

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional de Derecho



TESIS

TITULO : LA INTERMEDIACIÓN LABORAL Y SUS EFECTOS SOBRE LOS DERECHOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES DE LA UPLA.

PARA OPTAR : EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO

**AUTORAS : BACH. YEIMMY YULIZA DE LA CRUZ COLONIO
BACH. MARÍA MILAGROS SUELDO GONZÁLES**

ASESOR : DRA. ROSA SOLÓRZANO MACETAS.

LÍNEA DE INV. : DERECHO LABORAL Y PROCESAL LABORAL

RESOLUCION DE EXPEDITO :

HUANCAYO – PERU

2021

ASESOR:
DRA. ROSA SOLÓRZANO MACETAS.

DEDICATORIA:

A todos los familiares que nos han apoyado constantemente en el desarrollo de la presente investigación, considerando el afecto brindado por ellos.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi agradecimiento al asesor de esta tesis, DrA. Rosa Solórzano Macetas, por la dedicación y apoyo al presente trabajo, por el respeto a nuestras sugerencias e ideas, por la dirección y el rigor que ha facilitado a las mismas. Asimismo, en segundo lugar, expresamos nuestra más sincera gratitud a cada una de las personas que intervinieron en el desarrollo de la presente.

INDICE

DEDICATORIA:	iii
AGRADECIMIENTO	iv
INDICE	v
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	ix
INTRODUCCIÓN	x
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción del problema.....	1
1.2. Delimitación del problema.....	3
1.2.1. Delimitación espacial.....	3
1.2.2. Delimitación temporal	3
1.2.3. Delimitación conceptual	3
1.3. Formulación del problema	4
1.3.1. Problema general	4
1.3.2. Problemas específicos.....	4
1.4. Objetivos	4
1.4.1. Objetivo general.....	4
1.4.2. Objetivos específicos	4
1.5. Justificación de la investigación.....	5

1.5.1. Social.....	5
1.5.2. Científica – teórica.....	5
1.5.3. Metodológica	5
1.6. Hipótesis y variables	6
1.6.1. Hipotesis	6
1.6.2. Variables	6
1.6.3. Operacionalización de las variables.....	6
CAPITULO II.....	9
MARCO TEÓRICO.....	9
2.1. Antecedentes del estudio.....	9
2.2. Bases teóricas	20
2.2.1. La intermediacion laboral	20
2.2.2. Derechos Laborales.....	29
CAPÍTULO III.....	48
METODOLOGÍA.....	48
3.1. Método de investigación	48
3.2. Tipo de investigación	49
3.3. Nivel de investigación.....	49
3.4. Diseño de investigación	49
3.5. Población y muestra	49
3.5.1. Población.....	49

3.5.2. Muestra	50
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	50
3.6.1. Técnicas de recolección de datos	50
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos	50
3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	51
CAPÍTULO IV.....	52
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	52
4.1. Presentación de resultados	52
4.2. Contrastación de hipótesis general.....	62
4.2.1. Contrastación de la Hipótesis General:.....	62
4.2.2. Contrastación de hipótesis específica 1	64
4.2.3. Contrastación de hipótesis específica 2	65
4.3. Discusión de resultados	66
CONCLUSIONES	70
RECOMENDACIONES.....	71
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	72
ANEXOS	75

RESUMEN

El problema general de la presente es: ¿de qué manera la intermediación laboral vulnera los derechos laborales individuales y colectivos de los trabajadores, en la Universidad Peruana Los Andes, 2018-2019, siendo su objetivo general: determinar de qué manera la intermediación laboral vulnera los derechos laborales individuales y colectivos de los trabajadores, en la Universidad Peruana Los Andes, 2018-2019. La hipótesis general planteada fue que: La intermediación laboral sí vulnera de forma directa y significativa los derechos laborales de los trabajadores, en la Universidad Peruana Los Andes, 2018-2019.

“Los métodos generales que se utilizaron fueron el método inductivo-deductivo, siendo su tipo de investigación la de carácter jurídico social, el nivel de investigación es de tipo explicativo, de diseño de investigación no experimental y de carácter transversal”.

Como conclusión de la presente investigación se menciono la siguiente: se ha determinado que la intermediación laboral sí vulnera de forma directa y significativa los derechos laborales de los trabajadores, en la Universidad Peruana Los Andes, 2018-2019, “ya que el uso de la intermediación 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 intermediadoras, y las desigualdades como la discriminación salarial saltan a la vista”.

PALABRAS CLAVES: Intermediación laboral, Derechos individuales, Derecho colectivos de los trabajadores.

ABSTRACT

The general problem of the present one is: in what way does labor intermediation violate the individual and collective labor rights of workers, at Universidad Peruana Los Andes, 2018-2019, its general objective being: to determine in what way labor intermediation violates individual and collective labor rights of workers, at the Universidad Peruana Los Andes, 2018-2019. The general hypothesis raised was that: Labor intermediation does directly and significantly violate the labor rights of workers, at the Universidad Peruana Los Andes, 2018-2019.

The general methods used were the inductive-deductive method, its type of research being of a social legal nature, the level of research is explanatory, non-experimental research design and cross-sectional.

As a conclusion of this research, the following is mentioned: it has been determined that labor intermediation does directly and significantly violate the labor rights of workers, at the Universidad Peruana Los Andes, 2018-2019, since the use of intermediation It affects many figures of labor law, but if we add to this that its use is simulated and fraudulent, the implications of its affectation reach guiding principles such as Equality, because many workers who should be hired by the main company fall back in intermediary companies, and inequalities such as wage discrimination are obvious.

KEY WORDS: Labor intermediation, individual rights, collective rights of workers.

INTRODUCCIÓN

En general, puede indicarse que “en la intermediación laboral siempre participan tres elementos, y de no presentarse alguno de ellos, deviene en otra relación jurídica: el oferente, el demandante y el intermediario. El oferente, que dentro de la relación laboral sería el trabajador, es el sujeto que pone a disposición del demandante su fuerza de trabajo para ser empleada en las actividades requeridas por éste; actividad que se ejecuta bajo su continuada: subordinación, sin que ello signifique que en todos los eventos se configure un contrato de trabajo” (Toyama, 2019, p. 99).

El intermediario es la persona natural o jurídica “que sirve de vínculo para que el oferente (trabajador) sea incorporado como sujeto activo dentro del mercado laboral; puede decirse que es la parte que ubica al oferente al servicio de la empresa que necesita la prestación de la mano de obra. Dentro del campo de derecho laboral se distinguen tres modalidades de intermediario laboral, los cuales son totalmente distintos en cuanto a los sujetos que intervienen y sus responsabilidades” (Menéndez, 2020, p. 191).

De otro lado, es importante señalar que “es preocupante observar que algunos de los usuarios de la figura de la intermediación laboral, en especial de las empresas de servicios temporales, se han valido de este medio para simular la existencia de verdaderos contratos de trabajo indefinidos en el tiempo. La legislación y la jurisprudencia han dedicado esfuerzos para evitar que la figura de la intermediación laboral sea empleada para cometer actos irregulares” (Bordaes, 2020, p. 99).

A nivel metodológico se ha establecido lo siguiente: el problema general de la presente es: ¿de qué manera la intermediación laboral vulnera los derechos laborales individuales y colectivos de los trabajadores, en la Universidad Peruana Los Andes, 2018-2019, siendo su objetivo general: determinar de qué manera la intermediación laboral vulnera los derechos laborales individuales y colectivos de los trabajadores, en la Universidad Peruana Los Andes,

2018-2019. La hipótesis general planteada fue que: La intermediación laboral sí vulnera de forma directa y significativa los derechos laborales de los trabajadores, en la Universidad Peruana Los Andes, 2018-2019.

“Los métodos generales que se utilizaron fueron el método inductivo-deductivo, siendo su tipo de investigación la de carácter jurídico social, el nivel de investigación es de tipo explicativo, de diseño de investigación no experimental y de carácter transversal”.

Asimismo, la presente tesis se encuentra dividida en cuatro capítulos, siendo su estructura la siguiente:

“En el primer capítulo denominado Planteamiento del problema, se desarrolla la descripción de la realidad problemática, formulación del problema, justificación de la investigación y la delimitación de la investigación”.

“En el segundo capítulo denominado Marco teórico de la investigación, se desarrollan ítems como: antecedentes de la investigación, marco histórico, bases teóricas de la investigación, marco conceptual y marco legal”.

“En el tercer capítulo denominado Metodología de la investigación, se desarrollan aspectos como: métodos de investigación, tipos y niveles, población y muestra, diseño de investigación, técnicas de investigación e instrumento, y técnicas de procesamiento y análisis de datos”.

“En el cuarto capítulo denominado Resultados de la investigación, se consideran los siguientes ítems: presentación de resultados y la discusión de resultados”.

Y finalmente, se han redactado las conclusiones y recomendaciones; como las referencias bibliográficas y anexos.

LAS AUTORAS

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

Empezamos por señalar, que, “como parte de la flexibilización laboral, se introdujo en nuestro país la intermediación laboral, con el argumento de la desaceleración productiva, que evite la disposición de acciones y esfuerzos de la empresa dedicada a una actividad productiva de bienes o servicios” (Toyama, 2020, p. 39).

La norma establece tres clases de empresas de servicios, “comúnmente llamado SERVIS, que son: empresas de servicios temporales, de servicios complementarios y especializados. Las de servicios temporales para aquellas que puedan destacar trabajadores bajo la modalidad de suplencia y ocasional” (Abanto, 2009, p. 23).

La intermediación laboral “es uno de los procesos de descentralización productiva a través del cual una empresa (usuaria) contrata a otra empresa (de servicios) a fin que le proporcione personal (destaque) que estará sujeto a su poder de dirección; debe señalarse que es una modalidad contractual de subcontrato muy frecuentemente utilizado en nuestro país” (García, 2018, p. 55).

Ahora bien, la intermediación laboral no debe confundirse con una institución jurídica similar que “es la tercerización de servicios, que es un proceso de descentralización productiva a través del cual una empresa principal contrata a otra empresa tercerizadora a fin que preste una obra y/o servicio a su favor, sin que necesariamente exista un destaque de trabajadores a su organización empresarial. En caso exista destaque, la empresa usuaria no ejerce poder dirección sobre el personal destacado” (Bardales, 2020, p. 8).

Debe indicarse que, en la Upla, se paga por trabajador 2300 incluido igv. La SERVIs le puede pagar 930 por servicio sin arma, asimismo, 1500 servicio con arma, a ello podría considerarse que paga 1800 por servicio en lugares esenciales, en el caso de limpieza se paga 1500 por servicio. Las empresas prestadoras son: EVA'S security sac es de vigilancia y Corporación Kristal sac de limpieza.

Ambos sistemas de contratación materializan el afán del empleador de abandonar el “gigantismo empresarial” (aminorar costos de personal), significan una relación laboral “triangular” (para el trabajador no hay un solo “empleador”, entendiéndose por éste a la persona que lo contrata, ejerce el poder de dirección y se beneficia de los frutos de la prestación de servicios). “La intermediación laboral se caracteriza por dos elementos: el destaque de trabajadores + la subordinación del trabajador hacia la empresa usuaria (excepto en el poder disciplinario), en tanto que la tercerización se caracteriza por la inexistencia de subordinación de los trabajadores de la empresa tercerizadora respecto a la empresa principal, aún cuando haya destaque de trabajadores. Lo que importa es la realización de la obra y/o servicio, no dirigir la mano de obra” (Toyama, 2020, p. 59).

En ese sentido, el problema de investigación abordó el estudio de cómo la intermediación laboral vulnera los derechos laborales individuales y colectivos de los

trabajadores, siendo importante para ello realizar el análisis documental respectivo, utilizando el Registro de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE) de la Dirección Regional de Trabajo Junín, como documento de recopilación, este problema se puede advertir por ejemplo en la contratación de personal de la Universidad Peruana Los Andes.

1.2. Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación espacial

La presente investigación se situó en la Universidad Peruana Los Andes.

1.2.2. Delimitación temporal

La investigación considerará en cuanto a sus datos los años 2018 y 2019.

1.2.3. Delimitación conceptual

-Intermediación laboral.

-Empresa usuaria.

-Empresa de servicios.

-Empresa de servicios temporales.

-Empresa de servicios complementarios

-Empresas de servicios especializados.

-Derechos individuales:

-Derecho a la remuneración.

-Derecho a seguridad y salud en el trabajo.

