar el pago de los beneficios a los trabajadores.

Esta situación fue estudiada por Santisteban (2019), concluye que, claramente se necesita de un cambio en la legislación que permita operar a la tercerización, a través de la cual se identifica un problema en el reglamento ya que es muy permisivo para este tipo de servicios u obras de esta modalidad.

De acuerdo a los resultados de la séptima pregunta, 6 de los 8 entrevistados afirmaron que este tipo de figura se ve muchas veces, contratan bajo tercerización a empleados para que paguen menos y no estén en la planilla de la empresa principal y así evitar responsabilidades y eludir impuestos, y en realidad esos trabajadores deberían tener contrato directo con la empresa principal, 2 de los entrevistados, hacen un análisis más precisa al indicar que sería una desnaturalización, porque en sí la tercerización debe ser aplicada para realizar actividades que una empresa principal delega mas no sólo de provisión de personal para eludir responsabilidad y disminuir el gasto en salarios o beneficios que se obtienen al celebrar un contrato de tercerización. Además, recalcan que está siendo mal utilizada esta figura porque la

tercerización es para realizar trabajos específicos a una empresa principal y no eludir responsabilidades de la empresa principal, lo que se ve muchas se aprecia en nuestra realidad.

Respecto a la **octava pregunta** del **objetivo específico 1**; Conforme a su conocimiento y experiencia ¿Qué casos de desnaturalización de tercerización nos puede comentar?, los expertos; Vallejos (2021), Quispe (2021), Llanos (2021), Martínez (2021), Torres (2021), Chávarry (2021), Bardales (2021) y Delgado (2021), presentaron respuestas similares al considerar que existen muchos casos que se conoce sobre esta figura de tercerización como por ejemplo en las empresas grandes como Alicorp, Leche Gloria, empresas mineras y constructoras.

En este marco de ideas, encontramos que Mena (2018), señala que se ha determinado que la Tercerización de Servicios en nuestro país se ha vuelto vulneratoria en el ámbito de reconocimiento de derechos como la remuneración, la igualdad y la libertad sindical por la mala praxis que realizan algunas empresas con la finalidad de lograr la gran productividad en el rubro empresarial a costa de la ilegalidad de los derechos de los trabajadores (terceros), quienes suelen utilizar esta Tercerización de Servicios como la simulación de una relación laboral en una relación de naturaleza contractual perjudicando de tal manera a los terceros al no reconocerse sus derechos laborales.

De acuerdo a los resultados de la octava pregunta, 7 de los 8 entrevistados afirmaron que además de las grandes empresas que hacen uso y abuso de la tercerización, se aprecian en las empresas licitadoras que para ganar las obras se constituyen, pero en realidad son empresas fantasmas y no cuentan ni con local alquilado ni con ninguna solvencia económica, esas empresas sirven para beneficiar a la empresa tercerizadora real, 1 de los entrevistados, resalta el rol que juega el Estado, donde en lugar de proteger al trabajador, por razones más políticas que jurídicas apoya a que se genere estas situaciones, donde aprecia que existe el caso de trabajadores que presentaron una Acción Popular en contra del reglamento, el cual fue declarado infundada por el Tribunal

Constitucional, el mismo que señala el experto no comparte esta decisión, detallando que esta Acción Popular 764 - 2011, fue planteada el 23 de junio de 2011.

Con respecto al **objetivo específico 2**; Determinar la antinomia entre la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento; cuya **novena pregunta** fue: ¿Cree usted que existe contradicción entre la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento Decreto Supremo N° 006-2008-TR, ¿puede precisarnos?, los entrevistados; ; Vallejos (2021), Quispe (2021), Llanos (2021), Martínez (2021), Torres (2021), Chávarry (2021), Bardales (2021) y Delgado (2021), presentan coincidencias al señalar que Sí hay contradicción porque en algunos supuestos que entran en controversia como que la empresa tercerizadora tenga varios clientes y cuente con su propio equipamiento a pesar que fueron ya aclaradas por el Tribunal Constitucional a través de la Acción Popular 1607-2012-TC, no brindan una seguridad laboral a los trabajadores.

Acorde a los resultados de la novena pregunta, 6 de los 8 entrevistados afirmaron que sí existe ambigüedad en la ley y contradicción de su reglamento en varias partes lo que más se contradice es en cuanto a la autonomía de la empresa en el reglamento son más condescendientes y no exigen que tengan local propio ni herramientas, lo que lleva a cabo una inseguridad laboral y 2 de los entrevistados consideran que más que contradicción existe una falta de claridad o mala redacción, tanto en la ley como en su reglamento y que esta situación se presenta en diversas normas de nuestro ordenamiento jurídico.

En cuanto a la **décima pregunta** del **objetivo específico 2**; De acuerdo a su conocimiento y experiencia ¿Qué propuestas de mejoras plantearía usted a la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento Decreto Supremo N° 006-2008-TR?; los entrevistados; ; Vallejos (2021), Quispe (2021), Llanos (2021), Martínez (2021), Torres (2021), Chávarry (2021), Bardales (2021) y Delgado (2021), coinciden principalmente que se deberían realizar mejoras en relación al tiempo de contrato, exigencias en la constitución

de empresas tercerizadoras para que cumplan de acuerdo a ley con los trabajadores.

En relación a los resultados de la décima pregunta, los 8 entrevistados recalcan la necesidad de plantear que los artículos de la ley y el reglamento de la tercerización sean más detallados para evitar vacíos, si bien es cierto el juez puede ayudar en esos vacíos, pero muchas veces el acudir a un órgano jurisdiccional no es de alcance para los trabajadores, si las leyes fueran más detalladas en beneficio justo tanto de trabajador y empleador, esta figura funcionaría de manera justa. Además de que el Estado debe de preparar un plan de acuerdo a la realidad social para regular los comportamientos y tener una seguridad jurídica y no tomar normas de otros países y aplicarlas directamente en nuestro país que hay otra realidad, en este caso mejorar la ley y que sea más clara y de acuerdo eso mejorar su reglamento.

Respecto al **objetivo específico 3**; Determinar de qué manera la tercerización contemplada en Ley N° 29245 y su reglamento, afecta los beneficios sociales del trabajador, donde encontramos la **onceava pregunta**: De acuerdo a su conocimiento y experiencia ¿Considera usted que la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento, afecta los beneficios sociales del trabajador?, los expertos consultados; ; Vallejos (2021), Quispe (2021), Llanos (2021), Martínez (2021), Torres (2021), Chávarry (2021), Bardales (2021) y Delgado (2021), coinciden en que la Ley y su reglamento, afecta los beneficios sociales del trabajador, porque recortan benéficos sociales, no genera una estabilidad laboral, además que en sí sería nulo obtener tales beneficios si los trabajadores no están dentro en un sindicato.

Acorde a los resultados de la onceava pregunta, los 8 entrevistados aseveran que Sí afecta los beneficios sociales, por la razón que, si no estaría en un sindicato, no sería considerado en ninguna negociación colectiva para obtener beneficios sociales, además recalcan que mayoritariamente los trabajadores son afectados de sus propios beneficios estipulados en sus contratos de tercerización a diferencia de sus beneficios sociales que no vienen de un contrato si no una negociación colectiva. Además, muchas veces los

empleadores toman represalias en contra de sus trabajadores que se unen a un sindicato entonces para conservar el mismo evitan unirse, adicionando que se trate de trabajadores de una empresa tercerizadora que no tenga contrato estable.

En cuanto al instrumento guía de análisis documental, se obtuvieron los siguientes resultados:

Para el **objetivo general**; determinar de qué manera la tercerización incide en la precarización laboral con la aplicación de la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento, se realizó el análisis de la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional, en el Expediente N° 013-2014-PI/TC, de fecha 10 de setiembre de 2019, donde declara infundada la demanda de inconstitucionalidad interpuesta por el Colegio de Abogados del Callao en contra de la Ley 29245 y el DECRETO SUPREMO N° 006-2008-TR, que regulan la tercerización en nuestro país.

Respecto a este objetivo el Tribunal Constitucional, en su sentencia realiza el análisis de la constitucionalidad de la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley 29245, donde en forma mayoritaria concuerda que, ante lo demandado por el Colegio de Abogados del Callao, donde alega la vulneración de la dignidad del trabajador, el Tribunal, sostiene que la parte demandante parte de la premisa que la tercerización laboral involucra un reconocimiento inferior de los derechos laborales, lo que genera per se una precarización laboral. Pero este Tribunal sostiene que la tercerización constituye un tipo de organización empresarial, donde el vínculo laboral generado entre el personal de la empresa tercerizadora y esta, debe avalar que no se restrinja ningún derecho laboral (TC, 2014).

Asimismo, señala que la Ley 29245 hace la salvedad que esta subcontratación rige en tanto se sigan todos los requisitos dados para que opere la tercerización, entre los cuales destaca que esta forma de contratación de servicios no restringe los derechos individuales y colectivos de los trabajadores. Teniendo en cuenta lo anotado el Tribunal Constitucional, hace la advertencia de que al no existir una lesión que afecte a la norma o derecho fundamental de

los trabajadores bajo esta modalidad de contratación, no se estaría frente a la vulneración de la dignidad de los trabajadores. En ese sentido, indica que en abstracto no se observa que la norma impugnada resulte inconstitucional, sin perjuicio de que es posible la objeción de control en el marco de algún caso específico por parte de los jueces. De acuerdo a lo expuesto declara infundada la demanda en este extremo (TC, 2014).

La sentencia emitida por el Tribunal Constitucional, en el Expediente N° 013-2014-PI/TC, la parte demandante por su parte cuestiona esta disposición complementaria consignada en la ley que establece que las empresas que presten servicios de tercerización podrán subcontratar siempre y cuando el subcontratista cumpla con los requisitos establecidos en la citada ley. Es decir, que esta norma permite que haya subcontratación ocasionando así el incremento de derechos fundamentales vulnerados.

De lo analizado a través de este instrumento, para el objetivo general, se encontró que la tercerización incide en la precarización laboral con la aplicación de la Ley y su reglamento, puesto que la ley al consignar que las empresas que presten servicios de tercerización pueden subcontratar, permite que se presente casos de tercerización de la tercerización, otro aspecto a resaltar.

En cuanto al **objetivo específico 1**; establecer de qué manera la tercerización, contemplada en Ley N° 29245 y su reglamento, repercute en la estabilidad laboral del trabajador. En la sentencia del Tribunal Constitucional, en relación a la afectación de la estabilidad laboral y vulneración a la dignidad del trabajador mayoritariamente, el Tribunal Constitucional concluye que, si bien es cierto que la ley permite la firma de contratos a tiempo determinado, sustentados en la temporalidad que la modalidad demanda, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaía en el Expediente N° 013-2014-PI/TC, analiza que no se puede impugnar la legalidad de estos contratos, pero apreciamos que la alta rotación del personal, nos dice que en la práctica se abusa de esta figura legal, atentando contra la estabilidad laboral de los trabajadores de las empresas tercerizadoras.

Así mismo Chira (2017), señala que el uso de la tercerización de servicios produce afectación en muchas figuras relacionadas al derecho del trabajo, pero si a ello le adicionamos que su uso es simulado y fraudulento las repercusiones de afectación alcanzan a principios rectores como el de Igualdad, debido a que muchos trabajadores que deberían ser contratados por la empresa principal recaen en empresas tercerizadoras, generando desigualdades como la discriminación salarial. Con la simulación y fraude a la tercerización, este tipo de empresas principales buscan la reducción de sus costos laborales, evitando tener muchos trabajadores en su planilla, afectando su estabilidad laboral y generando simultáneamente empresas tercerizadoras que tienen la posibilidad de constituirse en una micro o pequeña empresa, y con lo cual ellas solo tienen la obligación de otorgar 15 días de vacaciones al año que es el caso de las microempresa, o el 50 % de la gratificación, CTS y vacaciones que es el caso de la pequeña empresa, agudizando de esta manera las desigualdades descritas.

Teniendo en cuenta el análisis realizado mediante el análisis documento, para el objetivo específico 1, se puede identificar que la tercerización, contemplada en Ley N° 29245 y su reglamento, repercute negativamente en la estabilidad laboral del trabajador, vulnerando además el derecho a la igualdad que tienen los trabajadores, así como su dignidad, aspectos contemplados en el artículo 23 de la Constitución Política del Perú.

Además, el análisis realizado por el Tribunal Constitucional en la sentencia del Expediente N° 013-2014-PI/TC, se centra en responder a los cuestionamientos planteados por los demandantes, a los artículos 3 y 7 de la ley de tercerización, teniendo como base lo establecido por esta ley, dejando de lado el análisis constitucional de las normas impugnadas, que como se anotara, en el artículo 23, se resalta la igualdad de derecho y la cautela de la dignidad del trabajador.

De igual manera también carecen de igualdad de condiciones laborales (implementos de seguridad, uniformes y prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales), a pesar de desarrollar la misma labor y además suscribiendo contrato temporales que generan una alta rotación de personal,

ha generado resentimiento entre los trabajadores que han hecho escuchar su voz de protesta, porque se afecta, la dignidad del trabajador, la cual en la práctica es desconocida o rebajada, a pesar de lo señalado por el artículo 23 de la Constitución Política del Perú, vulnerando además el principio - derecho a la igualdad ante la ley, afectando como se ha visto diversos derechos y dentro de ellos el de estabilidad laboral.

En relación al **objetivo específico 2**; Determinar la antinomia entre la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento, se analizó la Sentencia Popular N° 1607 - 2012 Lima, que declara infundada la Acción Popular presentada por el Secretario General del Sindicato Único de Trabajadores de Servicios de Mantenimiento de Agua Potable y Alcantarillado de CONCYSSA Sociedad Anónima y otros, a través de la cual se demanda la ilegalidad e inconstitucionalidad de los artículos 4° y 5° del Decreto Supremo N° 006-2008-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29245 y del DECRETO SUPREMO N° 006-2008-TR, que regulan los servicios de tercerización, por contravenir el artículo 51° de la Constitución Política del Estado, así como los artículos 2°, 3°, y 5° de la Ley N° 29245, Ley que Regula los Servicios de Tercerización.

En este sentido la corte suprema de Lima señala que, en nuestra legislación, la Tercerización se encuentra definida en el artículo 2° de la Ley N° 29245, Ley que regula los Servicios de Tercerización; se entiende por tercerización la contratación de empresas para que desarrollen ciertas actividades especializadas u obras, en la que se haga responsable de los servicios prestados por su cuenta y riesgo; asimismo, tenga sus recursos propios, técnicos o materiales y sean responsables de sus actividades y sus trabajadores están bajo subordinación (2008).

Por lo tanto, lo señalado por estos jueces no han realizado una valoración adecuada de la realidad de los hechos y el espíritu de la ley, siendo necesario por lo tanto modificar el reglamento para que sea específica señalando que las labores de las empresas tercerizadoras no deben versar sobre las actividades

principales o nucleares de la empresa principal; y que además deben tener pluralidad de clientes.

Se aprecia en lo sustentado por la Corte una inclinación a fundamentar lo prescrito por el reglamento de la Ley N° 29245, favoreciendo de esta manera que se pueda desnaturalizar la figura de la tercerización y favoreciendo la subcontratación de los trabajadores.

Es importante señalar que una cosa es que la empresa cuenta con equipamiento y otra que sus trabajadores tengan equipos o herramientas que sean de su propiedad, la cual le pertenece a cada uno de ellos y no a la empresa tercerizadora.

Apreciamos nuevamente que esta Corte al final elude realizar un análisis más detallado y objetivo de las contradicciones que se presentan entre ley y reglamento y deja nuevamente a la valoración de juez, la decisión a tomarse.

En este marco de análisis es importante señalar que Chira (2017), sostiene que el uso de la tercerización de servicios produce afectación en muchas figuras del derecho del trabajo, pero si a ello le sumamos que su uso es simulado y fraudulento las implicancias de afectación alcanzan a principios rectores como el de igualdad, debido a que muchos trabajadores que deberían ser contratados por la empresa principal recaen en empresas tercerizadoras, y las desigualdades como la discriminación salarial saltan a la vista. Con la simulación y fraude a la tercerización, este tipo de empresas principales buscan reducir el costo laboral que les representa tener muchos trabajadores en su planilla, pero a su vez las empresas tercerizadoras tienen la posibilidad 107 de constituirse en una micro o pequeña empresa – REMYPE, y con lo cual ellas solo tienen la obligación de otorgar 15 días de vacaciones al año que es el caso de las microempresa, o el 50 % de la gratificación, CTS y vacaciones que es el caso de la pequeña empresa, agudizándose con esto las desigualdades ya advertida

Del análisis documentario realizado del objetivo específico 2; se ha determinado que existe antinomia entre la Ley N° 29245, Ley que regula los

servicios de tercerización y su reglamento, evidenciándose que el reglamento ha flexibilizado los elementos característicos de la tercerización, e inclusive permite la tercerización de las actividades principales o nucleares de la empresa principal y deja en la valoración del juez la decisión final sobre la ilegalidad de lo normado por el reglamento de la ley de tercerización.

Respecto al **objetivo específico 3**; Determinar de qué manera la tercerización contemplada en Ley N° 29245 y su reglamento, afecta los beneficios sociales del trabajador, el Tribunal Constitucional al referirse a los beneficios y dignidad del trabajador, sostiene que es un parámetro que está presente en todo contexto en el ámbito laboral, sosteniendo que el artículo 2° de la Ley N° 29245 establece que “La aplicación de este sistema de contratación no restringe el ejercicio de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores”, se concluyó que carece de sustento señalar que la sola existencia de una tercerización de servicios vulnera la dignidad del trabajador de las empresas contratistas, al no laborar bajo las mismas condiciones que los trabajadores de la empresa principal, y que es la misma Ley que expresamente establece la no restricción de derechos individuales y colectivos de los trabajadores, ello es aplicable tanto a los trabajadores desplazados como a las no desplazados, en ninguno de los dos casos tienen vínculo laboral con la empresa principal. Ratificando así la constitucionalidad del artículo 3° y 7° de la Ley N° 29245.

Cabe resaltar que la libertad sindical y la inmediata prescripción de la responsabilidad solidaria son los derechos laborales más degradados producto de la simulación y fraude en la tercerización. Se afecta la libertad sindical debido a que restringe en gran medida el ejercicio de derechos como la sindicación, negociación colectiva y huelga; pero esta afectación al derecho fundamental no solo la permite la legislación que regula la tercerización, sino además la misma Ley de Relaciones Colectivas Decreto Supremo N°010-2003-TR, al no admitir a los sindicatos de grupo empresarial como una clase más de organización sindical.

Por otro lado Chira (2017) se concluye en que el otro derecho laboral degradado es aquel que tienen todos los trabajadores a tomar acciones legales

hasta en un plazo de 04 años posteriores al término de la relación laboral, debido a que las normas que regulan la tercerización de servicios han establecido que la empresa principal solo es solidariamente responsable respecto a los trabajadores desplazados a una empresa principal, es decir deja de lado la tercerización que desarrolla con trabajadores fuera del local de la principal; la empresa principal solo es solidariamente responsable respecto de las obligaciones de origen legal (CTS, gratificaciones, vacaciones, utilidades, etc.) más no aquellos que se obtienen producto de un convenio colectivo, costumbre, contrato individual, etc, y sobre todo porque el tiempo que tienen para accionar los trabajadores afectados respecto a la empresa principal, es de un año, con lo cual se evidencia una flagrante precarización y en algunos casos hasta de eliminación de más de un derecho laboral.

Del análisis documental realizado en base a lo indicado por el objetivo específico 3, se dedujo que la figura de la tercerización afecta la libertad sindical, porque en la práctica se restringe en gran medida el ejercicio de derechos como la sindicación, negociación colectiva y huelga; afectación que no solamente es avalado por la figura de la tercerización, sino además por otras normas como la Ley de Relaciones Colectivas Decreto Supremo N°010-2003-TR, al no admitir a los sindicatos de grupo empresarial como una clase más de organización sindical.

V. CONCLUSIONES

1. Se ha determinado en base a las entrevista y análisis documental, realizado que la tercerización incide de manera negativa en la precarización laboral con la aplicación de la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento, debido que al establecer que las empresas tercerizadoras pueden subcontratar, permite que se presente casos de tercerización de la tercerización. Así mismo los expertos consultados sostienen que si bien es cierto ha generado una mayor demanda laboral, mediante la promoción de empleo, perjudica a los trabajadores quienes vulnerados sus derechos laborales; además el reglamento al no precisar los requisitos o elementos concurrentes para considerar a una tercerización como válida o legal, produce la desnaturalización de la tercerización y por consecuencia la precarización laboral de los colaboradores que trabajan bajo esta modalidad.
2. La tercerización, contemplada en Ley N° 29245 y su reglamento, repercute negativamente en la estabilidad laboral del trabajador, vulnerando además el derecho a la igualdad y dignidad que tienen los trabajadores, aspectos establecidos en el artículo 23 de la Constitución, donde se reconoce que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Así mismo los expertos consultados coinciden en señalar que la tercerización afecta mayormente en la estabilidad laboral por la incertidumbre que genera la desnaturalización de esta actividad.
3. Se ha determinado que existe antinomia entre la Ley y su reglamento, evidenciándose que el reglamento ha flexibilizado los elementos característicos de la tercerización, e inclusive permite la tercerización de las actividades principales o nucleares de la empresa principal y deja en la valoración del juez la decisión final sobre la ilegalidad de lo normado por el reglamento de la ley de tercerización. Lo abogado entrevistados por su parte señala también que existen contradicciones entre estas normas porque existen algunos supuestos que entran en controversia como la pluralidad de clientes, el equipamiento propio, la tercerización de las actividades

nucleares, entre otras, que no brindan una seguridad laboral a los trabajadores.