-Derecho al descanso remunerado.

-Derecho a la jornada laboral

-Derecho a la CTS.

-Derechos colectivos:

- Derecho a la huelga.
- Derecho a la negociación colectiva.
- Derecho a la libre asociación.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿De qué manera la intermediación laboral vulnera los derechos laborales individuales y colectivos de los trabajadores, en la Universidad Peruana Los Andes, 2018-2019?

1.3.2. Problemas específicos

- ¿Cómo las empresas intermediadoras vulneran los derechos laborales individuales como la igualdad y la remuneración, en la Universidad Peruana Los Andes, 2018-2019?
- ¿Cómo las empresas intermediadoras vulneran los derechos laborales colectivos como la libertad sindical, en la Universidad Peruana Los Andes, 2018-2019?

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar de qué manera la intermediación laboral vulnera los derechos laborales individuales y colectivos de los trabajadores, en la Universidad Peruana Los Andes, 2018-2019.

1.4.2. Objetivos específicos

- 1.4.2.1.** Establecer cómo las empresas intermediadoras vulneran los derechos laborales individuales como la igualdad y la remuneración, en la Universidad Peruana Los Andes, 2018-2019

1.4.2.2. Establecer cómo las empresas intermediadoras vulneran los derechos laborales colectivos como la libertad sindical, en la Universidad Peruana Los Andes, 2018-2019.

1.5. Justificación de la investigación

1.5.1. Social

La investigación contribuye a nivel social, beneficiando a los trabajadores, toda vez que mediante esta se estableció que la intermediación laboral como mecanismo contractual incide de forma negativa respecto del principio de primacía de la realidad, “porque en realidad son los trabajadores quienes desenvuelven una labor que en realidad debería ser objeto del reconocimiento de derechos y beneficios laborales, vulnerando diferentes derechos individuales y colectivos de los trabajadores” (Prado, 2019, p. 45).

1.5.2. Científica – teórica

La investigación contribuyó mediante la determinación de criterios dogmáticos refiriendo que la intermediación laboral como modalidad contractual debe ser reformulada porque en aspectos como los derechos o beneficios laborales no se reconoce, “afectando el principio de primacía de la realidad, es decir, se plantearon cambios normativos a partir de los criterios de orden teórico que se elaboraron a fin de que la intermediación laboral sea una institución jurídica que pueda reconocer los derechos y beneficios laborales a los trabajadores” (Salas, 2019, p. 59).

1.5.3. Metodológica

La investigación se justificó a nivel metodológico porque se diseñó un instrumento de investigación, que en este caso ha sido el cuestionario, que previamente ha sido validado antes de aplicarse en la muestra seleccionada.

Validación que ha sido sometida a juicio de expertos, es decir, por especialistas en Derecho Laboral.

1.6. Hipótesis y variables

1.6.1. Hipotesis

1.6.1.1. Hipótesis General

La intermediación laboral sí vulnera de forma directa y significativa los derechos laborales de los trabajadores, en la Universidad Peruana Los Andes, 2018-2019.

1.6.1.2. Hipótesis Específicas

- Las empresas intermediadoras sí vulneran de forma directa y significativa los derechos laborales de los trabajadores como a la igualdad y la remuneración de los trabajadores, en la Universidad Peruana Los Andes, 2018-2019.
- Las empresas intermediadoras sí vulneran de forma directa y significativa los derechos laborales colectivos de la libertad sindical, en la Universidad Peruana Los Andes, 2018-2019.

1.6.2. Variables

- **Variable independiente:**

Intermediación Laboral

- **Variable dependiente:**

Derechos individuales y colectivos de los trabajadores

1.6.3. Operacionalización de las variables

TIPO DE VARIABLE	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
Variable independiente.	Intermediación Laboral.	<p>“La intermediación laboral es uno de los procesos de descentralización productiva a través del cual una empresa (usuaria) contrata a otra empresa (de servicios) a fin que le proporcione personal (destaque) que estará sujeto a su poder de dirección. Siendo esto así, involucra a tres elementos participativos: la empresa usuaria, la empresa de Intermediación laboral y los trabajadores, a través de los cuales, se brinda el servicio de intermediación laboral (destaque de personal)” (Toyama, 2017, p. 59).</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Empresa de servicios temporales. -Empresa de servicios complementarios -Empresas de servicios especializados. 	<ul style="list-style-type: none"> -Descentralización productiva. -Contrato entre empresas. -Tipos de empresa contratando. -Fines laborales. -Diferente manejo de personal. 	Cuestionario.
Variable dependiente.	Derechos de los trabajadores.	<p>“El enunciado contenido en el artículo 1 de la Constitución peruana de 1993 es el eje sobre el cual gira la interpretación de las normas de este cuerpo legal, así como de todas aquellas otras que integran el ordenamiento jurídico del país. La defensa de la persona humana y el respeto a su dignidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Derechos laborales. -Beneficios sociales. 	<ul style="list-style-type: none"> -Derecho a sindicalizarse. -Primacía de la realidad. -Derechos 	Cuestionario.

		constituyen la razón de ser del Derecho. En realidad, con más precisión, cabe expresar que la persona humana, considerada en sí misma, es el fin supremo de la sociedad y del Estado, de donde se deriva la obligación de la sociedad y del Estado de defenderla y respetarla” (Abanto, 2015, p. 18).		colectivos. -Pago de beneficios sociales. -Reclamo de los trabajadores.	
--	--	---	--	---	--

CAPITULO II

MARCO TÉORICO

2.1. Antecedentes del estudio

En el ámbito internacional se consideran los siguientes antecedentes de investigación:

(Pinto, 2011), con su tesis titulada: “Políticas de intermediación laboral en Chile”, sustentada en la Universidad Alberto Hurtado de Santiago de Chile, en la que su autor arriba a las siguientes conclusiones:

- 1) “A partir del análisis desarrollado, se establece que en Chile no existe un SPE como tal, sino que existen diversos componentes (oficinas de empleo, seguro de cesantía, planes de formación) que no han logrado conformarse como sistema. El modelo chileno (SENCE – OMIL) no ha logrado conformarse como un verdadero sistema” (p. 100).
- 2) “Queda en evidencia que el desarrollo de un SPE debe integrarse en el marco una Política Nacional de Empleo (PNE), que debe articularse a su vez con el

modelo de desarrollo de país. Las políticas de empleo son parte fundamental de ese modelo” (p. 100).

- 3) “El desarrollo de diversas iniciativas (Fortalecimiento OMIL, presupuesto a partir del 2009, instalación de la Bolsa Nacional de Empleo, creación de un sistema de incentivos a la colocación) durante estos años, permite entregar las bases para el desarrollo efectivo de un SPE en nuestro país” (p. 100).

(Moncada & Monsalvo, 2000); con su tesis titulada: “Implicaciones laborales del outsourcing como mecanismo de la intermediación laboral”, sustentada en la Pontificia Universidad Javeriana de Santa Fe de Bogotá, en la que sus autoras arriban a las siguientes conclusiones:

- 1) “Actualmente se está operando un cambio en la orientación de la administración de la empresa del país, cambio al cual no puede ser indiferente el derecho laboral. En efecto, una lectura de las necesidades del empresario, como también de los trabajadores, deben alimentar la legislación laboral para que a través de su normatividad se armonicen y redunden en una mayor productividad y por ende sea el derecho un elemento facilitador del progreso del país” (p. 99).
- 2) “Aunque el derecho laboral se ocupa de la regulación jurídica resultante de un contrato de trabajo, no está al margen de la situación del trabajador independiente que desarrolla su labor en forma individual o asociada” (p. 99).
- 3) “La naturaleza jurídica del outsourcing no es la de un contrato propiamente dicho, aún cuando, con poca técnica jurídica, así lo definan los libros de

administración que hablan del mismo. El outsourcing es una tendencia de la administración moderna que sugiere la contratación externa de una serie de actividades y servicios que resultan más eficientes que cuando se realizan internamente. La manera de implementarse de acuerdo con nuestra legislación es básicamente a través de tres figuras que son: las empresas asociativas de trabajo asociado, las cooperativas de trabajo y la contratación de contratistas independientes” (p. 99).

- 4) “En un mundo cada vez más competitivo, se plantea como opción superadora de las dificultades de las micro y pequeñas empresas la cooperación empresarial y las asociaciones productivas. Es inadmisibles que un empresario induzca a la constitución de una empresa asociativa de trabajo o una cooperativa con un grupo de personas que requiere, sin tener en cuenta los objetivos que la ley le da a este tipo de organizaciones, entre las cuales está la de tener un entorno adecuado para la colaboración mutua, la capacitación y el progreso personal y social del grupo” (p. 100).

En el ámbito nacional pueden considerarse las siguientes investigaciones:

(Fabián, 2016), con su tesis titulada: “Responsabilidad en las obligaciones derivadas de las actividades de intermediación laboral”, sustentada en la Universidad Nacional de Trujillo, en la que su autor arriba a las siguientes conclusiones:

- 1) “La legislación peruana contenida en la Ley de Intermediación laboral N° 27626, establece la responsabilidad solidaria de la empresa usuaria únicamente

para los derechos laborales de origen legal o colectivo no cubiertas por la fianza” (p. 88).

- 2) “La legislación peruana contenida en la Ley de Intermediación Laboral N° 27626, no garantiza plenamente los derechos de los trabajadores destacados a la empresa usuaria, al no regular la responsabilidad solidaria de las obligaciones de seguridad social no cubiertas por la fianza” (p. 88).
- 3) “La situación establecida en la Ley de Intermediación Laboral N° 27626, abre la puerta al establecimiento de soluciones claramente injustas para el trabajador, puesto que limita la posibilidad de exigir cabalmente en los procesos laborales la responsabilidad de la empresa usuaria para el cumplimiento de las obligaciones de seguridad social” (p. 89).
- 4) “La Responsabilidad solidaria de las empresas usuarias obedece a la necesidad de proteger un eventual incumplimiento por parte de su empleador (empresa de servicios o cooperativas) a aquellos trabajadores que son desplazados hacia la empresa principal, quien obtiene beneficios económicos del trabajo de los primeros, y que normalmente posee mayor solvencia económica que las empresas de servicios” (p. 89).
- 5) “Los derechos laborales se caracterizan por ser un derecho bilateral que regula la relación individual o colectiva entre el empresario y trabajador, se trata de un derecho que otorga beneficios a los trabajadores y limita las potestades de los patrones logrando una justicia social en armonía con las necesidades sociales” (p. 89).

(Gálvez, 2014), con su tesis titulada: “La intermediación laboral y el deterioro del nivel de ingresos de los trabajadores del sector público en la ciudad de Ayacucho”, sustentada en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga en la que su autor arriba a las siguientes conclusiones:

- 1) “Con la promulgación del Dec. Leg. 728 y otras normas concurrentes, la flexibilización laboral propició el desarrollo de la intermediación y tercerización del empleo en el sector público, trayendo como consecuencias inmediatas la deslaboralización y precarización del empleo” (p. 98).
- 2) “Laborar para las empresas prestadoras de servicios que intermedian la fuerza laboral en las entidades públicas de la ciudad de Ayacucho, ha traído como consecuencia la pérdida parcial de beneficios laborales tales como: derecho a la sindicalización, estabilidad laboral, hegemonía de los gremios sindicales, sistema de pensiones, contribución para la vivienda, acceso al sistema de seguridad social, contratos laborales con estabilidad laboral, jornadas laborales de ocho horas, permisos, licencias y vacaciones, entre otras” (p. 98).
- 3) “Para las entidades públicas es muy conveniente contratar personal a través de las empresas prestadoras de servicios, pues los libera de la administración directa de éstos y así, soslayar el reconocimiento de ciertos beneficios laborales” (p. 99).
- 4) “Los ingresos remunerativos que perciben los trabajadores de las Service, comparando con los que reciben los trabajadores de similar calificación en las entidades públicas en la ciudad de Ayacucho, están muy por debajo del promedio” (p. 99).