4. La tercerización contemplada en Ley N° 29245 y su reglamento, afecta negativamente los beneficios sociales del trabajador y sobre todo la libertad sindical, porque en la práctica se restringe en gran medida el ejercicio de derechos como la sindicación, negociación colectiva y huelga; afectación que no solamente es avalado por la figura de la tercerización, sino además por otras normas como la Ley de Relaciones Colectivas Decreto Supremo N°010-2003-TR, al no admitir a los sindicatos de grupo empresarial como una clase más de organización sindical. De igual forma los expertos entrevistados señalan que estas normas afectan los beneficios sociales, por la razón que, si no permite en forma real la constitución de un sindicato, careciendo por lo tanto de la capacidad de realizar una negociación colectiva, que les permita obtener beneficios sociales.

VI. RECOMENDACIONES

1. Establecer como parte de la Ley N° 29245 que no solamente deben ser cuatro los requisitos copulativos para determinar la validez de la tercerización de servicios, sino que también se debe considerar que las empresas tercerizadoras deben asumir los servicios prestados, además deben contar sus propios recursos financieros, técnicos o materiales; así mismo que se asuman la responsabilidad por los resultados de sus actividades; que los trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación, y debe acreditar la especialización en la actividad o servicio que brindan la empresa principal.
2. Se debe suscitar el respeto de los derechos de estabilidad laboral, igualdad y dignidad para el trabajador que labora en las empresas tercerizadoras consagrados en el artículo 23 de la Constitución, para ello el Decreto Supremo N°019-2006-TR - Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, debe considerarse qué conductas califican como infracciones por parte de las empresas de tercerización y las empresas principales, para que los trabajadores puedan acudir a la Autoridad competentes y puedan hacer respetar sus derechos.
3. Al haberse demostrado la ineficacia de la normatividad respecto a la tercerización ocasionando perjuicio a la funcionalidad de los derechos de los trabajadores, es necesario una modificación de la reglamentación, debiendo por lo tanto promoverse iniciativas legislativas para modificar los artículos 2, 5 y 7 del Reglamento la Ley de los Servicios de Tercerización, Ley N° 29245, para lograr una mejor regulación y lograr un balance normativo entre los empresarios y trabajadores.
4. En el Decreto Supremo N° 006-2008-TR debe considerarse derogarse la posibilidad que otorga que una empresa de tercerización de servicios, pueda simultáneamente formar parte del REMYPE – Régimen de la Micro y Pequeña Empresa, porque conlleva a ser un obstáculo para que los trabajadores ejerzan sus derechos fundamentales, así como la oportunidad de formar sindicatos.

REFERENCIAS

- Agulló, I. (2011). *La precariedad en los mercados de trabajo y consumo de los jóvenes. El caso Zara*. Madrid: Colección Digital de Tesis de la UCM.
- Álvarez, J. (2003). *Cómo hacer investigación cualitativa: Fundamentos y Metodología*. México: Paidós.
- Castañeda, J. (2016). *La tercerización Laboral en Colombia*. (Tesis de especialista en Alta Gerencia). Bogotá, Colombia: Universidad Militar Nueva Granada.
- Chira, G. (2017). *La precarización laboral y el fraude y la simulación en la tercerización como productos de una inadecuada regulación*. (Tesis de maestría en derecho). Lambayeque: Universidad Pedro Ruiz Gallo.
- Cobo, J. (2017). *La tercerización como herramienta de gestión empresarial*. (Tesis de magister en Administración de Negocio - MBA). Medellín, Colombia: Universidad EAFIT.
- Escobar, J., & Otros. (2011). *Análisis de precarización laboral en El Salvador a partir de la introducción del actual modelo de acumulación de capital 1990 - 2010*. (Tesis de Licenciada en Economía). El Salvador: Universidad Centroamericana José Simeón Cañas.
- Espinoza, M. (2003). *Trabajo decente y protección social*. Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo.
- Esponda, M. (2013). *Terceirização: Aportes para un estudio de sus orígenes, formas de conceptualización e impactos en América Latina. Primer informe de: Proyecto de Investigación sobre Terceirización del Área de Economía y Tecnología de Flacso y el Área de Litigio del CELS*.
- Fernández, K. (2016). *Precariedad laboral*. Obtenido de https://www.google.com.pe/search?source=hp&ei=wzTjWq5Uqu_mArO9mPgP&q=precariedad+laboral&oq=precariedad+laboral%C3%B1&gs_l=psya b.1.0.0i13k1i10.2492.10616.0.13534.21.14.0.7.7.0.218.1786.0j11j1.12.0.0.1c.1.64.psy-ab..2.19.1880...0j0i131k1j0i3k1.0.9DE3OOvL2

- García, J. (2019). La Libertad sindical colectiva en el Derecho español. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, Tomo LXIX, Número 273. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.22201/fder.24488933e.2019.273-1.68605>
- Gómez, R. (2018). Panorama del Derecho Laboral en México. *Revista Jurídica Derecho*, Vol. 7, Nro. 9, pp. 54 - 72.
- Gonzales, D. (2009). *Investigación básica y aplicada en el campo de las ciencias económicas administrativas*. Obtenido de www.academia.edu/566519/investigaci3n_b3sica_y_aplicada_en_el_campo_de_las_ciencias_econ3mico_administrativas
- Haro, J. (2013). *Derecho del Trabajo*. Lima: Ediciones Legales.
- Hernández, L. (2016). *La precarización del empleo formal*. Obtenido de https://www.google.com.pe/search?source=hp&ei=wzTjWq5Uqu_mArO9mPgP&q=precariedad+laboral&oq=precariedad+laboral%C3%B1&gs_l=psyab.1.0.0i13k1l10.2492.10616.0.13534.21.14.0.7.7.0.218.1786.0j11j1.12.0.0.1c.1.64.psy-ab..2.19.1880.0j0i131k1j0i3k1.0.9DE3OOvL2Qo
- Hernández, R. &. (2016). *Metodología de la investigación*. México: Mc Grawv Hill.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación para bachillerato*. México: Mc Graw Hill.
- Huamán, D. (2017). *Huamán (2017), en su tesis: La desnaturalización del contrato de tercerización de servicios y la responsabilidad solidaria del grupo de empresas, para obtener el título de abogado por la Universidad de Lima - Perú*. (Tesis de Maestría en Derecho Empresarial). Lima: Universidad de Lima.
- López, J., & Guzmán, L. (2019). *Análisis constitucional de la tercerización en Colombia*. (Tesis de titulación). Barranquilla, Colombia: Unioversidad De La Costa - CUC.
- Marín, F. (2015). La estabilidad laboral: aspectos y procedimientos en la LOTTT Cuestiones Jurídicas. *Cuestiones Jurídicas*, Vol. IX, Número 2, pp. 72 - 86.

- Marsi, L. (2011). Precariedad Laboral y Pobreza: Los límites de la ciudadanía en la sociedad neoliberal. *Historia Actual On Line*, N° 24, pp. 134 - 152.
- Mejía, T. (27 de agosto de 2020). *Investigación explicativa: características, técnicas, ejemplos*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/investigacion-explicativa/>
- Mena, B. (2018). *La desnaturalización de la tercerización laboral y la vulneración del derecho del trabajo en el distrito de Los Olivos - 2017*. (Tesis de titulación). Lima: Universidad César Vallejo.
- Mercader, J. (2002). *Nuevas tecnologías y sociedad de la información*. Valladolid: Editorial Lex Nova.
- Mondragón, M., & Posada, J. (2016). *La licitud de la tercerización laboral y la intermediación laboral en Colombia: análisis de la postura del ministerio del trabajo a partir del ordenamiento jurídico colombiano*. (Tesis de pre grado). Colombia: Universidad Eafit.
- Mora, M. (2010). *Ajuste y empleo La precarización del trabajo asalariado en la era de la globalización*. México: Centro de Estudios Sociológicos, El Colegio de México.
- Noguera, J. (2003). *Técnica de la entrevista*. Barcelona: ESADE.
- Obregón, T. (febrero de 2016). *Derecho & Sociedad. Estabilidad Laboral no es sinónimo de terciarización*. Obtenido de <file://storagevdi/Data/pedmend/Documents/Downloads/18832-Texto%20del%20art%C3%ADculo-74661-1-10-20170719.pdf>
- Office, I. L. (2003). *Fundamental rights at work and international labour standards*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087424.pdf
- Pérez, R. (1998). *El reparto de poderes empresariales entre empresa de trabajo temporal y empresa usuaria respecto a trabajadores en misión*. Madrid, España: Editorial La Ley.

- Plá, A. (2001). *La actual coyuntura del derecho laboral*. Uruguay: Editorial FCU.
- Polo, F., & Otros. (2017). El fenómeno de la tercerización del trabajo y su repercusión en la salud del trabajador de salud. *In Crescendo*, pp. 32 - 47.
- Quiroz, L. (2014). *Nuevas Formas de Contratación Laboral: Intermediación, Tercerización y Teletrabajo*. Lima: Soluciones Laborales.
- Raso, J. (2000). "Outsourcing". *En: AA.W. Cuarenta y dos estudios sobre la descentralización empresarial y el Derecho del Trabajo*. Montevideo: Fondo de Cultura Universitaria.
- Recio, A. (2007). *Precariedad Laboral: del Neoliberalismo a la búsqueda de un modelo alternativo*. Departamento de Economía Aplicada. Barcelona, España: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Rodríguez, G., & Otros. (2008). *Metodología de la Investigación Cualitativa*. La Habana: Editorial Félix Varela.
- Rubio, F. (2016). *Los derechos laborales y de seguridad social de los inmigrantes irregulares en España*. (Tesis Doctoral). Sevilla: Universidad de Sevilla.
- Sala, T. (2008). La regulación legal de las empresas de trabajo temporal (ETT) en algunos países europeos. *Cuaderno de Investigación, del departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo de Santiago de Chile*, p. 107.
- Salazar, O. (2017). *El uso indiscriminado del contrato de tercerización y sus repercusiones en los derechos de los empleados de la empresa tercerizadora*. (Tesis de titulación). Lima: Universidad San Martín de Porres.
- Santisteban, O. (2019). *El encargo de la actividad principal configurada en el reglamento de tercerización como desnaturalización del contrato de outsourcing*. (Tesis de titulación). Lambayeque: Universidad Nacional "Pedro Ruíz Gallo".

- Suárez, A., & Otros. (2004). *Principales características de la precarización laboral en el gran La Plata, en 7° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo (ASET)*. Argentina.
- TC. (2019). *Caso "Ley de servicio de tercerización"*. Obtenido de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2020/00013-2014-AI.pdf>
- Toledo, O. (2015). *La tercerización Laboral (Outsourcing)*. Lima: Editorial Librería Jurídica Grijley E.I.R.L.
- Toyama, J. (2008). *Tercerización e Intermediación Laboral: Diferencias y Tendencias*. Lima: Derecho & Sociedad - Asociación Civil 30.
- Uriarte, E. (1999). ¿Empresas sin trabajadores? Legislación sobre las empresas de trabajo temporal. *Cuaderno de Investigación*, N° 10.
- Vejar, D. (2014). La precariedad laboral, modernidad y modernización capitalista: Una contribución al debate desde América Latina. *Trabajo y Sociedad. Redalyc.org*, Núm. 23, pp. 147 - 168.
- Villavicencio, A., & Balbín, E. (2007). Intermediación y tercerización, labores principales y complementarias precisiones conceptuales, de naturaleza y alcances. *Revista Trabajo. Miisterio de Trabajo y Promoción del Empleo*, p. 13.