(Valdiviezo, 2016), con su tesis titulada: “La causa objetiva y su incidencia en el objeto del contrato por inicio o incremento de actividad en el Perú”, sustentada en la Universidad Privada del Norte, en la que su autor arriba a las siguientes conclusiones:

- 1) “La presente investigación realiza un trabajo analítico consistente en el estudio de la causa objetiva de los contratos modales, contenida en los Artículos 53° y 72° de la Ley de Productividad y Competitividad (en adelante LPCL), así como la evaluación de su situación actual y la vinculación de la naturaleza temporal o accidental al contrato de inicio o incremento de actividades” (p. 88).
- 2) “Así mismo, mediante el estudio de casos de desnaturalización de los contratos por inicio o incremento de actividades derivados de procesos de amparo que son conocidos por el Tribunal Constitucional a través del recurso de agravio constitucional, se analiza el criterio de los magistrados respecto a la justificación de la causa objetiva, evidenciándose que no es uniforme la interpretación” (p. 88).
- 3) “Por otro lado, se desarrollaron entrevistas con expertos en Derecho Laboral, con el objetivo de obtener opiniones fidedignas acerca la situación actual de la contratación temporal y poder confrontarlas con los resultados obtenidos, lo cual permitiría arribar a un mejor entendimiento del hecho planteado en el problema de investigación y dilucidar si la hipótesis descrita refleja la información obtenida” (p. 89).

- 4) “Por tanto, el presente trabajo analiza la incidencia de la regulación de la causa objetiva de la contratación modal de la LPCL en el objeto del contrato por inicio o incremento de actividad en el Perú, la legislación comparada y las perspectivas legislativas, a fin de proponer reforzar la causa objetiva como requisito de validez y restringir el objeto de los contratos por inicio o incremento de actividades” (p. 89).

(Romero, 2015), con su tesis titulada: “La intermediación de servicios y la razón por la que afecta negativamente a la funcionalidad de los derechos laborales”, sustentada en la Universidad Privada del Norte, en la que su autor arriba a las siguientes conclusiones:

- 1) “La primera conclusión a la que podemos arribar es que el derecho no puede estar ajeno a los cambios y avances sociales. De esta forma dado el contexto de globalización actual es necesario incorporar mecanismos jurídicos que de una u otra forma permitan que las empresas permanezcan en el mercado, siendo productivas y generando dinamismo económico y mayores puestos de trabajo” (p. 100).
- 2) “La tercerización de servicios es una forma válida de cooperación empresarial que surge en este clima de adecuación a los cambios producidos por la globalización, y trae consigo la flexibilización y triangulación de las relaciones laborales; por lo cual urge una norma correctamente elaborada y eficaz en la protección tanto de los intereses de los empresarios como de los derechos – individuales y colectivos de los trabajadores-, logrando de esta forma un equilibrio normativo” (p. 100).

- 3) “La tercerización de servicios correctamente aplicada es saludable y no sería sensato pensar en proscribirla; sin embargo, lo que se cuestiona en la presente investigación es que la ley en tanto ineficiente, facilita su utilización fraudulenta en perjuicio de los trabajadores” (p. 100).

(Saldaña, 2016), con su tesis titulada: “Efectos de la contratación laboral a plazo determinado, en las organizaciones sindicales en el Perú”, sustentada en la Universidad Nacional de Trujillo, en la ciudad de Trujillo. En ella, se tienen las siguientes conclusiones:

- 1) “La aparición en el mercado de laboral del trabajador eventual o precario, es consecuencia de la aplicación de una normatividad laboral flexibilizadora, que se emite como producto de una corriente neoliberal que apunta, principalmente, a desaparecer la estabilidad en el empleo; con ello, se debilitan a las organizaciones sindicales y, consecuentemente, el derecho de huelga, condenando a los trabajadores a soportar una suerte de explotación sin alternativas de reclamo” (p. 98).
- 2) “La antes indicada corriente neoliberal, no fue tomada en cuenta ni entendida como tendencia mundial por las cúpulas y dirigencias sindicales. Las crecientes formas de lo que se ha dado en llamar la flexibilización laboral, caracterizada por la extensión masiva de la figura del trabajador contratado o eventual, han llevado a que el sindicalismo se vea fuertemente debilitado. En ese sentido, la extensión de la contratación temporal ha sido el marco para el debilitamiento de un sindicalismo que no se renovó” (p. 98).

- 3) “La grave crisis en que se encuentra sumido el sindicalismo, resulta agudizada por la incapacidad del mismo de renovarse y de asumir las nuevas aspiraciones de los trabajadores que se incorporan al mercado de trabajo en condiciones de precariedad. La legislación laboral flexibilizadora señala que un trabajador eventual tiene los mismos derechos que el trabajador estable; sin embargo, en muchas ocasiones, el sindicato se muestra incapaz de hacer respetar esos derechos” (p. 98).

- 4) “Los sindicatos deben cambiar obligados por las circunstancias; deben ser capaces de adecuarse a los cambios en el mercado de trabajo y a la nueva legislación laboral flexibilizadora. Pero eso no va a bastarles; tendrán que esperar por el cambio de la sociedad y por la recuperación de un proceso histórico que no involucre en la búsqueda del bienestar colectivo” (p. 98).

(Acuña, 2016), con su tesis titulada: “El uso y abuso del contrato modal de servicio específico”, sustentada en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, en la ciudad de Lima. En ella, se referencian las siguientes conclusiones:

- 1) “La regulación en la normatividad laboral de causas de conversión de un contrato modal en uno indefinido, surge de la necesidad de evitar el uso y abuso de una forma excepcional o atípica de contratación frente a la contratación a tiempo indeterminado; y de la estricta aplicación del principio de primacía de la realidad. Siendo los contratos de trabajo por esencia de prestaciones de tracto sucesivo y con ánimo de continuidad, la legislación busca dar mayor protección y preferencia a los contratos a tiempo indefinido” (p. 100).

- 2) “En el sistema laboral la temporalidad de la contratación se presume –o, puede decirse también se prefiere– indeterminada, siendo la celebración de los contratos sujetos a modalidad una regla excepcional. En efecto, en beneficio de los trabajadores, el ordenamiento jurídico otorga una posición preferente a los contratos indeterminados sobre aquellos sujetos a un plazo definido. Los contratos de plazo determinado son, entonces, la excepción a la presunción de contratación laboral indefinida y en tal medida, para su celebración se exige el cumplimiento de determinados presupuestos, cuya inobservancia conlleva la invalidez del acto, con las consecuencias que se verán más adelante” (p. 100).
- 3) “Con la temporalidad indeterminada de los contratos laborales se busca armonizar la legislación ordinaria con las disposiciones de la Constitución Laboral, en cuanto a que el trabajo sea base de bienestar social y un medio de realización de la persona (artículo 22 de la Constitución). Así, en un sistema en el que prime la posibilidad de celebrar indiscriminadamente contratos temporales de trabajo, la continuidad laboral del trabajador se ve potencialmente afectada y, por consiguiente, vulnerado el derecho fundamental al trabajo como exigencia esencial para el desarrollo personal y familiar de cada individuo” (p. 100).
- 4) “En el caso peruano, los cambios producidos en el régimen de protección contra el despido a partir de los recientes fallos del Tribunal Constitucional, y el temor de regresar a un régimen de estabilidad laboral absoluta, puede motivar a que los empleadores opten en forma indiscriminada por la contratación de personal a través de la utilización de los contratos modales. De

estar ante causas de desnaturalización, los trabajadores afectados, con la expectativa de obtener un fallo que los reponga, podrían acudir al Poder Judicial para lograr dicha protección” (p. 101).

(Ccatamayo, 2017), con su tesis titulada: “El derecho a la estabilidad laboral en los contratos suscritos al amparo del artículo 82 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral”, sustentada en la Pontificia Universidad Nacional Católica del Perú, en la ciudad de Lima. En ella, se consideran las siguientes conclusiones:

- 1) “Los contratos de trabajo innominados a plazo determinado no lesionan el derecho a la estabilidad laboral siempre que observen y respeten el principio de causalidad, acreditando la necesidad temporal de personal que poseen y manteniendo la relación laboral únicamente por el tiempo que resulte necesaria la prestación del servicio” (p. 99).
- 2) “El empleo de estos contratos se da en miras flexibilizar la contratación en supuestos en los cuales los empleadores tengan necesidades transitorias. Ello no despoja a los trabajadores de la protección a la estabilidad laboral, dado que, de demostrarse la desnaturalización del mismo por la infracción de alguno de sus requisitos, se aplicaría la sanción prevista en la misma ley, en base a la cual se convertiría el contrato a uno de plazo indeterminado” (p. 99).
- 3) “El listado propuesto en la ley, se considera como uno de tipo ejemplificativo, dado que el artículo 82 autoriza la firma de contratos temporales que no están expresamente previstos en el cuerpo legal. En esa línea, no existiría una lesión al principio de legalidad” (p. 99).

- 4) “Es necesaria la interpretación del artículo 82 según la línea del profesor Sanguineti, en tanto como hemos revisado en la parte correspondiente a la evolución legislativa, la norma fue emitida hace décadas lo que no le permitiría recoger las necesidades actuales de contratación temporal que poseen las empresas” (p. 99).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. La intermediación laboral

2.2.1.1. Conceptualización

En la doctrina, “se advierten ya algunos rasgos definitorios respecto de la definición de la intermediación, como una figura contractual laboral, en cuya atipicidad se hallan notas características bastante interesantes de entender. Así pues, básicamente de las definiciones revisadas, se ha podido entender que estas se reparten sobre todo en función de una tarea diferenciadora de la intermediación respecto de figuras similares como la tercerización, entre otras” (Garrido, 2020, p. 44).

Por ejemplo, señala el profesor (Toyama, 2011) , que “en revisión del Convenio N° 181 de la Organización internacional de Trabajo, en su artículo 7.b.; al definirse a las Agencias de Empleo Privadas, se les anota como entidades que prestan servicios” en relación con el mercado de trabajo: "consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, física o jurídica (en adelante empresa usuaria), que determine sus tareas y supervise su ejecución, lo que en

apreciación del citado autor nacional, sería una definición legislativa de la intermediación” (p. 88).

Para (Ermida, 1999) , la intermediación laboral se define como aquella contratación que “no se produce directamente entre el trabajador y la empresa beneficiaria del trabajo (empresa principal), sino a través de un tercero subcontratista (empresa de trabajo temporal)” (p. 92).

De otro lado para (Pérez, 1998) la intermediación laboral es la “cesión o destaque de trabajadores para que éstos laboren bajo la dirección de la empresa usuaria, en tanto que existe un reparto de las facultades empresariales entre la empresa usuaria y la empresa de servicios especiales” (p. 122).

Dentro del espacio jurisprudencial, la Corte Suprema ha tenido a bien “en pronunciarse respecto de la definición de la intermediación laboral, así pues, en la Casación Laboral N° 1693-2010-Moquegua, la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente, ha indicado en su fundamento quinto” (p. 77), citando al profesor (Sanguineti, 2009), que la intermediación laboral se configura cuando:

“el tercero no es una empresa con estructura propia y especialización real; sino que se limita a figurar como empleador de los trabajadores, que en verdad sirven al principal. Así pues, es de anotarse, que esta forma de prestamismo laboral se relaciona con la subcontratación de mano de obra, porque en esta, la contratación no se produce

directamente con el trabajador y la empresa beneficiaria del trabajo, sino de un tercero subcontratista” (p. 192).

2.2.1.2. Características o elementos configurativos de la intermediación laboral

Dentro de la doctrina, ya que “la subcontratación de mano de obra implica una forma especial de subcontratación, los elementos configurativos de su realización han sido enunciados en distintos apartados” (García, 2018, p. 84). De este modo, podemos indicar las siguientes notas características de la intermediación laboral:

- Por la intermediación, el contratante, esto es, “aquél que requiere el servicio, se hace cargo de las necesidades de los contratados, dirigiendo así mismo, las actividades objeto de contrato”. (Villavicencio, 2012, p .16).

- Señala (Villavicencio, 2012), que “en virtud de ciertas disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo en su Convenio N° 181, la intermediación implica en su configuración relaciones triangulares en las que una empresa celebra un contrato civil con otra para proporcionarle trabajadores vinculados a la primera, pero que prestarán sus servicios bajo la dirección y el control de la segunda” (p. 67).

- Según indica el profesor español (Valdés, 1996) “una de las notas características de la intermediación laboral en su configuración es que, por ejemplo, el total de las facultades del poder directivo del empresario originario se trasladan a la empresa usuaria, ya que el poder disciplinario es conservado por la empresa suministradora de mano de obra” (p. 43).

- En las partes objeto de contrato, “se de la existencia de figuras atípicas para el contrato laboral tradicional, ya que existen dos clases de empleadores, uno formal y otro real”, que como indica (Villavicencio, 2012) conviven “sin que exista una relación laboral entre el empleador real y el trabajador” (p. 45).

- Respecto a la vinculación laboral exigida, señala (Villavicencio, 2012), que en la intermediación laboral:
 - “se rompe con la tradicional relación jurídica directa entre quien presta y quien recibe un servicio subordinado y dependiente, a partir de la presencia de un tercer actor que se configura como empleador desde el punto de vista formal de unos trabajadores que son destacados a otra empresa para prestar servicios bajo las órdenes de esta última” (p. 167).

- Por otro lado, según indica (Villavicencio, 2012) “como carácter o elemento no esencial de la configuración de la intermediación, el

trabajo realizado, se da en beneficio del empleador real, esto es, aquel que contrata el servicio o requerimiento” (p. 77).

- “Otra de las características, es que la intermediación, aunque implica simplemente un destaque de mano de obra, se halla regulada por el Derecho Laboral” (p. 99) de modo que “las entidades que prestan el servicio deben tener autorizaciones, los servicios que se prestan son limitados (cualitativa y cuantitativamente), el procedimiento de contratación está sumamente regulado y se prevén una serie de exigencias” (Toyama, 2011, p. 44).
- Para (Toyama, 2011) una nota característica de la intermediación laboral es que en ella “se prestan servicios por cuenta ajena a favor de la usuaria, y el vínculo de ajenidad importa que el riesgo de los servicios laborales prestados será asumido por la usuaria” (p. 145).
- Por su parte, “el criterio del lugar de trabajo y algunos rasgos sintomáticos de la subordinación (dependencia económica y dirección técnica) se ven alterados cuando para el suministro de fuerza trabajadora, las empresas recurren a la intermediación. El uso de este mecanismo da lugar a una relación triangular entre los trabajadores, la empresa que los proporciona y la empresa destinataria o usuaria de dichos trabajadores” (Garrido, 2020, p. 38).
- La empresa que proporciona trabajadores, “de acuerdo a la legislación vigente, puede ser una empresa de servicios (*service*) o una cooperativa de trabajadores. A su vez, la *service* puede ser una empresa de servicios temporales, si es usada para cubrir labores

temporales (sean éstas principales o secundarias en la empresa usuaria), o complementarios si las labores a realizar por los trabajadores son secundarias (sean éstas permanentes o temporales)” (Barral, 2020, p. 55).

- “Para configurar la relación triangular señalada, la empresa de servicios o cooperativa celebra un contrato civil con otra empresa (usuaria) con la finalidad de proporcionarle trabajadores vinculados laboralmente a la primera, para que presten servicios bajo la dirección y el control de la segunda” (Díaz, 2012, p. 40).

-

En este mismo sentido se pronuncia Sanguinetti refiriéndose a las empresas de servicios en el Perú cuando señala que “(...) su peculiar estructura las convierte en un mecanismo idóneo para alcanzar finalidades distintas a las queridas en principio por la norma” (Sanguinetti, 2009, p. 15).

- “En lo referente a la frecuencia de uso de la intermediación”, como sostiene (Pinto, 2011), al concepto de empresa “le es inherente el concepto de trabajador perteneciente a ella, por ello sólo de manera excepcional es que se admite recurrir al mecanismo de la intermediación, teniendo que estar ésta sujeta a garantías que cautelen los derechos del trabajador” (p. 168).
- La normativa vigente “ha estructurado las posibilidades de recurrir a la intermediación por medio de una tipología cerrada. Las empresas de servicios y las cooperativas son, de manera taxativa, las únicas autorizadas legalmente para participar en una relación laboral y volverla triangular de manera válida” (Ramallo, 2010, p. 15).

2.2.1.3. Diferencia conceptual con la tercerización y la deslaborización

Respecto de la tercerización, “también conocida como subcontratación de la producción de bienes y servicios o descentralización, es otra de las principales expresiones de la subcontratación” (Bravo, 1998, p. 128). “En este caso, se descentraliza ciertas labores especializadas que son prestadas por otra empresa con autonomía de dirección, organización y patrimonios propios” (p. 129).

Éstos tienen “como finalidad fundamental formar al estudiante y al joven, respectivamente, y prepararlo para afrontar con éxito su ingreso y desenvolvimiento en el mercado laboral, ya sea como profesional una vez concluido sus estudios o en el puesto en el que se ha venido preparando mediante el convenio de formación laboral juvenil” (Aguirre, 2020, p. 55).

2.2.1.4. Elementos diferenciadores de la intermediación laboral

De lo revisado en la doctrina, y de forma particular en lo desarrollado por (Toyama, 2011), “se pueden advertir algunas notas diferenciadoras entre la intermediación laboral y su principal figura símil, esto es la tercerización; de modo que resulte importante indicar aquellos aspectos que las distingue, para no confundirlas en su práctica y apreciación” (p. 88).

“Así pues, como se muestra en la siguiente tabla, constan caracteres particulares en cada figura tanto en aspectos de fondo, como de carácter estructural o de forma” (Bardales, 2020, p. 99), como mostramos a continuación:

INTERMEDIACIÓN	TERCERIZACIÓN U <i>OUTSOURCING</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Hay solamente un destaque de mano de obra a la empresa contratante (un puesto de trabajo) 	<ul style="list-style-type: none"> • Se brinda un servicio integral a la empresa contratante (la mano de obra constituye solo una parte del servicio).
<ul style="list-style-type: none"> • Se prestan servicios en actividades principales de la contratante solo temporalmente bajo la modalidad de un contrato ocasional (duración: 6 meses) o de suplencia. También se realizan actividades complementarias o especializadas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se prestan servicios en actividades principales (temporales o permanentes), de especialización o complementarias de la contratante.
<ul style="list-style-type: none"> • Los trabajadores que realizan actividades principales temporalmente no podrán exceder del 20% del total de trabajadores de la empresa contratante. 	<ul style="list-style-type: none"> • No está sujeto a límite porcentual alguno.
<ul style="list-style-type: none"> • La empresa que realiza este servicio debe inscribirse en el Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividad de intermediación. 	<ul style="list-style-type: none"> • No debe inscribirse en registro laboral alguno.
<ul style="list-style-type: none"> • El service debe conceder fianza obligatoriamente para garantizar el cumplimiento de sus obligaciones laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> • No se encuentra obligado a conceder fianza alguna.
<ul style="list-style-type: none"> • El service solo se puede constituir para destacar trabajadores. El service debe contar con un capital mínimo no menor al valor de 45 Unidades Impositivas Tributarias (UIT). 	<ul style="list-style-type: none"> • La contratista se constituye para brindar un servicio integral. La provisión de mano de obra constituye solo una parte del servicio.
<ul style="list-style-type: none"> • Detracción de IGV (14%) 	<ul style="list-style-type: none"> • Solo se prevé la detracción del IGV en algunos supuestos.

Tabla N° 1: Aspectos diferenciadores entre la Intermediación laboral y la tercerización

Fuente: (Toyama, 2011, p. 93).

2.2.1.5. Regulación normativa de la intermediación laboral

Con carácter general, “se puede afirmar que la nueva normativa sobre intermediación laboral, establecida por la Ley Nro. 27626 y su Reglamento, trae un tratamiento sistemático de este instituto, que si bien mantiene bajo su ámbito a figuras de descentralización productiva que responden a fenómenos de subcontratación distintos del suministro de mano de obra, significa una inversión del signo excesivamente permisivo de la regulación precedente” (Prado, 2020, p. 88), redefiniéndola dentro de parámetros bastante más adecuados a la naturaleza y

función de la cesión de trabajadores, “y estableciendo mecanismos de garantía del cumplimiento de los derechos de los trabajadores objeto de ella, que, es de esperar, conduzcan a una utilización más razonable y eviten la constante defraudación de los derechos laborales” (Salcedo, 2009, p. 145).

Veamos seguidamente los alcances de esta regulación:

a) Tipología de la intermediación laboral, según se establece en la Ley N° 27626:

- **Empresas de servicios temporales:** “Son aquellas personas jurídicas creadas exclusivamente para contratar con terceros llamados empresas usuarias el suministro de trabajadores para el desarrollo de labores temporales, principales o secundarias (se privilegia el elemento duración de la labor), ya sea para cubrir un puesto permanente que ha quedado transitoriamente vacante (suplencia) o para cubrir puestos no permanentes creados para cubrir necesidades transitorias distintas de la actividad habitual del centro de trabajo” (Barral, 2020, p. 85).

- **Empresas de servicios complementarios:** “Son aquellas personas jurídicas que destacan su personal para la realización de labores secundarias (acesorias o no vinculadas al giro del negocio), permanentes o temporales (se privilegia el elemento naturaleza de la tarea), como son: mantenimiento, limpieza, vigilancia, seguridad, etcétera.” (Prado, 2019, p. 48)

- **Empresas de servicios especializados:** “Son aquellas personas jurídicas que brindan servicios de alta especialización, ya sean permanentes o temporales,

de carácter accesorio, careciendo la empresa usuaria de la facultad de dirección respecto de las tareas que ejecuta el personal destacado por la empresa de servicios especializados” (Vela, 2020, p. 47).

- **Cooperativas de trabajo temporal:** “Son aquéllas constituidas específicamente para destacar a sus socios a efectos de que éstos desarrollen labores temporales, principales o secundarias, correspondientes a los contratos de naturaleza ocasional o de suplencia, referidos en el literal a) de la norma; y, e) Cooperativas de trabajo y fomento del empleo: son aquéllas constituidas exclusivamente para el suministro de socios trabajadores para que presten servicios secundarios, permanentes o temporales, de carácter complementario o especializado, según los términos vistos en los literales b) y c) de la norma” (Toyama, 2020, p. 48).

b) Elementos normativos:

- Ley N° 27626, Ley que regula la Actividad de Empresas Especiales de Servicios y de las Cooperativas de Trabajadores.

2.2.2. Derechos Laborales

El derecho al trabajo “se concibe en la mayor parte de los ordenamientos jurídicos como un derecho fundamental intrínseco del desarrollo de las personas, y contiene expresiones como la libre elección del ámbito de trabajo, el derecho al acceso a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, así también concibe a la protección contra el despido en formas que atentan contra su justificación, así también contienen el derecho al acceso al trabajo sin discriminación,

con igualdad de carácter salarial, el acceso a una remuneración digna y justa, a la protección social laboral y al derecho a la sindicación” (Toyama, 2020, p. 80).

En la doctrina el derecho de trabajo es definido, por ejemplo, como hace (Flores, 2002), como:

“aquella facultad que le asiste al hombre como deber correlativo de acceder a un trabajo y a los beneficios que de él se desprender; empero también implica el deber de cumplir con las obligaciones contractuales que atan al trabajador con el objeto de su contratación” (p. 249).

2.2.2.1. Objetivo y finalidad del Derecho laboral

“Las descripciones conceptuales ofrecidas en el ítem anterior permiten discriminar en cierto sentido el objeto y fines del derecho laboral” (Toyama, 2019, p.29). “De ese modo, el objeto descrito del derecho del trabajo es el de regular de manera cierta y eficiente las relaciones laborales que se ciernen sobre el desarrollo de las labores, ya sean dependientes, subordinadas y remuneradas, de modo que, cualquier actividad que no recoja estos presupuestos no forma parte del derecho del trabajo” (García, 2019, p. 47).

En sus finalidades, el derecho de trabajo busca “regular la utilización del trabajo ajeno por un empresario y la obtención de ganancias de él, permitiéndola, pero controlándola, y de encauzar los conflictos individuales y sociales que se originan en esa relación” (Neves, 2007, p. 11)

2.2.2.2. Elementos característicos del derecho de trabajo

Como ya se ha ido adelantado “al describir el objeto del derecho de trabajo, los elementos característicos del derecho laboral indican aquellos componentes necesarios por medio de los cuales se sabe que sólo aquellas relaciones contractuales que reservan una índole jurídico-económica y que además presenten los siguientes presupuestos serán objeto de tutela por el ordenamiento jurídico laboral”. En ese sentido, como señala el profesor (Landa, 2014, p. 222), esos presupuestos son:

- a) Debe ser un trabajo humano;
- b) Debe ser una actividad productiva;
- c) Debe de realizarse por cuenta ajena;
- d) Debe de ser libre; y
- e) Debe de hallarse subordinado.