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA:

TÍTULO: La tercerización y su incidencia en la precarización laboral, en la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento.				
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	SUPUESTOS	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿De qué manera la tercerización incide en la precarización laboral con la regulación y aplicación de la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar de qué manera la tercerización incide en la precarización laboral con la aplicación de la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento.</p>	<p>SUPUESTO GENERAL: La tercerización incide en la precarización laboral, toda vez que se aprecia una indebida regulación y aplicación de la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento, lo que afecta al trabajador bajo este tipo de relación laboral.</p>	<p>CATEGORÍA 01: Tercerización</p>	<p>SUBCATEGORÍA 01 Pluralidad de clientes</p> <p>SUBCATEGORÍA 02 Equipamiento propio</p> <p>SUBCATEGORÍA 03 Contar con inversión de capital</p>
<p>PROBLEMA ESPECÍFICO 01: ¿De qué manera la tercerización, contemplada en Ley N° 29245 y su reglamento, repercute en la estabilidad laboral del trabajador?</p>	<p>OBJETIVO ESPECÍFICO 01: Establecer de qué manera la tercerización, contemplada en Ley N° 29245 y su reglamento, repercute en la estabilidad laboral del trabajador.</p>	<p>SUPUESTO ESPECÍFICO 01: La tercerización, contemplada en Ley N° 29245 y su reglamento, afecta en la estabilidad laboral del trabajador, porque las empresas tercerizadoras no cumplen con los requisitos necesarios de acuerdo a ley, así por ejemplo si la empresa tercerizadora no cuenta con un equipamiento propio que exige la ley, conlleva a que se vea afectado la estabilidad laboral del trabajador.</p>		<p>CATEGORÍA 02: Precarización laboral</p>

<p>PROBLEMA ESPECÍFICO 02: ¿Se aprecia antinomia entre la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento?</p>	<p>OBJETIVO ESPECÍFICO 02: Determinar la antinomia entre la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento.</p>	<p>SUPUESTO ESPECÍFICO 02: Sí se aprecia antinomia entre la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento, así se tiene lo estipulado en el artículo 2 de la ley: <i>Se entiende por tercerización la contratación de empresas para que desarrollen actividades especializadas u obras, siempre que aquellas asuman los servicios prestados por su cuenta y riesgo; cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales; sean responsables por los resultados de sus actividades y sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación (...).</i> Lo cual no se corresponde con el artículo 4.3 del reglamento que prescribe: <i>Se entiende que la empresa tercerizadora cuenta con equipamiento cuando las herramientas o equipos que utilizan sus trabajadores son de su propiedad o se mantienen bajo la administración y responsabilidad de aquélla (...).</i></p>	<p>Afectación a beneficios sociales.</p>
---	---	--	--

<p>PROBLEMA ESPECÍFICO 03: ¿De qué manera la tercerización contemplada en Ley N° 29245 y su reglamento, afecta los beneficios sociales del trabajador?</p>	<p>OBJETIVO ESPECÍFICO 03: Determinar de qué manera la tercerización contemplada en Ley N° 29245 y su reglamento, afecta los beneficios sociales del trabajador.</p>	<p>SUPUESTO ESPECÍFICO 03 La tercerización contemplada en Ley N° 29245 y su reglamento, afecta los beneficios sociales del trabajador, al momento que el empleador no cumple con los requisitos exigidos de acuerdo a ley como por ejemplo contar con una inversión de capital propia.</p>		
<p>METODOLOGÍA:</p>				
<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: La presente investigación se utilizará el tipo de estudio aplicada. El nivel de la investigación será descriptiva y explicativa</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: El presente trabajo tiene como diseño a la investigación cualitativa.</p>				

ANEXO 2

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

CATEGORÍAS	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	SUBCATEGORÍAS
<p>CATEGORÍA 01: Tercerización</p>	<p>Refiere al magister Juan Raso Delgue, quien realiza la definición de la tercerización concibiéndolo como “una transmisión al exterior de la entidad, las fases de gestión y producción, suspendiendo el control sobre lo antes reseñado”. (Toledo, 2015, p. 23)</p>	<p>La tercerización consiste la delegación de algunas actividades por parte de una empresa hacia otra, para que realice las mismas funciones que la propia empresa realizaba, pero por cuenta y riesgo de la empresa tercerizadora.</p>	<p>SUBCATEGORÍA 01: Pluralidad de clientes</p> <p>SUBCATEGORÍA 02 Equipamiento propio</p> <p>SUBCATEGORÍA 03: Contar con inversión de capital</p> <p>SUBCATEGORÍA 04: Retribución por obra o servicio</p>
<p>CATEGORÍA 02: Precarización laboral</p>	<p>Postula que la precariedad laboral consiste en el menoscabo de vínculos sociales de integración y protección social. También se relaciona al deterioro de las condiciones laborales, a una condición de inestabilidad laboral, y/o inseguridad laboral. (Vejar, 2014).</p>	<p>Precarización laboral es una condición que no sólo afecta los derechos fundamentales como estabilidad laboral, libertad sindical, beneficios sociales, sino que también derechos inherentes como la dignidad de la persona.</p>	<p>SUBCATEGORÍA 01: Afectación a la estabilidad laboral</p> <p>SUBCATEGORÍA 02: Afectación a la libertad sindical.</p> <p>SUBCATEGORÍA 03: Afectación a beneficios sociales.</p>

ANEXO 3: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO GUÍA DE ENTREVISTA

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Urteaga Regal Carlos Alberto
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad César Vallejo
- 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: Giuliana Ivonne Danae Quiroz Moncada

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	Este 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

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90 %

Lima, 15 de febrero de 2021



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI No: 09803484 Telf.:997059885

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres: Dr. José Carlos Gamarra Ramón
 1.2 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad César Vallejo
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
 1.4 Autor(A) de Instrumento: Giuliana Ivonne Danae Quiroz Moncada

I. 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	Este 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		

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

X
90 %

Lima, 15 de febrero del 2021



 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI No 09919088 Telf.: 963347510

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Aceto Luca
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad César Vallejo
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Giuliana Ivonne Danae Quiroz Moncada

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

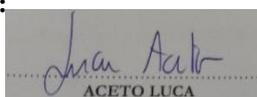
CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.											x		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.											x		
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los 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
90 %

PROMEDIO DE VALORACIÓN:


 ACETO LUCA

Lima, 15 de febrero del 2021

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI: 48974953 Telf. 910190409

ANEXO 4: GUÍA DE ENTREVISTA

ENTREVISTADO Nº 1

I. Nombres y Apellidos: Carlos Alberto Vallejos Naval

D.N.I. 47424522

Profesión: Abogado

Dirección de correo electrónico: cvn140@hotmail.com

Cargo/Institución: Estudio jurídico

OBJETIVO GENERAL: Determinar de qué manera la tercerización incide en la precarización laboral con la aplicación de la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento. (Sólo leer).

1. ¿Cómo ha contribuido la regulación de los servicios de tercerización Ley N° 29245 y su reglamento DECRETO SUPREMO N° 006-2008-TR en los derechos de los trabajadores?

Desde mi punto de vista, solo genera puestos de trabajo y los derechos de los trabajadores muchas veces están vulnerados.

2. ¿Cómo ha contribuido le regulación de los servicios de tercerización Ley N° 29245 y su reglamento DECRETO SUPREMO N° 006-2008-TR en los empleadores?

La empresa principal que contrata sin duda alguna, tiene grandes ventajas, no tiene trabajadores en planilla, no tiene sindicatos, no tienen el riesgo de afrontar demandas laborales.

3. ¿Cree usted que la regulación de los servicios de tercerización brinda garantía a los trabajadores?

No, porque un contrato de tercerización muchas veces es por plazos cortos.

4. De acuerdo a su conocimiento y experiencia ¿Usted cree que con la Ley de tercerización y su reglamento habría dado paso a la precarización laboral en relación a estos contratos de tercerización?

Claro que sí, para empezar, entre ley y reglamento existen grandes contradicciones y eso sin duda genera una afectación a los trabajadores.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Establecer de qué manera la tercerización, contemplada en Ley N° 29245 y su reglamento, repercute en la estabilidad laboral del trabajador. (Sólo leer).

5. De acuerdo a su conocimiento y experiencia ¿Usted considera que los trabajadores de empresas tercerizadoras cuentan con estabilidad laboral?

No, no cuentan con la estabilidad laboral por las mismas contradicciones que presenta la ley de tercerización y su reglamento.

6. De acuerdo a su conocimiento y experiencia ¿Considera usted que la aplicación de este régimen especial limita o perjudica la libertad sindical?

Claro que si limita el derecho a la libertad sindical porque en su mayoría esos contratos de tercerización son por plazos cortos.

7. De acuerdo a su conocimiento y experiencia ¿Qué opinión le merece la figura de la tercerización laboral por la cual una empresa principal contrata los servicios de una empresa tercerizadora para que ésta última le proporcione trabajadores?

Es una opción viable, pero, lamentablemente en nuestro país, se utiliza fraudulentamente, algunas empresas ni si quiera cumplen los requisitos mínimos, no tienen un patrimonio adecuado, que pueda garantizar el pago de los beneficios a los trabajadores.

8. Conforme a su conocimiento y experiencia ¿Qué casos de desnaturalización de tercerización nos puede comentar?

Estos casos se dan mayormente en las empresas mineras, donde contratan empresas terceras para realizar un determinado trabajo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Determinar la antinomia entre la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento. (Sólo leer).

9. ¿Cree usted que existe contradicción entre la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento Decreto Supremo N° 006-2008-TR, ¿puede precisarnos?

Si existe contradicción, la ley exige que la tercerización tenga pluralidad de clientes y el reglamento en algunas situaciones no lo exige.

10. De acuerdo a su conocimiento y experiencia ¿Qué propuestas de mejoras plantearía usted a la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento Decreto Supremo N° 006-2008-TR?

Las empresas tercerizadoras deben garantizar que sus trabajadores tengan sus beneficios como si trabajarán para la empresa principal.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Determinar de qué manera la tercerización contemplada en Ley N° 29245 y su reglamento, afecta los beneficios sociales del trabajador. (Sólo leer)

11. De acuerdo a su conocimiento y experiencia ¿Considera usted que la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento, afecta los beneficios sociales del trabajador?

Sí, afecta los derechos, toda vez, las empresas terceras, recortan beneficios sociales, no genera una estabilidad laboral, además que en sí sería nulo obtener tales beneficios si los trabajadores no están dentro en un sindicato.



Carlos Alberto Vallejos Nava
ABOGADO
C.A.L.L. 10903

ENTREVISTADO N° 2

II. Nombres y Apellidos: Edwin Quispe Maquera

D.N.I. 45112660

Correo electrónico: apiscor@hotmail.com

Profesión: Abogado

Cargo/Institución: Secretario Judicial de la Corte Superior de Justicia de Moquegua

OBJETIVO GENERAL: Determinar de qué manera la tercerización incide en la precarización laboral con la aplicación de la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento. (Sólo leer).

1. ¿Cómo ha contribuido la regulación de los servicios de tercerización Ley N° 29245 y su reglamento Decreto Supremo N° 006-2008-TR en los derechos de los trabajadores?

Yo creo que no ha contribuido porque las empresas tercerizadoras no brindan los mismos beneficios que una empresa principal, como por ejemplo la estabilidad laboral, aguinaldos y trabajo superior a las ocho.

2. ¿Cómo ha contribuido le regulación de los servicios de tercerización Ley N° 29245 y su reglamento Decreto Supremo N° 006-2008-TR en los empleadores?

Los empleadores se han visto beneficiados, sus trabajadores al no contar con estabilidad laboral, están libres de la formación de sindicatos y por ende no reciben ningún tipo de cuestionamiento o exigencia de índole laboral, lo que trae como beneficio mayores ganancias al empleador.

3. ¿Cree usted que la regulación de los servicios de tercerización brinda garantía a los trabajadores?

"No, brinda ninguna garantía a los trabajadores puesto que no tienen los mismos beneficios que los trabajadores de las empresas principales."

4. De acuerdo a su conocimiento y experiencia ¿Usted cree que con la Ley de tercerización y su reglamento habría dado paso a la precarización laboral en relación a estos contratos de tercerización?

Sí, porque se les recortan muchos beneficios a los trabajadores a pesar en la ley se les protege, pero en la realidad es muy distinta.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Establecer de qué manera la tercerización, contemplada en Ley N° 29245 y su reglamento, repercute en la estabilidad laboral del trabajador. (Sólo leer).

5. De acuerdo a su conocimiento y experiencia ¿Usted considera que los trabajadores de empresas tercerizadoras cuentan con estabilidad laboral?

No porque los contratos son temporales a plazo fijo o de alguna manera son por campaña.

6. De acuerdo a su conocimiento y experiencia ¿Considera usted que la aplicación de este régimen especial limita o perjudica la libertad sindical?

Limita la libertad sindical, porque los contratos son temporales entonces no se pueden integrar para hacer su lucha sindical.

7. De acuerdo a su conocimiento y experiencia ¿Qué opinión le merece la figura de la tercerización laboral por la cual una empresa principal contrata los servicios de una empresa tercerizadora para que ésta última le proporcione trabajadores?

Desde el punto de vista de la empresa principal sí es muy conveniente porque no tienen pasivos laborales que pagar, como vacaciones, utilidades, beneficios laborales al contratar una empresa tercerizadora sólo se pagaría a la empresa tercerizadora por proporcionarle los trabajadores. No obstante, esta figura sería de mucho perjuicio a los trabajadores si la empresa tercerizadora no asume toda la responsabilidad para con los trabajadores.

8. Conforme a su conocimiento y experiencia ¿Qué casos de desnaturalización de tercerización nos puede comentar?

Hay muchos casos que se conoce sobre esta figura de tercerización como por ejemplo en las empresas grandes como Alicorp, Leche Gloria, en la que tercerizan servicios de electricidad por ejemplo y lo que en realidad es sólo provisión de personal para que las empresas principales no tengan que pagarles los beneficios laborales porque eso asumen las empresas tercerizadoras y por ende es de menor reconocimiento.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Determinar la antinomia entre la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento. (Sólo leer).

9. ¿Cree usted que existe contradicción entre la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento Decreto Supremo N° 006-2008-TR, ¿puede precisarnos?

Sí hay contradicción porque en algunos supuestos que entran en controversia como la pluralidad de clientes y el equipamiento propio a pesar que fueron ya aclaradas por el TC a través de la Acción Popular 1607-2012-TC, no brindan una seguridad laboral a los trabajadores.

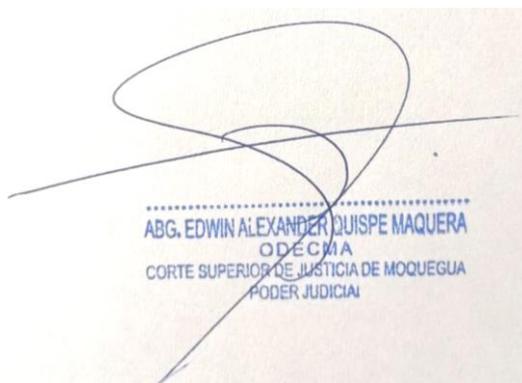
10. De acuerdo a su conocimiento y experiencia ¿Qué propuestas de mejoras plantearía usted a la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento Decreto Supremo N° 006-2008-TR?

Debería de modificarse lo relacionado al equipamiento propio, lo correcto debe ser que se exija a cada empresa tercerizadora que sí cuenten con equipamiento propio porque así se evitaría el abaratamiento de la mano de obra, ejemplo el pago de las utilidades porque el monto no sería igual entre lo percibido por el trabajador incluido en las planillas de la empresa principal y lo percibido por el trabajador de la empresa tercerizadora.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Determinar de qué manera la tercerización contemplada en Ley N° 29245 y su reglamento, afecta los beneficios sociales del trabajador. (Sólo leer)

11. De acuerdo a su conocimiento y experiencia ¿Considera usted que la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento, afecta los beneficios sociales del trabajador?

Afecta porque no todos pueden obtener estabilidad laboral por sus contratos que son temporales por ende no todos tiene las posibilidades de estar incluidos en un convenio colectivo que hayan podido suscribir en la empresa para que tengan beneficios sociales.



ABG. EDWIN ALEXANDER QUISPE MAQUERA
ODECMA
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE MOQUEGUA
PODER JUDICIAL

ENTREVISTADO Nº 3

III. Nombres y Apellidos: Elder Adán Llanos Ygnacio

D.N.I. 45586310

Correo electrónico: eally1990@gmail.com

Profesión: Abogado

Cargo/Institución: Estudio Jurídico Llanos y Asociados

OBJETIVO GENERAL: Determinar de qué manera la tercerización incide en la precarización laboral con la aplicación de la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento. (Sólo leer).

1. ¿Cómo ha contribuido la regulación de los servicios de tercerización Ley N° 29245 y su reglamento Decreto Supremo N° 006-2008-TR en los derechos de los trabajadores?

La regulación de la tercerización ha contribuido en el sentido de promover el empleo.

2. ¿Cómo ha contribuido la regulación de los servicios de tercerización Ley N° 29245 y su reglamento Decreto Supremo N° 006-2008-TR en los empleadores?

La regulación de la tercerización ha contribuido al empleador en el sentido que aporta el tráfico empresarial.

3. ¿Cree usted que la regulación de los servicios de tercerización brinda garantía a los trabajadores?

Yo creo que la regulación de la tercerización deja mucho que desear por los vacíos e imprecisión que hay tanto en su ley como en su reglamento.

4. De acuerdo a su conocimiento y experiencia ¿Usted cree que con la Ley de tercerización y su reglamento habría dado paso a la precarización laboral en relación a estos contratos de tercerización?

Sí, al momento de que una norma no es precisa, da lugar a que sea aplicada de cualquier manera o conveniencia del que sea tal sentido con mayor poder, en este caso el empleador.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Establecer de qué manera la tercerización, contemplada en Ley N° 29245 y su reglamento, repercute en la estabilidad laboral del trabajador. (Sólo leer).

5. De acuerdo a su conocimiento y experiencia ¿Usted considera que los trabajadores de empresas tercerizadoras cuentan con estabilidad laboral?

Yo creo que no se podría tener estabilidad laboral ni jurídica de normas que no sean precisas.

6. De acuerdo a su conocimiento y experiencia ¿Considera usted que la aplicación de este régimen especial limita o perjudica la libertad sindical?

A pesar que en la norma se encuentre estipulado sobre el derecho al sindicato, yo creo que sí limita porque si no hay estabilidad laboral, lo que se relaciona al tiempo en que el trabajador va a laborar entonces no cabría la posibilidad de unirse a un sindicato.

7. De acuerdo a su conocimiento y experiencia ¿Qué opinión le merece la figura de la tercerización laboral por la cual una empresa principal contrata los servicios de una empresa tercerizadora para que ésta última le proporcione trabajadores?

Que sería una desnaturalización, porque en sí la tercerización debe ser aplicada para realizar actividades que una empresa principal delega mas no sólo de provisión de personal para eludir responsabilidad y aminorar el gasto en salarios o beneficios que se obtienen al celebrar un contrato de tercerización.

8. Conforme a su conocimiento y experiencia ¿Qué casos de desnaturalización de tercerización nos puede comentar?

Caso de los trabajadores que presentaron su Acción Popular en contra del reglamento la cual fue infundada por el Tribunal Constitucional, el mismo que no comparto en lo específico; Acción Popular 764- 2011, del 23 de junio de 2011.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Determinar la antinomia entre la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento. (Sólo leer).

9. ¿Cree usted que existe contradicción entre la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento Decreto Supremo N° 006-2008-TR, ¿puede precisarnos?

Yo creo que más que contradicción existe una falta de claridad tanto en la ley como en su reglamento.

10. De acuerdo a su conocimiento y experiencia ¿Qué propuestas de mejoras plantearía usted a la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento Decreto Supremo N° 006-2008-TR?

Mi propuesta sería que ésta figura debería ser eliminada, porque considero que una empresa principal debería poder realizar todas las actividades por la que es contratada.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Determinar de qué manera la tercerización contemplada en Ley N° 29245 y su reglamento, afecta los beneficios sociales del trabajador. (Sólo leer)

11. De acuerdo a su conocimiento y experiencia ¿Considera usted que la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento, afecta los beneficios sociales del trabajador?

Sí afecta los beneficios sociales, por la razón que, si no estaría en un sindicato, no sería considerado en ninguna negociación colectiva para obtener beneficios sociales.


Elder A. Llanos Ygnacio
ABOGADO
Reg CALL 9920

ENTREVISTADO Nº 4

IV. Nombres y Apellidos: James Martínez Ugaz

D.N.I. 47899352

Correo electrónico: lonely_0208@hotmail.com

Profesión: Abogado

Cargo/Institución: Litigante Independiente

OBJETIVO GENERAL: Determinar de qué manera la tercerización incide en la precarización laboral con la aplicación de la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento. (Sólo leer).

1. ¿Cómo ha contribuido la regulación de los servicios de tercerización Ley N° 29245 y su reglamento Decreto Supremo N° 006-2008-TR en los derechos de los trabajadores?

Yo creo que la tercerización no ha aportado un beneficio a los trabajadores, porque en la mayoría de casos que conozco, los perjudicados son los trabajadores.

2. ¿Cómo ha contribuido le regulación de los servicios de tercerización Ley N° 29245 y su reglamento Decreto Supremo N° 006-2008-TR en los empleadores?

La tercerización ha beneficiado en grande medida a los empleadores porque los contratos de tercerización se dan por poco tiempo y así se evitan de estar reconociendo pagos de sus beneficios.

3. ¿Cree usted que la regulación de los servicios de tercerización brinda garantía a los trabajadores?