2.2.2.3. Expresiones del Derecho de Trabajo

a) Libertad de trabajo:

El libre consentimiento “es una de las características esenciales del objeto del Derecho Laboral. A nadie puede obligarse a prestar trabajo personal sin su libre consentimiento y sin la debida retribución” (Barral, 2020, p. 74).

A esta característica se opone el trabajo forzoso o sea al que se obliga a la persona sin su libre voluntad. El trabajo forzoso, como explica oportunamente (Angelats, 2017) “nace de una coacción física o de una intimidación o bien es impuesta por disposición administrativa en el derecho de ejecución penitenciaria” (p. 7)

b) Ajenidad:

En el segundo caso, “estamos frente al trabajo por cuenta ajena, dependiente y subordinado al patrono o empleador. En el trabajo por cuenta ajena el vínculo obligacional existe bien determinado por el trabajador que presta el servicio y el empleador que es el acreedor de ese servicio y que se beneficia con el producto de la labor del empleado u obrero; al agregar el trabajo mayor valor a las materias que se transforman o extraen y de los servicios que se dan” (Bardales, 2019, p. 38).

c) Subordinación:

“El concepto de trabajo subordinado o dependiente se opone al de trabajo independiente; siendo el primero objeto del Derecho del Trabajo, y muchos estiman que es la dependencia la nota decisiva que diferencia al trabajo objeto de nuestro estudio” (Barral, 2020, p. 38).

d) Remunerado:

“El trabajo voluntario, por cuenta de otro y en relación de dependencia, para que complete las notas distintivas que lo caracterizan como objeto del Derecho del Trabajo, tiene que ser remunerado, pues si le faltara esta característica no sería objeto de nuestra disciplina, ya que faltaría la contra-prestación del servicio prestado en orden a definir la naturaleza jurídica laboral de la relación de trabajo” (Salas, 2019, p. 59).

e) Carácter personalísimo:

“La relación laboral se caracteriza también por ser una distinción personal es decir es *intuitus personae*, la obligación de prestar el servicio es personal e insustituible no puede ser realizada por otra persona que la contratada para tal efecto. En la medida en que puede advertirse una separación entre la persona que se contrata y la persona que efectivamente realiza la labor (puntos) se ingresa al umbral del Derecho Laboral” (Souza, 2019, p. 80).

- Aspectos sustanciales del derecho al trabajo:

“La regulación del tiempo de trabajo, dentro del cual el trabajador se encuentra bajo las órdenes del empleador, ha sido uno de los elementos más importantes dentro del derecho laboral desde su inicio” (Bernaes, 2019, p. 83).

Asimismo, se tiene que dichas jornada de labor estaba impuesta por empleador; asimismo, “i) el surgimiento de la limitación de la jornada de trabajo se dio en América en el año 1593 por las Leyes de Indias, en donde establece que los trabajadores tendrían una jornada laboral de ocho horas diarias; y finalmente ii) en la etapa contemporánea se establece la limitación de la jornada de trabajo, que comprende dos acontecimientos históricos importantes, como: la Revolución Francesa y la Revolución Industrial, dichos acontecimientos históricos sirvieron de base para la evolución normativa de la jornada de trabajo. Es en ese sentido, que la Organización Internacional del Trabajo, popularizó la jornada de ocho horas diarias y cuarentaiocho horas diarias a la semana” (Toyama, 2020, p. 59).

“La ausencia de la limitación de la jornada de trabajo en la etapa antigua En la antigüedad cuya etapa se concentra hasta fines del siglo XX, se tiene

conocimiento de que la más importante forma de aprovechamiento del trabajo humano fue la esclavitud” (Salas, 2019, p. 83).

Asimismo, se caracterizaba por las industrias familiares y por el agrupamiento de los artesanos en colegios (Grisolia, 2011) en donde estas condiciones de trabajo “no permitían considerar la limitación de la jornada de trabajo, No obstante, se tiene conocimiento en cuanto a la duración de la jornada de trabajo desde sus orígenes tuvo como referencia rudimentaria, las Leyes de Manú (año 1280 a. C.)” (p. 88), “las cuales establecían el trabajo de sol a sol, donde se trabajaba mientras duraba la luz del sol, y estaba limitado el trabajo nocturno, que era considerado perjudicial”. (Grisolia, 2011, p. 23).

La evolución de la limitación “de la jornada de trabajo en la etapa contemporánea. La internacionalización del Derecho del Trabajo Hacia fines del siglo XVIII, tanto la Revolución Francesa como la Revolución Industrial transformaron de manera definitiva las estructuras sociales y las formas las tradicionales de prestación laboral. No obstante, en cuanto a la jornada de trabajo, esta era realizada esencialmente de día y se descansaba el sábado o el domingo por razones religiosas” (Bernal, 2020, p. 38).

Asimismo, “se tiene que las jornadas de trabajo eran extenuantes, ya que se extendían hasta dieciséis horas diarias” (p. 88), “sólo a fines del siglo XVIII, en Inglaterra, se redujeron a doce horas, y a fines del siglo XIX se intentaba reducirlas a diez horas” (Grisolia, 2011, pp. 23-24).

Villavicencio (2013, p. 228) explica que:

“la instauración de una jornada máxima de trabajo es una demanda histórica que surgió en los albores del capitalismo porque la libertad que vino con la revolución francesa sirvió para imponer desde el poder

económico jornadas de 16 horas que reducían la vida de un significativo y creciente número de personas solamente a trabajar en condiciones infrahumanas. Esta situación, cuya dimensión quedó graficada en la denominada cuestión social, condujo al surgimiento de los sindicatos y, de la mano de estas organizaciones, al surgimiento del Derecho del Trabajo con sus dos vertientes: autónoma y legal, con una clara vocación protectora que buscaba incidir en la asimetría de poder entre trabajadores y empleadores” (p. 156).

Asimismo, es oportuno consignar que la reducción de la jornada de trabajo fue la primera gran lucha de los trabajadores, especialmente en la primera fase de la Revolución Industrial, “periodo en el que era común que los hombres, mujeres y niños trabajaran doce a dieciséis horas diarias” (Pereira, 2012, p. 155).

Según Villavicencio (2013, p. 228), define el tiempo de trabajo de la siguiente manera:

“enfocándonos ya en el tema del tiempo de trabajo en concreto, podemos señalar que se trata, sin duda alguna, de un tema complejo y con muchas aristas, no sólo por su vinculación con las necesidades humanas antes reseñadas (fase micro) sino por su relación con el empleo, con la productividad (fase macro). Ello obliga a un delicado y difícil equilibrio entre requerimientos económico-productivos y derechos humanos que habrá que sopesarse en cada momento y lugar, pero partiendo siempre de las premisas antes enunciadas, porque si nos aferramos a una visión puramente economicista podemos terminar encubriendo expresiones modernas de trabajo esclavo o servil absolutamente reñidas con el Estado Constitucional” (p. 194).

El modo de medir “y la actividad humana laboral será a través del tiempo, por jornada, semanal, mensual o anual. Los parámetros temporales tienen su fundamento en la esencia o naturaleza del objeto contractual, al ser una prestación de servicios que se materializa y manifiesta, necesariamente, en una realidad temporal” (Barral, 2020, p. 48).

No obstante, un sector importante de la doctrina suele hablar de que, “la duración de la prestación no altera el negocio jurídico; en consecuencia, las diferencias con la relación común vienen establecidas no por la característica de la prestación, sino por una opción del legislador” (Silva, 1999, p. 664).

Por otro lado, la doctrina nacional considera que, “el horario y la jornada de trabajo son conceptos indesligables, pues la determinación del primero supone la determinación de la segunda” (Abanto, 2019, p. 48). “En ese mismo sentido “es importante precisar que la jornada y el horario de trabajo constituyen, en términos de Sanguineti, rasgos sintomáticos del contrato de trabajo. Si en una prestación de servicios se aprecia un horario y una jornada de trabajo, conjugados con otros rasgos o pistas, podría alegarse la existencia de una relación regida por el Derecho Laboral” (Velarde, 2010, p. 145).

Así, “poner a disposición de su empleador su fuerza de trabajo, y asimismo, por la hora mínima en que el personal debe interrumpir esa puesta a disposición” (García, 2011, p. 23).

En cambio, “el horario de trabajo es propiamente dicho la prestación de servicios que pone el trabajador a disposición del empleador en el centro de labor (que es la empresa) desde el ingreso hasta la salida del mismo. Así se puede plantear el siguiente ejemplo, una entidad financiera requiere que su personal

desarrolle sus labores mayoritariamente en jornada diurna ya que es en este momento del día en que se realizan gran parte de las transacciones” (Beltrán, 2020, p. 39); en el caso de una panadería que precisa iniciar sus actividades en las primeras horas de la mañana se requerirá también “la conjugación de horarios nocturnos para que sus productos sean oportunamente elaborados y estén a disposición de su público consumidor en las mejores condiciones. Y así, según la actividad económica que la empresa desarrolle” (García, 2011, p. 5).

Nótese desde un inicio que, “en la historia del derecho laboral, la jornada máxima de ocho horas es, sin duda, la conquista paradigmática de la clase obrera” (Pasco, 2003, p. 62).

Asimismo, es necesario recordar lo mencionado por Pasco (2003, p. 622) quien alegaba “que el trabajo a tiempo parcial es objeto de desprotección en el Perú porque su jornada laboral le impide acceder a ciertos derechos laborales”.

Asimismo, no menos importante es complementar esta definición con lo expuesto por (Toyama, 2015) quien afirma correctamente “que estas son circunstancias, por las que, en el Perú, la jornada: diaria o promedio debe ser, como mínimo, de cuatro horas para que el contrato de trabajo sea considerado como típico” (p. 77).

Importantes derechos laborales “están supeditados al cumplimiento de esta jornada diaria, tales como la Compensación por Tiempo de Servicios (en adelante, CTS) o la estabilidad laboral” (Toyama, 2015). Sin embargo, en nuestra opinión, estos argumentos son, bastante fuertes.

Teniendo presente lo expuesto, “la jornada de trabajo se establecerá fruto del juego de estos factores y dentro de los parámetros previstos en las normas heterónomas de derecho necesario relative” (Toyama, 2015). Debemos recordar,

que la función histórica “y esencial del derecho del trabajo en las relaciones laborales, es la búsqueda del equilibrio entre el sector empresarial y los trabajadores, teniendo en consideración estos dos actores se puede crear una jornada ideal” (Salcedo, 2020, p. 47).

No podemos concluir este acápite sin apuntar que la jornada de trabajo está asociada a tres aspectos fundamentales: “i) la ejecución misma de la prestación de servicios que vendría a ser permanencia del trabajador en el Empresa; ii) el periodo de temporalidad que va determinar el tipo o forma de contrato de trabajo y finalmente; y iii) las repercusiones que generara su jornada frente a la remunerativa y los derechos laborales. Respecto al, antecedente cercano del artículo 25 in fine de la Constitución de 1993 que regula la jornada ordinaria, se tiene que la Constitución de 1979 disponía en su artículo 44 que: la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho semanales” (García, 2018, p. 38).

“Al igual que la Constitución de 1979, el primer párrafo del artículo 25 de la Constitución 1993 trata sobre la jornada ordinaria de trabajo” (Morales, 2020, p. 29). La referida disposición dispone que: “la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales como máximo En caso de jornadas acumulativas o atípicas e promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar dicho máximo”.

De este dispositivo constitucional se desprende lo siguiente: “i) la jornada ordinaria es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales y ii) se precisa que las jornadas acumulativas o atípicas deben, en promedio, sujetarse a la jornada ordinaria. Asimismo, se tiene que el texto Constitucional establece como jornada máxima o límite a la jornada de trabajo ordinaria es 8 horas diarias o 48

semanales, utilizando el disyuntivo o; de esta manera, la Constitución abre la posibilidad de jornadas acumulativas u otra jornada atípica que en periodos mayores no superen dicho máximo” (Mejía, 2012, p. 53).

Toyama (2015, p. 24) al expresar que, “es importante destacar que la Constitución se refiere a la jornada máxima de 8 horas diarias o 48 horas semanales, reemplazándose correctamente la conjunción y (Constitución de 1979) por la o, comprendiendo a las jornadas variables”.

“Y se tienen jornadas diarias o semanales variables y por ello el artículo 25 de la Constitución menciona la forma de calcular la jornada en este tipo de labores” (Toyama, 2015, p. 403).