Si en caso la empresa tercerizadora acoge al trabajador de acuerdo a ley y le reconoce todos sus beneficios laborales sí.

4. De acuerdo a su conocimiento y experiencia ¿Usted cree que con la Ley de tercerización y su reglamento habría dado paso a la precarización laboral en relación a estos contratos de tercerización?

Yo creo que sí, porque según la mayoría de los casos son por darse la precarización laboral en contratos de tercerización, perjudicando a los trabajadores.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Establecer de qué manera la tercerización, contemplada en Ley N° 29245 y su reglamento, repercute en la estabilidad laboral del trabajador. (Sólo leer).

5. De acuerdo a su conocimiento y experiencia ¿Usted considera que los trabajadores de empresas tercerizadoras cuentan con estabilidad laboral?

Yo creo que no, porque los trabajadores bajo esta modalidad mayormente trabajan poco tiempo porque la tercerización es para algún trabajo de una empresa principal que por la misma no es tampoco una actividad principal. Por ejemplo, en caso de las mineras pueden

tercerizar por un tiempo ciertas máquinas de excavación para luego seguir con la actividad principal de la extracción.

6. De acuerdo a su conocimiento y experiencia ¿Considera usted que la aplicación de este régimen especial limita o perjudica la libertad sindical?

Definitivamente perjudica porque el contrato de tercerización no es constante en el tiempo, sino entonces no da la oportunidad de gozar libremente que un trabajador pueda unirse a un sindicato.

7. De acuerdo a su conocimiento y experiencia ¿Qué opinión le merece la figura de la tercerización laboral por la cual una empresa principal contrata los servicios de una empresa tercerizadora para que ésta última le proporcione trabajadores?

Me parece que usar la figura de la tercerización para evadir responsabilidad con los trabajadores debe ser ilegal y que las empresas tercerizadoras que se coluden con las empresas principales deben ser sancionadas.

8. Conforme a su conocimiento y experiencia ¿Qué casos de desnaturalización de tercerización nos puede comentar?

Los casos de desnaturalización serían las empresas fantasmas de constructoras que existen para repartirse obras del estado. Aparentemente su constitución en documentación es legal pero físicamente no existen y ni cuentan con ningún implemento.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Determinar la antinomia entre la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento. (Sólo leer).

9. ¿Cree usted que existe contradicción entre la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento Decreto Supremo N° 006-2008-TR, ¿puede precisarnos?

Sí, como varias leyes de nuestro ordenamiento, hay varias contradicciones, la más controversial es sobre el equipamiento propio que ya no se exige en el reglamento.

10. De acuerdo a su conocimiento y experiencia ¿Qué propuestas de mejoras plantearía usted a la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento Decreto Supremo N° 006-2008-TR?

Se deberían dar mejoras en cuanto al tiempo de contrato, exigencias en la constitución de empresas tercerizadoras para que cumplan de acuerdo a ley con los trabajadores.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Determinar de qué manera la tercerización contemplada en Ley N° 29245 y su reglamento, afecta los beneficios sociales del trabajador. (Sólo leer)

11. De acuerdo a su conocimiento y experiencia ¿Considera usted que la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento, afecta los beneficios sociales del trabajador?

Sí porque los trabajadores al no contar con una estabilidad laboral, el trabajador no va a poder gozar de sus beneficios sociales.



James Ulises Martinez Ugaz
ABOGADO
Reg. CALL. 9723

ENTREVISTADO Nº 5

V. Nombres y Apellidos: Jorge Luis Torres Saravia

D.N.I. 41432748

Correo electrónico: jorgetorres_24@hotmail.com

Profesión: Abogado

Cargo/Institución: Estudio Jurídico

OBJETIVO GENERAL: Determinar de qué manera la tercerización incide en la precarización laboral con la aplicación de la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento. (Sólo leer).

1. ¿Cómo ha contribuido la regulación de los servicios de tercerización Ley N° 29245 y su reglamento Decreto Supremo N° 006-2008-TR en los derechos de los trabajadores?

La regulación de la tercerización es un poco ambigua, así que de cierta manera no contribuye si no perjudica a los trabajadores.

2. ¿Cómo ha contribuido le regulación de los servicios de tercerización Ley N° 29245 y su reglamento Decreto Supremo N° 006-2008-TR en los empleadores?

La regulación de la tercerización ayuda a los empleadores en cuanto a que al momento de hacer una contraprestación a una empresa principal, la empresa tercerizadora consigue beneficios de ganancias y como las leyes son ambiguas, la aplican a su beneficio.

3. ¿Cree usted que la regulación de los servicios de tercerización brinda garantía a los trabajadores?

No brinda garantía ninguna norma mal enfocada y esto se debe a que los encargados de elaborar las leyes no realizan un estudio previo de la problemática, dando paso así a una inseguridad jurídica.

4. De acuerdo a su conocimiento y experiencia ¿Usted cree que con la Ley de tercerización y su reglamento habría dado paso a la precarización laboral en relación a estos contratos de tercerización?

Yo creo que sí, porque al mal aplicar las normas no hay protección hacia los trabajadores lo que da lugar a la precarización laboral.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Establecer de qué manera la tercerización, contemplada en Ley N° 29245 y su reglamento, repercute en la estabilidad laboral del trabajador. (Sólo leer).

5. De acuerdo a su conocimiento y experiencia ¿Usted considera que los trabajadores de empresas tercerizadoras cuentan con estabilidad laboral?

No cuentan definitivamente con una estabilidad laboral, si no que los trabajadores por su necesidad aceptan las condiciones que les pone el empleador, así ellos no tengan estabilidad laboral, aceptan.

6. De acuerdo a su conocimiento y experiencia ¿Considera usted que la aplicación de este régimen especial limita o perjudica la libertad sindical?

Perjudica la libertad sindical porque por lo mismo de perder su trabajo, los empleados evitan afiliarse a un sindicato.

7. De acuerdo a su conocimiento y experiencia ¿Qué opinión le merece la figura de la tercerización laboral por la cual una empresa principal contrata los servicios de una empresa tercerizadora para que ésta última le proporcione trabajadores?

Que este tipo de figura se ve muchas veces, contratan bajo tercerización a empleados para que paguen menos y no estén en la planilla de la empresa principal y así evitar responsabilidades y eludir impuestos, y en realidad esos trabajadores deberían tener contrato directo con la empresa principal.

8. Conforme a su conocimiento y experiencia ¿Qué casos de desnaturalización de tercerización nos puede comentar?

Las empresas licitadoras para ganar las obras se constituyen, pero en realidad son empresas fantasmas y no cuentan ni con local alquilado ni con ninguna solvencia económica, esas empresas sirven para beneficiar a la empresa tercerizadora real.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Determinar la antinomia entre la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento. (Sólo leer).

9. ¿Cree usted que existe contradicción entre la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento Decreto Supremo N° 006-2008-TR, ¿puede precisarnos?

Yo creo que existe una falta redacción correctamente de la ley, así como varias otras normas de nuestro ordenamiento jurídico.

10. De acuerdo a su conocimiento y experiencia ¿Qué propuestas de mejoras plantearía usted a la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento Decreto Supremo N° 006-2008-TR?

Mi propuesta es que se debe mejorar los beneficios de los trabajadores que si hacen casi el mismo trabajo que un empleado de la empresa principal también sea una causal de desnaturalización de la tercerización inmediato y se deba sancionar tanto a la empresa principal como a la tercerizadora.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Determinar de qué manera la tercerización contemplada en Ley N° 29245 y su reglamento, afecta los beneficios sociales del trabajador. (Sólo leer)

11. De acuerdo a su conocimiento y experiencia ¿Considera usted que la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento, afecta los beneficios sociales del trabajador?

Sí afecta porque no cuentan específicamente con una estabilidad entonces no pueden gozar de beneficios sociales.

ENTREVISTADO N° 6

VI. Nombres y Apellidos: Roy Yshar Chavarry Prado

D.N.I. 46188949

Correo electrónico: rchavarry89@gmail.com

Profesión: Abogado

Cargo/Institución: Asesor de Caja Piura

OBJETIVO GENERAL: Determinar de qué manera la tercerización incide en la precarización laboral con la aplicación de la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento. (Sólo leer).

1. ¿Cómo ha contribuido la regulación de los servicios de tercerización Ley N° 29245 y su reglamento Decreto Supremo N° 006-2008-TR en los derechos de los trabajadores?

La regulación de la tercerización aporta a los derechos de los trabajadores en cuanto a que éstos obtengan empleo.

2. ¿Cómo ha contribuido la regulación de los servicios de tercerización Ley N° 29245 y su reglamento Decreto Supremo N° 006-2008-TR en los empleadores?

En cuanto a los empleadores, les contribuye porque generan ganancias al momento de realizar contratos de tercerización por un tiempo determinado.

3. ¿Cree usted que la regulación de los servicios de tercerización brinda garantía a los trabajadores?

No le genera garantía porque son los empleadores de las empresas tercerizadoras quienes mal utilizan esta figura para sacar provecho para ellos mismos en perjuicio de los trabajadores en su mayoría, a pesar que hay empresas constituidas sólidamente y que sí respetan los derechos de sus trabajadores.

4. De acuerdo a su conocimiento y experiencia ¿Usted cree que con la Ley de tercerización y su reglamento habría dado paso a la precarización laboral en relación a estos contratos de tercerización?

Sí porque mayormente los juicios que se dan es por el atropello de los derechos de los trabajadores que hacen sus empleadores de las empresas tercerizadoras como por ejemplo la falta de pago de sus liquidaciones, contratos ambiguos, tratan de eludir responsabilidad diciéndoles a los trabajadores que lo que reclaman le corresponde a la empresa principal para que les reconozcan, etc.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Establecer de qué manera la tercerización, contemplada en Ley N° 29245 y su reglamento, repercute en la estabilidad laboral del trabajador. (Sólo leer).

5. De acuerdo a su conocimiento y experiencia ¿Usted considera que los trabajadores de empresas tercerizadoras cuentan con estabilidad laboral?

La estabilidad laboral va a depender del tipo de contrato, asimismo, con la tercerización por su misma naturaleza no es por un largo tiempo entonces eso lleva a que no haya estabilidad laboral.

6. De acuerdo a su conocimiento y experiencia ¿Considera usted que la aplicación de este régimen especial limita o perjudica la libertad sindical?

Yo creo que limita la libertad sindical, ya que los trabajadores que no tienen una estabilidad laboral evitan suscribirse a un sindicato a diferencia de los trabajadores que tal vez sean estables.

7. De acuerdo a su conocimiento y experiencia ¿Qué opinión le merece la figura de la tercerización laboral por la cual una empresa principal contrata los servicios de una empresa tercerizadora para que ésta última le proporcione trabajadores?

Que depende de la empresa, si la empresa tercerizadora es una agencia de provisión de personal pues es legal, pero si usado como pantalla para tercerizar servicios cuando en realidad los trabajadores pertenecen directamente para la empresa principal, pues se incurre en una desnaturalización.

8. Conforme a su conocimiento y experiencia ¿Qué casos de desnaturalización de tercerización nos puede comentar?

El caso de una empresa de telefonía se desnaturalizó la figura de tercerización ya que todos los trabajadores de la empresa tercerizadora estaban laborando en in situ en la empresa principal incluso hacían las mismas labores que otros trabajadores de la empresa principal, marcaban asistencia y se les llamaba la atención ante tardanzas entre otros, pero sus sueldos y beneficios eran otros, lo que se usó esta figura para provisión de personal.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Determinar la antinomia entre la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento. (Sólo leer).

9. ¿Cree usted que existe contradicción entre la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento Decreto Supremo N° 006-2008-TR, ¿puede precisarnos?

Sí existe ambigüedad en la ley y contradicción de su reglamento en varias partes lo que más se contradice es en cuanto a la autonomía de la empresa en el reglamento son mas condescendientes y no exigen que tengan local propio ni herramientas, lo que lleva a cabo una inseguridad laboral.

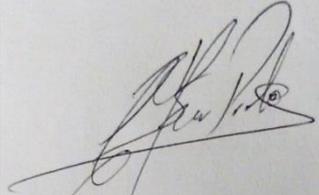
10. De acuerdo a su conocimiento y experiencia ¿Qué propuestas de mejoras plantearía usted a la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento Decreto Supremo N° 006-2008-TR?

Yo plantearía que el estado debe de preparar un plan de acuerdo a la realidad social para regular los comportamientos y tener una seguridad jurídica y no tomar normas de otros países y aplicarlas directamente en nuestro país que hay otra realidad, en este caso mejorar la ley y que sea más clara y de acuerdo eso mejorar su reglamento.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Determinar de qué manera la tercerización contemplada en Ley N° 29245 y su reglamento, afecta los beneficios sociales del trabajador. (Sólo leer)

11. De acuerdo a su conocimiento y experiencia ¿Considera usted que la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento, afecta los beneficios sociales del trabajador?

Sí, afecta porque en su mayoría los trabajadores son afectados de sus propios beneficios estipulados en sus contratos de tercerización a diferencia de sus beneficios sociales que no vienen de un contrato si no una negociación colectiva.



Roy Yshar Chavarri Prado
ABOGADO
Reg. CALL 10197

ENTREVISTADO Nº 7

VII. Nombres y Apellidos: Wilmer Enrique Bardales Quiroz

D.N.I. 19324146

Correo electrónico: bardalesasesorialegal@hotmail.com

Profesión: Abogado

Cargo/Institución: Estudio Bardales y Abogados

OBJETIVO GENERAL: Determinar de qué manera la tercerización incide en la precarización laboral con la aplicación de la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento. (Sólo leer).

1. ¿Cómo ha contribuido la regulación de los servicios de tercerización Ley N° 29245 y su reglamento Decreto Supremo N° 006-2008-TR en los derechos de los trabajadores?

Yo creo que el hecho de regular a la tercerización no aporta en sí a los derechos de los trabajadores, si no que perjudica porque su aplicación hace que los trabajadores ganen menos muchas veces realizando las mismas labores que un trabajador de una empresa principal.

2. ¿Cómo ha contribuido le regulación de los servicios de tercerización Ley N° 29245 y su reglamento Decreto Supremo N° 006-2008-TR en los empleadores?

Esta figura es usada muchas veces para que la empresa tercerizadora en vez de realizar la actividad que se le delega sólo le brinde trabajadores, aún así contando con todos sus implemento y autonomía, los trabajadores rinden cuentas a la empresa principal, por tanto creo que no sería alguna contribución hacia los empleadores, sino una ventaja mal usada.

3. ¿Cree usted que la regulación de los servicios de tercerización brinda garantía a los trabajadores?

Si la tercerización se desnaturaliza no brindaría garantías porque no tendría ninguna seguridad laboral.

4. De acuerdo a su conocimiento y experiencia ¿Usted cree que con la Ley de tercerización y su reglamento habría dado paso a la precarización laboral en relación a estos contratos de tercerización?

Yo creo que depende de la situación de cada empresa empresa principal y tercerizadora porque por ejemplo muchas veces la empresa principal le brinda todos los implementos a los trabajadores de la empresa tercerizadora y le debe cumplimiento cuando en realidad debería ser a la empresa tercerizadora, sin embargo, cuenta con su salario otorgado a traves de la empresa tercerizadora, pero si vamos por el lado de la estabilidad y seguridad labora, pues estaría incurriendo en una precarización porque el trabajador no sabría para quien trabaja generándole incertidumbre.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Establecer de qué manera la tercerización, contemplada en Ley N° 29245 y su reglamento, repercute en la estabilidad laboral del trabajador. (Sólo leer).

5. De acuerdo a su conocimiento y experiencia ¿Usted considera que los trabajadores de empresas tercerizadoras cuentan con estabilidad laboral?

No, como la respuesta anterior, la tercerización afecta mayormente en la estabilidad laboral por la incertidumbre que genera la desnaturalización de la tercerización.

6. De acuerdo a su conocimiento y experiencia ¿Considera usted que la aplicación de este régimen especial limita o perjudica la libertad sindical?

Por el temor y la que se tiene para poder conservar su trabajo, los trabajadores no se unen a los sindicatos muchas veces por no tener un contrato estable.

7. De acuerdo a su conocimiento y experiencia ¿Qué opinión le merece la figura de la tercerización laboral por la cual una empresa principal contrata los servicios de una empresa tercerizadora para que ésta última le proporcione trabajadores?

Pues que una figura muy común que se da el hecho de utilizar la figura de tercerización sólo para conseguir personal y ubicarlos en otras planillas y así pagarles menos.

8. Conforme a su conocimiento y experiencia ¿Qué casos de desnaturalización de tercerización nos puede comentar?

El caso de trabajadores de telefonía Claro que fueron contratados por una empresa tercerizadora pero en realidad trabajaban directamente para telefonía Claro, incluso usaban el uniforme de la empresa principal y marcaban asistencia en la misma, es un caso de desnaturalización de tercerización.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Determinar la antinomia entre la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento. (Sólo leer).

9. ¿Cree usted que existe contradicción entre la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento Decreto Supremo N° 006-2008-TR, ¿puede precisarnos?

Existen varias contradicciones en las leyes de tercerización como de contar con sus implementos propios y luego en su reglamento no sea obligatorio.

10. De acuerdo a su conocimiento y experiencia ¿Qué propuestas de mejoras plantearía usted a la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento Decreto Supremo N° 006-2008-TR?

Plantearía que los artículos de la ley y el reglamento de la tercerización sean más detallados para evitar vacíos, si bien es cierto el juez puede ayudar en esos vacíos, pero muchas veces el acudir a un órgano jurisdiccional no es de alcance para los trabajadores, si las leyes fueran más detalladas en beneficio justo tanto de trabajador y empleador, esta figura funcionaría de manera justa.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Determinar de qué manera la tercerización contemplada en Ley N° 29245 y su reglamento, afecta los beneficios sociales del trabajador. (Sólo leer)

11. De acuerdo a su conocimiento y experiencia ¿Considera usted que la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento, afecta los beneficios sociales del trabajador?

Sí porque muchas los empleadores toman represarias en contra de sus trabjadores que se aunen a un sindicato entonces para conservar el mismo evitan unirse, adicionando que se trate de trabajadores de una empresa tercerizadora que no tenga contrato estable.



Wilmer Enrique Burdales Quiroz
ABOGADO
Reg. CALL N° 9722

ENTREVISTADO N° 8

VIII: **Nombres y Apellidos:** Yessenia Brighytte Delgado Siete

D.N.I. 71922142

Correo electrónico: delsiyessy@gmail.com

Profesión: Abogada

Cargo/Institución: Independiente

OBJETIVO GENERAL: Determinar de qué manera la tercerización incide en la precarización laboral con la aplicación de la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento. (Sólo leer).

1. ¿Cómo ha contribuido la regulación de los servicios de tercerización Ley N° 29245 y su reglamento Decreto Supremo N° 006-2008-TR en los derechos de los trabajadores?

La tercerización ha contribuido en cuanto a que por esa figura genera empleo a los trabajadores.

2. ¿Cómo ha contribuido la regulación de los servicios de tercerización Ley N° 29245 y su reglamento Decreto Supremo N° 006-2008-TR en los empleadores?

El beneficio de la tercerización para los empleadores aporta en cuanto a que se les permite constituirse y generar sus ingresos al momento de brindar sus servicios a la empresa principal.

3. ¿Cree usted que la regulación de los servicios de tercerización brinda garantía a los trabajadores?

Yo creo que la garantía depende de la empresa en la que laboren los trabajadores y sobre todo de la ética con la que trabajen, porque nuestras normas siempre tienen lagunas.

4. De acuerdo a su conocimiento y experiencia ¿Usted cree que con la Ley de tercerización y su reglamento habría dado paso a la precarización laboral en relación a estos contratos de tercerización?

Yo creo que sí porque esta figura de tercerización en la norma prescrita no es tan clara entonces eso da paso a la precarización laboral.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Establecer de qué manera la tercerización, contemplada en Ley N° 29245 y su reglamento, repercute en la estabilidad laboral del trabajador. (Sólo leer).

5. De acuerdo a su conocimiento y experiencia ¿Usted considera que los trabajadores de empresas tercerizadoras cuentan con estabilidad laboral?

Yo creo que no cuentan, porque las empresas tercerizadoras muchas veces se ven casos que desaparecen sin pagarles a los trabajadores sus beneficios ya que los contratos celebrados son por corto tiempo o hay mucha rotación de personal para evitar la estabilidad laboral.

6. De acuerdo a su conocimiento y experiencia ¿Considera usted que la aplicación de este régimen especial limita o perjudica la libertad sindical?

La libertad sindical se ve perjudicada porque un trabajador va a preferir cuidar su trabajo que negociar condiciones con su empleador a no ser un trabajador con trabajo fijo.

7. De acuerdo a su conocimiento y experiencia ¿Qué opinión le merece la figura de la tercerización laboral por la cual una empresa principal contrata los servicios de una empresa tercerizadora para que ésta última le proporcione trabajadores?

En mi opinión me parece que es mal utilizar la figura porque la tercerización es para realizar trabajos específicos a una empresa principal y no eludir responsabilidades de la empresa principal, lo que se ve muchas veces para disminuir el gasto en sueldos de los trabajadores.

8. Conforme a su conocimiento y experiencia ¿Qué casos de desnaturalización de tercerización nos puede comentar?

Los casos que en su mayoría se conoce es para que la empresa principal tenga que invertir menos en los sueldos de sus trabajadores y las empresas tercerizadoras así evitan brindarles las herramientas y útiles que necesitan.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Determinar la antinomia entre la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento. (Sólo leer).

9. ¿Cree usted que existe contradicción entre la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento Decreto Supremo N° 006-2008-TR, ¿puede precisarnos?

Sí existe contradicción al momento de expresarse en el reglamento que las herramientas pueden o no estar bajo su administración mientras que en la ley exige que las herramientas deben ser propias.