Este criterio normativo “permite mucha flexibilidad en la jornada ordinaria al poder usar el módulo semanal, y además da por sentadas las jornadas acumulativas y atípicas, indicando que la única condición es que el promedio de horas de éstas no supere el máximo de 48 horas semanales” (Villavicencio, 2013, p. 230).

Neves (2009) explica que “había delineado en pocas palabras el ámbito de aplicación de la jornada ordinaria en su brillante trabajo, es en ese sentido, que alega que, la jornada ordinaria se fija en 8 horas diarias o 48 semanales, como máximo (artículo 25), permitiendo que se supere el primer tope si se respeta el segundo. El tiempo de trabajo que exceda de esas barreras debe, por tanto, tratarse como jornada extraordinaria” (p. 66).

Esto quiere decir, “entonces que las empresas podrán fijar jornadas de trabajo que superen el límite diario (p.ej. nueve horas) pero sin que, en ningún caso, se supere el límite semanal (cuarenta y ocho horas semanales)” (García, 2011, p. 44).

Así, “la jornada ordinaria de trabajo puede ser establecida en módulos diarios, semanales o, en el caso de jornadas acumulativas o atípicas, en módulos por periodos mayores; pero siempre deberá respetar los límites que establece la Constitución” (Toyama, 2020, p. 34).

Ello “supone que no pueden establecerse jornadas que excedan dichos límites, pero sí que los mejore, pudiendo establecerse jornadas máximas o jornadas ordinarias menores a la jornada máxima establecida por la Constitución ya sea por ley, convenio colectivo, contrato o decisión unilateral del empleador” (Mejía, 2012, p. 23).

En tal sentido, “las partes pueden establecer una jornada menor a la ordinaria—, además, se aprecia que la Constitución no consideraría a este precepto, al igual que todos los derechos laborales, como un derecho fundamental dado que se ubica en el Capítulo de los Derechos Económicos y Sociales y no en el de los Derechos Fundamentales” (Arias, 2020, p. 38). De otro lado, “la falta de un tratamiento diferente para los derechos fundamentales o no en relación a las garantías constitucionales “establecidas en el artículo 200 del mismo cuerpo normativo, el precepto contenido en el artículo 25 puede considerarse como un derecho fundamental cuya preceptividad es inmediata” (Toyama, 2015, p. 403).

Al respecto, Toyama (2015, p. 404) considera que: “puede apreciarse que la Constitución ha quitado las referencias del artículo 44 de la Constitución precedente sobre el abono de la jornada extraordinaria y la regulación, por medio de una ley, del trabajo nocturno”, del que se realiza en condiciones insalubres o peligrosas y de las mujeres y niños.

Consideramos que “la omisión no debe merecer crítica en tanto que se deja al legislador la posibilidad de regular las jornadas de trabajo citadas

precedentemente sin que ello implique una desregulación o derogación de las normas que, por ejemplo, establecen las pautas de las jornadas de los niños y adolescentes” (Garrido, 2020, p. 37).

Antes de “la dación del Texto Único Ordenado de la Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, ya existían una serie de disposiciones sobre jornada de trabajo que fue consecuencia de sucesivos reclamos de los trabajadores e iniciativas políticas, sobre la jornada máxima legal” (Puertas, 2020, p. 37).

Se señala que: “la jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo. Se puede establecer por Ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias. Al respecto, Toyama (2015) dispuso lo siguiente: a) existe un énfasis en remarcar la igualdad de trabajo para los varones y mujeres, en la medida que la discriminación en la cuantía de trabajo entre hombres y mujeres se mantuvo hasta entrada la década pasada. b) se aprecia una tendencia a confundir la jornada máxima con la ordinaria, al igual que la Constitución” (Prado, 2019, p. 37).

En otras palabras, “la jornada máxima o la ordinaria en cada centro de trabajo se determinan sobre la base de la puesta a disposición efectiva del trabajador” (García, 2019, p. 38).

Esta afirmación se derivaría de las siguientes características de la normativa peruana: “el carácter contraprestativo de la remuneración, la precisión de que las horas extras son aquellas que efectivamente se prestan, la expresa exclusión del refrigerio de la jornada de trabajo, la consideración del trabajo intermitente de

espera como un supuesto de exclusión de la jornada de trabajo, etc.” (Garrido, 2019, p. 73)

De lo expresado, “no estarían comprendidos dentro de la jornada de trabajo la mera presencia del trabajador en la empresa, el cambio de ropa, el traslado interno, etc. en tanto resulten razonables dentro de la diaria prestación laboral” (García, 2020, p. 88).

“Con relación a la fuente de la jornada de trabajo, podemos indicar que las normas legales (Constitución, Ley y Reglamento) prevén los máximos legales, los convenios colectivos pueden fijar la jornada de trabajo y, de este modo, se impide la modificación de 44 condiciones de trabajo en forma unilateral por el empleador –pese a la facultad legal conferida” (Sánchez, 2020, p. 47).

En otras palabras, “los actos unilaterales en las normas peruanas dotan al empleador de una facultad para introducir modificaciones que solamente pueden ser cuestionadas si existe un convenio colectivo de trabajo que se oponga a la decisión unilateral o, si no existe una causa objetiva que justifique la modificación” (Fuenzalida, 2020, p. 48).

Cabe anotar que existen jornadas especiales “en el ordenamiento peruano (regímenes especiales), tales como el trabajo de los adolescentes (para los adolescentes entre 15 y 17 años es de 36 horas semanales la jornada máxima y para los adolescentes de 12 a 14 años de 24 horas semanales) y los profesores (24 horas pedagógicas)” (Ferrer, 2020, p. 89).

Finalmente, se puede afirmar que “la legislación peruana presenta una regulación que busca limitar lo cuantitativo y no lo distributivo: existe un privilegio por la regulación de máximos o topes de la jornada laboral (cuantía) pero no existe un desarrollo sobre la distribución de la jornada de trabajo

(descanso mínimo entre jornadas de trabajo, máximo de horas extras, tope de horas laboradas en jornadas atípicas, etc.)” (González, 2020, p. 55).

En tal contexto, se plantea el siguiente aspecto procedimental: “1.- El empleador está facultado para efectuar las siguientes modificaciones: a) Establecer la jornada ordinaria de trabajo, diaria o semanal. b) Establecer jornadas compensatorias de trabajo de tal forma que en algunos días la jornada ordinaria sea mayor y en otra menor de ocho (8) horas, sin que en ningún caso la jornada ordinaria exceda en promedio de cuarenta y ocho (48) horas por semana” (Toyama, 2020, p. 48). c) Reducir o ampliar el número de días de la jornada semanal del trabajo, “encontrándose autorizado a prorratear las horas dentro de los restantes días de la semana, considerándose las horas prorrateadas como parte de la jornada ordinaria de trabajo, en cuyo caso ésta no podrá exceder en promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo” (Salas, 2019, p. 88). d) Establecer, “con la salvedad del Artículo 9 de la presente Ley, turnos de trabajos fijos o rotativos, los que pueden variar con el tiempo según las necesidades del centro de trabajo. e) Establecer y modificar horarios de trabajo. De este dispositivo legal se desprende las facultades del empleador en cuanto a la modificación de la jornada, horario y turno de trabajo, entre las cuales se encuentran: i) el establecer la jornada ordinaria de trabajo, diaria o semanal” (Salcedo, 2019, p. 88), “ii) establecer jornadas compensatorias, acumulativas o atípicas de trabajo y así como también iii) establecer y modificar horarios de trabajo. Sin embargo, es preciso mencionar que en todos estos casos deberá respetarse la jornada máxima” (Valverde, 2020, p. 48).

“Cabe precisar que la facultad del empleador, reconocida legalmente como de ejercicio unilateral, se encuentra relativizada por el hecho de que la jornada de trabajo forma parte del contenido del contrato de trabajo, y porque la LJT reconoce las facultades referidas en el marco de un procedimiento de modificación de la jornada” (Mejía, 2012, p. 73).

Asimismo, se tiene que las normas vigentes confieren al empleador “una serie de facultades que denotan la concesión de importantes espacios para la gestión empresarial del tiempo de trabajo que permite adaptar o modular la relación laboral a las necesidades de la empresa. En su análisis sobre facultades del empleador en torno a la jornada de trabajo” (Velarde, 2019, p. 38), Toyama (2015) la resume en la siguiente forma: “parece asumir una versión de la tesis de las fuentes sociales: a) Determinación de la jornada y horario de trabajo. Esta jornada puede ser típica o atípica. Lo segundo importa la configuración de jornadas y horarios de trabajo especiales, donde la característica central es la acumulación y compensación posterior de horas de trabajo” (p. 88).

El ordenamiento permite “establecer jornadas compensatorias, acumulativas o atípicas que importan una falta de uniformidad en la cantidad de horas diarias laboradas, en la medida que la razonabilidad o las necesidades de la empresa lo ameriten y que, ciertamente, se respeten los parámetros máximos establecidos” (Garrido, 2020, p. 87).

Los regímenes acumulativos “se refieren a la acumulación de los días de descanso semanal para hacerlos efectivos con posterioridad. Un ejemplo de ello sería el caso de campamentos petroleros en donde no habría razón de otorgar descansos cuando estos se encuentran en medio de la selva (una modalidad utilizada son las llamadas jornadas de trabajo 14 por 7” (Garrido, 2020, p. 37), en

las cuales “se labora por 14 días ininterrumpidos cada uno de ellos 10 horas, y se descansa 7 días que compensan las horas adicionales prestadas en los 14 días iniciales). Sobre este tema, sin embargo, existen límites a la jornada atípica adelante impuestas por el Tribunal Constitucional” (Suárez, 2020, p. 37).

Ciertamente, “el empleador también puede establecer jornadas compensatorias de trabajo, de tal suerte que exista un trabajo suplementario un día y en otro el mismo sea compensado” (Ballón, 2019, p. 12).

Se ha establecido que “la jornada de trabajo puede reducirse o ampliarse, siempre que no se exceda la jornada máxima legal de 8 horas diarias o 48 horas semanales. En el primer caso, la reducción no podría afectar la remuneración del trabajador (artículo 3 del Reglamento) y, en el segundo, la ampliación se podría realizar siempre y cuando no se superen los máximos legales y no exista un convenio colectivo de trabajo que lo impida (artículo 3 de la Ley y artículo 8 del Reglamento)” (Fuentes, 2020, p. 36).

La ampliación de la jornada, de acuerdo la Ley, conlleva a un aumento de la remuneración. Sobre este tema, “el Tribunal Constitucional ha declarado la validez de la ampliación unilateral de la jornada de trabajo por el empleador” (Salas, 2019, p. 74). En efecto, en una acción de amparo el Tribunal Constitucional, ha indicado (Expediente N° 242-95-AA/TC): “Que, el artículo 5 del Decreto Ley N° 26136, vigente en la fecha de ocurridos los hechos, facultaba al empleador a extender la jornada de trabajo hasta el máximo de 48 horas semanales, siempre que incremente proporcionalmente las remuneraciones básicas de los trabajadores, considerando una sobretasa mínima del 25% por encima del valor de la hora ordinaria vigente al momento de la extensión de la jornada”.

Que, de conformidad con lo expuesto en el fundamento anterior, “el demandado al establecer una jornada de trabajo de 48 horas semanales, ha hecho uso de una facultad que le otorga la ley, acorde con lo establecido por el artículo 44 de la Carta Política del Estado de 1979, aplicable al caso, no habiendo por el/o vulnerado derecho constitucional alguno de sus trabajadores”. c) Finalmente, “es posible que el empleador introduzca modificaciones al horario de trabajo (artículo 2 de la Ley). En estos casos, la exigencia para la validez de la medida se contrae en la razonabilidad y las necesidades operativas del centro de trabajo”.

- **Análisis normativo actual de la intermediación laboral y las MYPES:**

“Independientemente del régimen laboral aplicable que tenga una empresa intermediadora, los trabajadores destacados por ella a la empresa usuaria deben percibir los mismos derechos y beneficios que esta otorga a sus trabajadores, precisó el Ministerio de Trabajo mediante la Resolución Directoral N° 81-2013-MTPE, que resuelve el caso de una empresa mype intermediadora” (Garrido, 2020, p. 46).

Esta conclusión, “es adoptada por el Ministerio de Trabajo a partir de lo previsto en el artículo 7 de la Ley N° 27626, el cual dispone que los trabajadores de las empresas de servicios, cuando son destacados a una empresa usuaria, tienen derecho, durante el periodo de prestación de servicios, a percibir las remuneraciones y condiciones de trabajo que la empresa usuaria otorga a sus trabajadores” (García, 2018, p. 100).