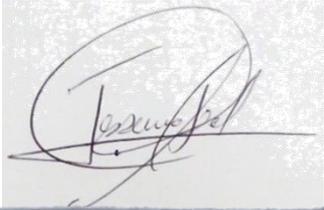
10. De acuerdo a su conocimiento y experiencia ¿Qué propuestas de mejoras plantearía usted a la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento Decreto Supremo N° 006-2008-TR?

Mejoraría en la ley de tercerización la precisión de los requisitos para que sea más detallada y en el reglamento ampliaría bajo la misma premisa de la ley los requisitos más exactos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Determinar de qué manera la tercerización contemplada en Ley N° 29245 y su reglamento, afecta los beneficios sociales del trabajador. (Sólo leer)

11. De acuerdo a su conocimiento y experiencia ¿Considera usted que la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento, afecta los beneficios sociales del trabajador?

Sí afecta cuando son partícipes de un pliego colectivo del sindicato y las empresas tercerizadoras no cumplen con esa negociación o peor aún no se involucran en los sindicatos para salvaguardas de cierta forma su permanencia en el trabajo.



Yessenia B. Delgado Sierra
ABOGADA
CALL 10040

ANEXO 5

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

TÍTULO: La tercerización y su incidencia en la precarización laboral, en la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento.

Objetivo General: Determinar de qué manera la tercerización incide en la precarización laboral con la aplicación de la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento.

AUTOR (A):

FECHA:

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Hernández L. (2016). La precarización del empleo formal	La precariedad laboral como las deficientes condiciones laborales, que se grafican como subempleo y desempleo en la persona humana, también se señala que es la falta de seguridad, y la carencia de garantía de condiciones socioeconómicas mínimas y necesarias para una vida digna que reúna las condiciones elementales de la canasta familiar.	Se examina tal concepto como una deficiente condición laboral por lo que la persona presenta la falta de garantía y protección a sus condiciones socioeconómicas que vulneran su dignidad.	En conclusión, la precarización laboral es una condición que afecta la dignidad de la persona y por ende sus derechos fundamentales, lo que se produce por otra parte que ejerce uso abusivo de su poder (tratándose de una relación laboral); el cual, se debe erradicar y hacer cumplir las garantías que están en la constitución como lo es de tener un trabajo digno.

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

TÍTULO: La tercerización y su incidencia en la precarización laboral, en la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento.

Objetivo General: Determinar de qué manera la tercerización incide en la precarización laboral con la aplicación de la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento.

AUTOR (A):

FECHA:

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Haro J. (2013). Derecho del trabajo, pp.72	La Constitución Política es una de las normas fundamentales y máximas del derecho laboral en nuestro ordenamiento nacional, permitiendo la protección de los derechos de cada trabajador.	Nuestra carta magna es una de las principales normas que protegen la dignidad de la persona en la sociedad y pone al hombre como máximo fin de protección y desarrollo porque considera que la condición de la precarización no debe darse por ningún motivo en bajo ninguna circunstancia, sino que al contrario protege los derechos como estabilidad laboral, libertad sindical, beneficios sociales.	Del análisis se infiere que la protección de los derechos fundamentales como la estabilidad laboral, libertad sindical y beneficios sociales son básico e importantes y los que se deben de tutelas para evitar la precarización laboral.

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

TITULO: La tercerización y su incidencia en la precarización laboral, en la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento.

Objetivo Específico 1: Establecer de qué manera la tercerización, contemplada en Ley N° 29245 y su reglamento, repercute en la estabilidad laboral del trabajador.

AUTOR (A):

FECHA:

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Marín F. (2015) La estabilidad laboral: aspectos y procedimientos en la LOTTT Cuestiones Jurídicas. Revista Cuestiones Jurídicas, Vol. IX, Número 2, pp. 72 - 86</p>	<p>Una de características de una relación laboral, la cual se adiciona a la prestación personal, las remuneraciones y, a la subordinación; esta se podría verse vulnerada o afectada si se encontrase al sujeto o trabajador en situaciones que puedan dañar su continuidad en el servicio que presta, sin importar el hecho de que sea en el sector privado o estatal.</p>	<p>Se analiza en la presente fuente la estabilidad laboral, es decir, las situaciones o actos que trasgreden la continuidad del trabajo en su centro laboral, lo que conlleva a una vulneración de su derecho a la estabilidad laboral y para lograr ello tanto el trabajador debe cumplir con sus obligaciones, así como la empresa debe contar y brindar las garantías y seguridad laboral necesaria.</p>	<p>Se determina que la estabilidad laboral es un derecho fundamental, como tal, está protegido internacionalmente, lo que consiste en brindarle la tranquilidad al trabajador para que tenga una continuidad segura de que brinde sus servicios y cumpla sus obligaciones con la empresa y que la empresa respete tal derecho y le brinde la tutela a su derecho fundamental.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

TÍTULO: La tercerización y su incidencia en la precarización laboral, en la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento.

Objetivo Específico 1: Establecer de qué manera la tercerización, contemplada en Ley N° 29245 y su reglamento, repercute en la estabilidad laboral del trabajador.

AUTOR (A):

FECHA:

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>ObregónT. (2016), Derecho & Sociedad. Estabilidad Laboral no es sinónimo de terciarización, pp. 78.</p>	<p>En la Doctrina, la estabilidad laboral se manifiesta en el principio de continuidad del derecho laboral. Este, dentro de las muchas apariciones, manifiesta dos tipos importantes, en primer lugar, la manifestación del principio de continuidad se ve reflejada en la estabilidad de entrada, la cual consiste en la preferencia en por la contratación a plazo indeterminado; y de otro lado tenemos a la estabilidad laboral de salida que no es más que el límite al despido ad nutum o arbitrario.</p>	<p>Se analiza la estabilidad laboral desde otra perspectiva más amplia tanto en la continuidad del trabajo, así como evitar el despido arbitrario, para ello obregón dice que son dos maneras importantes a considerar.</p>	<p>Se concluye que la estabilidad laboral tiene una interpretación más amplia puesto que no sólo consiste en la continuidad que tiene el trabajador de seguir laborando para una empresa, sino que también cuenta con una causal legal de despido para evitar el despido arbitrario y no se le vulnere sus derechos laborales al trabajador.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

TÍTULO: La tercerización y su incidencia en la precarización laboral, en la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento.

Objetivo Específico 2: Determinar la antinomia entre la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento.

AUTOR (A):

FECHA:

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Sentencia Popular N° 1607 – 2012, Lima	Declara infundada la Acción Popular presentada por el Secretario General del Sindicato Único de Trabajadores de Servicios de Mantenimiento de Agua Potable y Alcantarillado de CONCYSSA Sociedad Anónima y otros, a través de la cual se demanda la ilegalidad e inconstitucionalidad de los artículos 4º y 5º del Decreto Supremo N° 006-2008-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29245 y del DECRETO SUPREMO N° 006-2008-TR, que regulan los servicios de tercerización, por contravenir el artículo 51º de la Constitución Política del Estado, así como los artículos 2º, 3º, y 5º de la Ley N° 29245, Ley que Regula	Se analiza la sentencia de la Acción popular por considerarse ilegal los artículos 4 y 5 y por contravenir el artículo 51 de la Constitución que habla de la jerarquía de normas, el mismo que se declaró infundado porque interpretaron que en la Ley de tercerización están los presupuestos al margen que en el reglamento se contradiga.	Lo señalado por estos jueces no han realizado una valoración adecuada de la realidad de los hechos y el espíritu de la ley, siendo necesario por lo tanto modificar el reglamento para que sea específica señalando que las labores de las empresas tercerizadoras no deben versar sobre las actividades principales o nucleares de la empresa principal; y que además deben tener pluralidad de clientes; se concluye que, claramente se necesita de un cambio en la legislación que permita operar a la tercerización, a

	los Servicios de Tercerización.		través de la cual se identifica un problema en el reglamento ya que es muy permisivo para este tipo de servicios u obras de esta modalidad.
--	---------------------------------	--	---

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

TÍTULO: La tercerización y su incidencia en la precarización laboral, en la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento.

Objetivo Específico 3: Determinar de qué manera la tercerización contemplada en Ley N° 29245 y su reglamento, afecta los beneficios sociales del trabajador.

AUTOR (A):

FECHA:

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Exp. 02272-2015-PA/TC	El TC, en el Exp. 02272-2015-PA/TC, en el numeral a13 cita al artículo 1 del Convenio de la Organización Internacional de Trabajo, respecto del derecho de sindicalización y negociación colectiva, donde dispone que: los empleadores deben contar con protección contra actos de discriminación que perjudiquen su libertad sindical.	El Tribunal Constitucional cita artículo del Convenio de la Organización de Trabajo en la que exhorta que no se debe permitir actos discriminatorios que perjudiquen al trabajador para afiliarse a un grupo sindical o coaccionarlo de cualquier forma para desafiliarse del mismo.	Del expediente señalado, se puede inferir que la libertad sindical es un derecho por el cual el estado debe de velar por su adecuada protección y regirse bajo el marco normativo internacional el cual vela por el cumplimiento de este derecho, ya sea de formar parte de manera libre, de asociarse y de realizar actividades sindicales que le permita velar por sus derechos y la de sus compañeros de trabajo. Esto debe ser garantizado por el estado, dando mayor énfasis al trabajador ante cualquier acto discriminatorio que

			<p>esto pudiera recibir por parte de su empleador.</p> <p>De la cita referida, se puede indicar que el derecho de libertad sindical, está regulado bajo normas internacionales, siendo uno de los tratados al cual pertenecemos, la OIT, a través de su convenio.</p>
--	--	--	---

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

TÍTULO: La tercerización y su incidencia en la precarización laboral, en la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento.

Objetivo Específico 3: Determinar de qué manera la tercerización contemplada en Ley N° 29245 y su reglamento, afecta los beneficios sociales del trabajador.

AUTOR (A):

FECHA:

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Constitución Política del Perú	<p>Según nuestra Constitución Política de 1993, en el art. 24 señala que el “pago de las remuneraciones y los beneficios sociales son de carácter prioritario, frente a cualquier otra obligación que pueda tener el empleador”. (párr. 2).</p> <p>De la cita señalada, alegando lo señalado en el art. N° 24 de nuestra constitución podemos afirmar que los derechos laborales a los cuales un trabajador tiene derecho están regulados por nuestra constitución y dicho sea de paso que estos serán</p>	<p>Nuestra Constitución Política del Perú establece la protección de los beneficios sociales, lo que permite que la comunidad trabajadora tenga certeza que sus derechos laborales prevalecerán sobre otros, dado que muchos temen que no se les abone o pague sus beneficios sociales.</p>	<p>La Tutela de los beneficios sociales son muy importantes pues está ciertamente relacionado con el derecho de pertenecer a un sindicato para mejoras de condiciones de trabajo y por ende el reconocimiento de beneficios sociales, es por ello que nuestra carta magna lo protege.</p>

	<p>prioritarios ante cualquier otra obligación que mantenga el empleador. Esto permite que la comunidad trabajadora tenga certeza que sus derechos laborales prevalecerán sobre otros, dado que muchos temen que no se les abone o pague sus beneficios sociales.</p>		
--	---	--	--