El Ministerio resalta que la norma “no condiciona de ninguna manera la equiparación de beneficios laborales siempre entre la intermediadora y la usuaria. En el caso resuelto, la empresa intermediadora se encontraba adscrita al régimen

laboral de la microempresa, mientras que a la entidad usuaria le era aplicable el régimen laboral general. El Ministerio consideró que, a pesar de esta diferencia de regímenes, correspondía que la intermediadora otorgue a su personal los derechos y beneficios del régimen laboral general, por ser el aplicable a los trabajadores de la usuaria” (Toyama, 2020, p. 89).

Según los laboristas, en virtud de esta resolución, “en cualquier caso, similar o parecido que se presente en el futuro con una empresa intermediadora los inspectores y fiscalizadores del Ministerio de Trabajo van a opinar de la misma manera. Para las empresas que incumplan con esta norma la multa depende de si es leve o grave, y puede fluctuar entre 1 Unidad Impositiva Tributaria (S/. 3,700) y las 20 UIT (S/. 74,000)” (Fuentes, 2020, p. 50).

Si bien la referida norma laboral no era muy precisa, la autoridad de trabajo “realiza ahora una interpretación considerando que de acuerdo al numeral 3 del artículo 26 de la Constitución Política del Perú, en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma debe optarse por la interpretación más favorable al trabajador, en aplicación del principio in dubio pro operario. En todo caso, ahora las propias empresas intermediadoras del empleo deben preocuparse por cumplir la norma, para evitar cualquier sanción pecuniar” (Fuentes, 2020, p 60).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

La investigación utilizó el siguiente método de investigación: inductivo-deductivo.

(Valderrama, 2016) sobre el método inductivo refiere “que va de los hechos particulares a afirmaciones de carácter general. Permite analizar casos particulares a partir de los cuales se extraen conclusiones de carácter general. Es muy

importante por cuanto fundamenta la formulación de las hipótesis, la investigación de leyes científicas y las demostraciones” (p. 122).

(Carrasco, 2014) en relación al método deductivo considera “que parte de un marco general de referencia hacia algo en particular. Este método se utiliza para inferir de lo general a lo específico, de lo universal a lo individual” (p. 93).

3.2. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo jurídico social, que según (Carruitero, 2017) “trata de responder a preguntas o problemas jurídicos concretos que se presentan al investigador con el objeto de encontrar soluciones o respuestas que puedan aplicarse de manera inmediata en contextos o situaciones específicas” (p. 129).

3.3. Nivel de investigación

La investigación es de carácter explicativo, que según (Carrasco, 2014), consiste “en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables” (p. 14).

3.4. Diseño de investigación

El diseño de investigación que se empleó en la presente tesis es de carácter no experimental, porque las variables no se manipularon deliberada e intencionalmente las variables de estudio. Asimismo, el diseño es de tipo transversal o transeccional.

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

La población se encuentra conformada por 160 trabajadores de la Universidad Peruana Los Andes, correspondientes a las sedes ubicadas en la ciudad de Huancayo, Lima y La Merced.

3.5.2. Muestra

Se encuentra conformada por la misma cantidad de personas, 160 trabajadores de la Universidad Peruana Los Andes, correspondientes a las sedes ubicadas en la ciudad de Huancayo, Lima y La Merced, ya que se ha podido aplicar el instrumento de investigación a dicha cantidad, por el criterio de accesibilidad.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

En la presente investigación se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos.

(Bernal, 2017) enuncia que la encuesta es “una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características” (p. 18).

El análisis documental consiste es un instrumento o técnica de investigación general cuya finalidad “es obtener datos e información a partir de fuentes documentales con el fin de ser utilizados dentro de los límites de una investigación en concreto” (Carrasco, 2016, p. 55).

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

El instrumento de recolección de datos que se utilizó ha sido el cuestionario, que de acuerdo a (Bernal, 2017) es definida como:

“una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características” (p. 145).

3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Se utilizó el software SPSS para procesar los datos recolectados de la aplicación del instrumento de investigación en la muestra seleccionada, asimismo dichos datos han sido expresados en gráficos y barras estadísticas para su análisis e interpretación, y posterior discusión.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

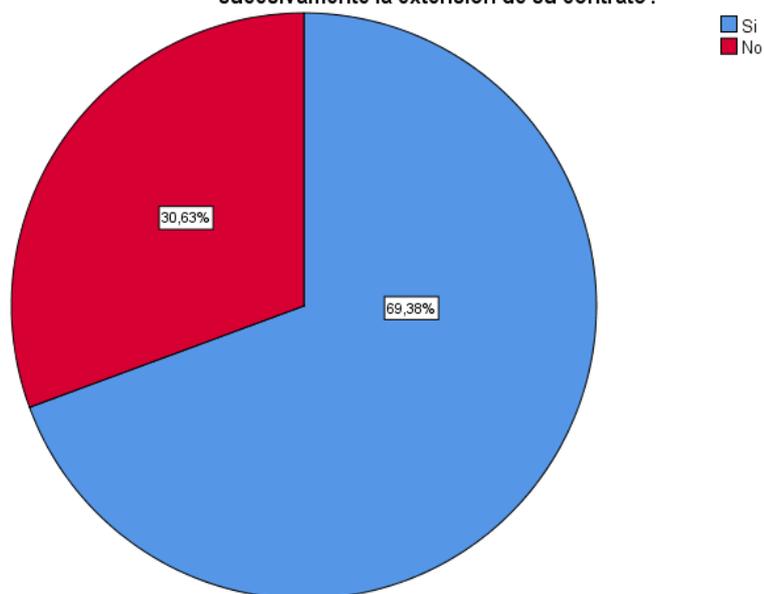
4.1. Presentación de resultados

A continuación, se detallan los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento en la muestra seleccionada:

¿En el caso usted labora bajo el régimen de intermediación laboral, para la continuidad de sus labores firma sucesivamente la extensión de su contrato?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	111	69,4	69,4	69,4
	No	49	30,6	30,6	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

¿En el caso usted labora bajo el régimen de intermediación laboral, para la continuidad de sus labores firma sucesivamente la extensión de su contrato?



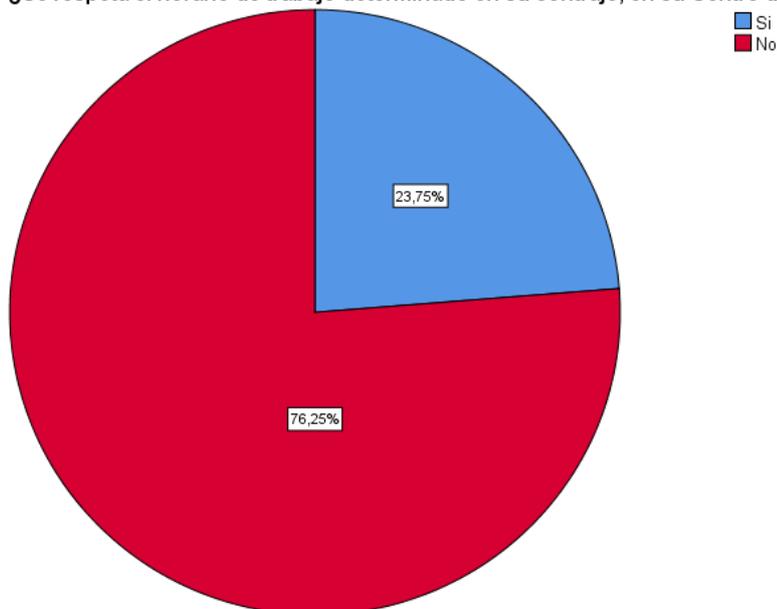
Interpretación: De lo recogido en la aplicación del instrumento de investigación a 160 trabajadores de la Universidad Peruana Los Andes, correspondientes a las sedes ubicadas en la ciudad de Huancayo, Lima y La Merced; se tiene respecto que en el caso que laboren bajo el régimen de intermediación laboral, para la continuidad de sus labores firman sucesivamente la extensión de su contrato, el 69,38% menciona que sí, en tanto un 30,63% menciona que no.

- ÍTEM NRO. 02:

¿Se respeta el horario de trabajo determinado en su contrato, en su Centro de Labores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	38	23,8	23,8	23,8
	No	122	76,3	76,3	100,0
Total		160	100,0	100,0	

¿Se respeta el horario de trabajo determinado en su contrato, en su Centro de Labores?



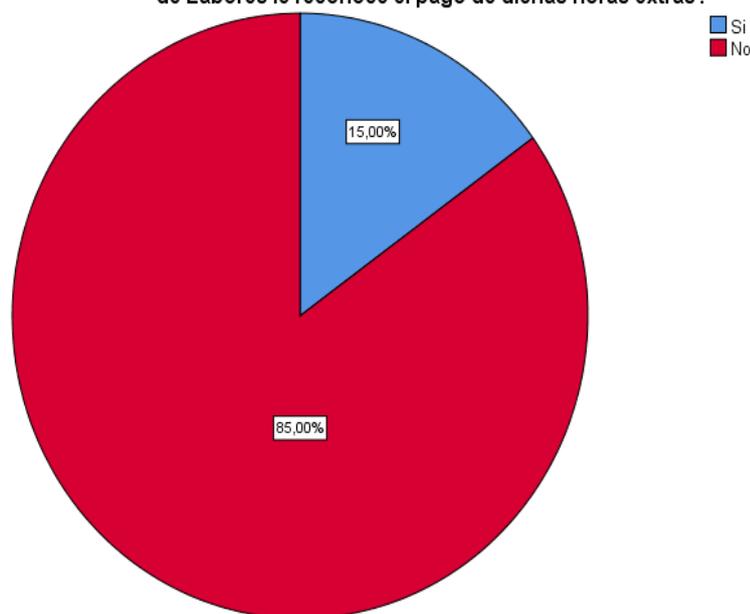
Interpretación: De lo recogido en la aplicación del instrumento de investigación a 160 trabajadores de la Universidad Peruana Los Andes, correspondientes a las sedes ubicadas en la ciudad de Huancayo, Lima y La Merced; respecto a si se respeta el horario de trabajo determinado en su contrato, en su centro de labores, el 23,75% menciona que sí, en tanto que el 76,25% menciona que no.

- **ÍTEM NRO. 03:**

¿De consignar horas extras, es decir, desarrollar su trabajo fuera de la jornada laboral establecida, su Centro de Labores le reconoce el pago de dichas horas extras?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	24	15,0	15,0	15,0
	No	136	85,0	85,0	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

¿De consignar horas extras, es decir, desarrollar su trabajo fuera de la jornada laboral establecida, su Centro de Labores le reconoce el pago de dichas horas extras?



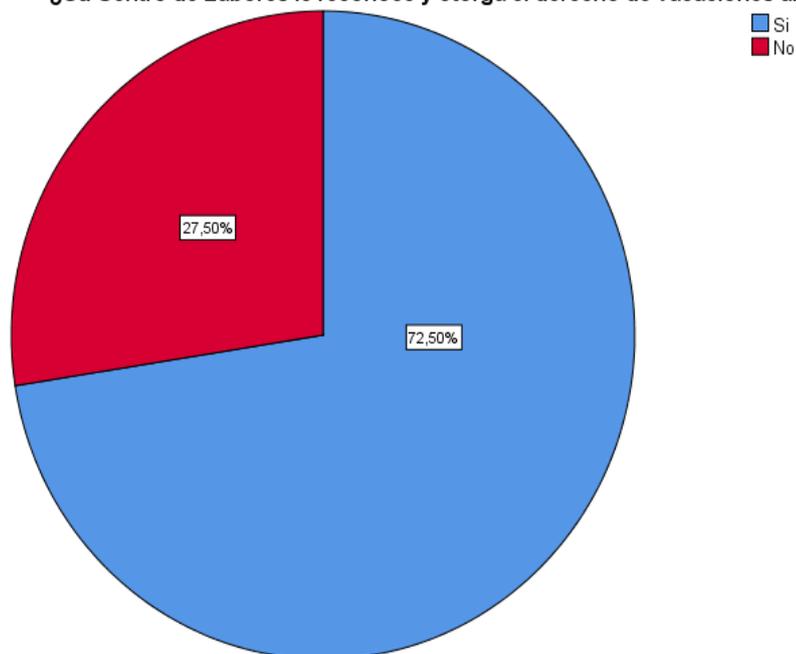
Interpretación: De lo recogido en la aplicación del instrumento de investigación a 160 trabajadores de la Universidad Peruana Los Andes, correspondientes a las sedes ubicadas en la ciudad de Huancayo, Lima y La Merced; respecto de consignar horas extras, es decir, desarrollar su trabajo fuera de la jornada laboral establecida, su centro de labores le reconoce el pago de dichas horas extras, el 15,00% menciona que sí, en tanto que un 85,00% menciona no.

- **ÍTEM NRO. 04:**

¿Su Centro de Labores le reconoce y otorga el derecho de vacaciones anuales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	116	72,5	72,5	72,5
	No	44	27,5	27,5	100,0
Total		160	100,0	100,0	

¿Su Centro de Labores le reconoce y otorga el derecho de vacaciones anuales?



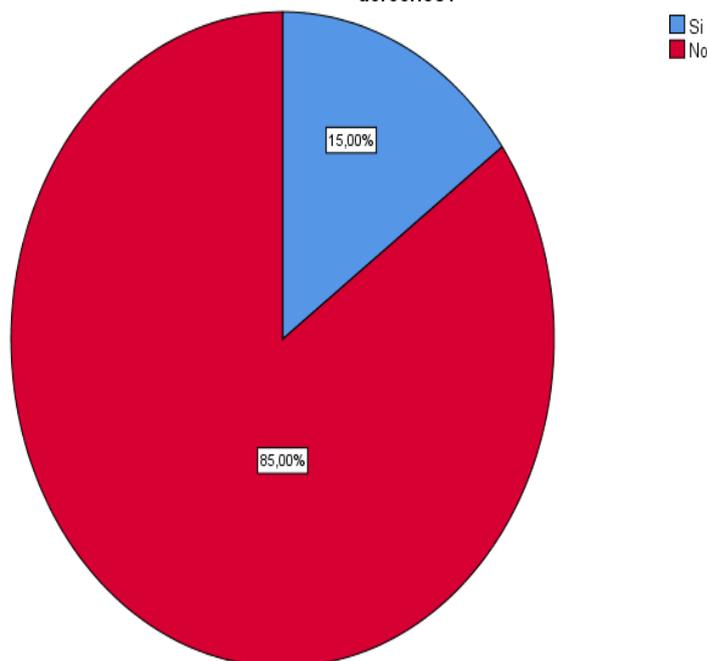
Interpretación: De lo recogido en la aplicación del instrumento de investigación a 160 trabajadores de la Universidad Peruana Los Andes, correspondientes a las sedes ubicadas en la ciudad de Huancayo, Lima y La Merced, respecto que su centro de labores le reconoce y otorga el derecho de vacaciones anuales, el 72,50% menciona que si, en tanto que el 27,50% menciona no.

- **ÍTEM NRO. 05:**

¿En su Centro de Labores, se le permite a los trabajadores organizarse a nivel sindical para el reclamo de sus derechos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	24	15,0	15,0	15,0
	No	136	85,0	85,0	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

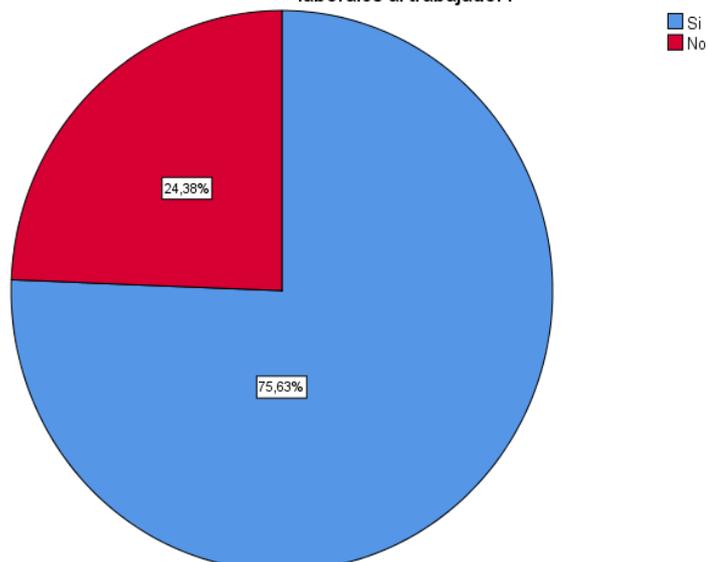
¿En su Centro de Labores, se le permite a los trabajadores organizarse a nivel sindical para el reclamo de sus derechos?



Interpretación: De lo recogido en la aplicación del instrumento de investigación a 160 trabajadores de la Universidad Peruana Los Andes, correspondientes a las sedes ubicadas en la ciudad de Huancayo, Lima y La Merced, respecto que, en su centro de labores, se les permite a los trabajadores organizarse a nivel sindical para el reclamo de sus derechos, el 15,00% menciona que sí, en tanto que el 85,00% menciona que no

- **ÍTEM NRO. 06:**

¿Considera que la intermediación laboral como modalidad contractual restringe determinados derechos laborales al trabajador?



¿Considera que la intermediación laboral como modalidad contractual restringe determinados derechos laborales al trabajador?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	121	75,6	75,6	75,6
	No	39	24,4	24,4	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

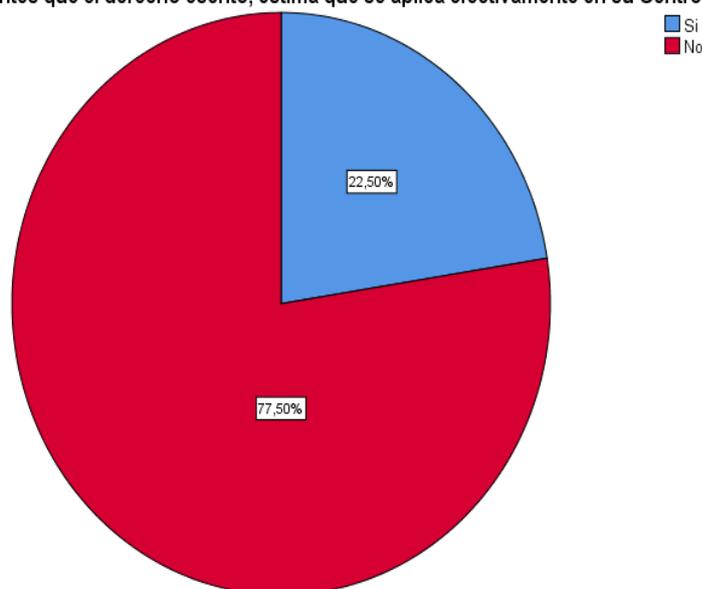
Interpretación: de lo recogido en la aplicación del instrumento de investigación a 160 trabajadores de la Universidad Peruana Los Andes, correspondientes a las sedes ubicadas en la ciudad de Huancayo, Lima y La Merced, respect si se considera que la intermediación laboral como modalidad contractual restringe determinados derechos laborales al trabajador, el 78,63% menciona que sí, en tanto que un 24,38% menciona no.

- ÍTEM NRO. 07:

¿El principio de primacía de la realidad, entendido como aquel principio sobre el cual debe primar los hechos antes que el derecho escrito, estima que se aplica efectivamente en su Centro de Labores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	36	22,5	22,5	22,5
	No	124	77,5	77,5	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

¿El principio de primacía de la realidad, entendido como aquel principio sobre el cual debe primar los hechos antes que el derecho escrito, estima que se aplica efectivamente en su Centro de Labores?



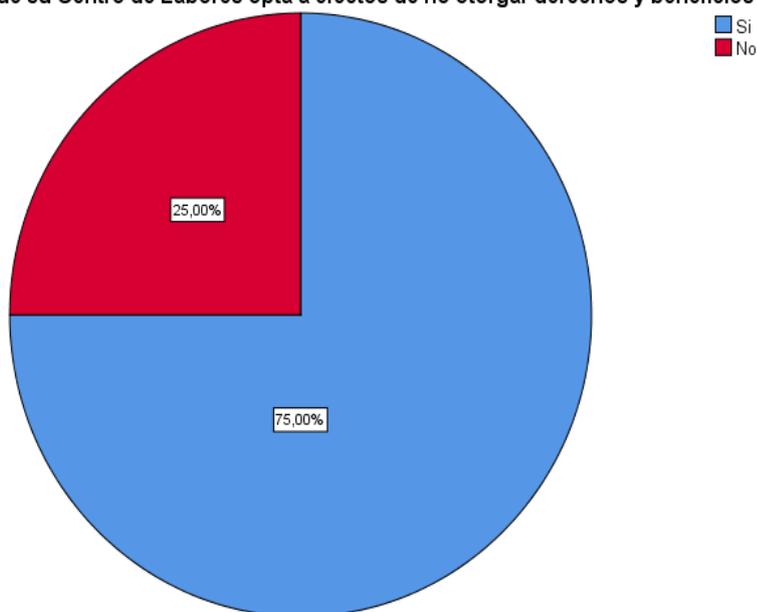
Interpretación: De lo recogido en la aplicación del instrumento de investigación a 160 trabajadores de la Universidad Peruana Los Andes, correspondientes a las sedes ubicadas en la ciudad de Huancayo, Lima y La Merced, se tiene respecto que el principio de primacía de la realidad, entendido como aquel principio sobre el cual debe primar los hechos antes que el derecho escrito, estima que se aplica efectivamente en su centro de labores, el 22,50% menciona que si y un 77,50% menciona que no.

- **ÍTEM NRO. 08:**

¿Estima que la intermediación laboral es utilizada como una forma de reconocer contratos estables de trabajo, por la que su Centro de Labores opta a efectos de no otorgar derechos y beneficios para el trabajador?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	120	75,0	75,0	75,0
	No	40	25,0	25,0	100,0
Total		160	100,0	100,0	

¿Estima que la intermediación laboral es utilizada como una forma de reconocer contratos estables de trabajo, por la que su Centro de Labores opta a efectos de no otorgar derechos y beneficios para el trabajador?



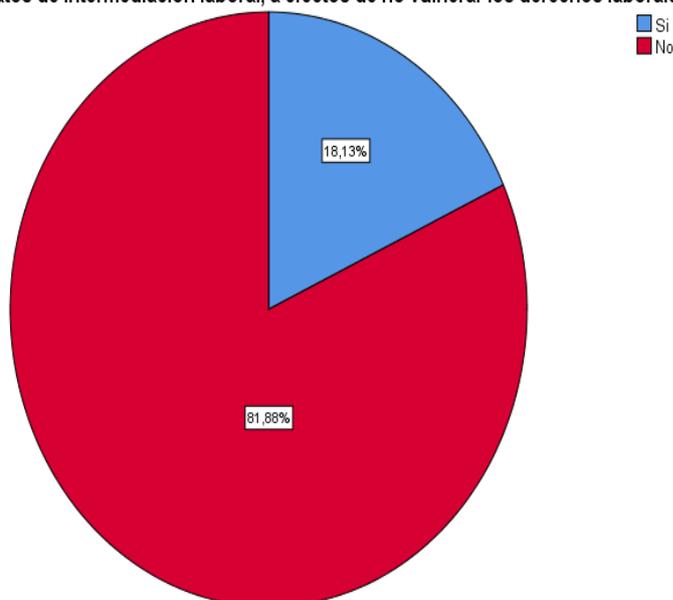
Interpretación: De lo recogido en la aplicación del instrumento de investigación a 160 trabajadores de la Universidad Peruana Los Andes, correspondientes a las sedes ubicadas en la ciudad de Huancayo, Lima y La Merced, respecto que se estima que la intermediación laboral es utilizada como forma de reconocer contratos estables de trabajos, por la que su centro de labores opta a efectos de no otorgar derechos y beneficios para el trabajador, el 75,00% menciona que si y el 25,00% menciona no.

- ÍTEM NRO. 09:

¿Considera que existe una supervisión efectiva y adecuada por parte de SUNAFIL, para fiscalizar este tipo de contratos de intermediación laboral, a efectos de no vulnerar los derechos laborales del trabajador?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	29	18,1	18,1	18,1
	No	131	81,9	81,9	100,0
Total		160	100,0	100,0	

¿Considera que existe una supervisión efectiva y adecuada por parte de SUNAFIL, para fiscalizar este tipo de contratos de intermediación laboral, a efectos de no vulnerar los derechos laborales del trabajador?



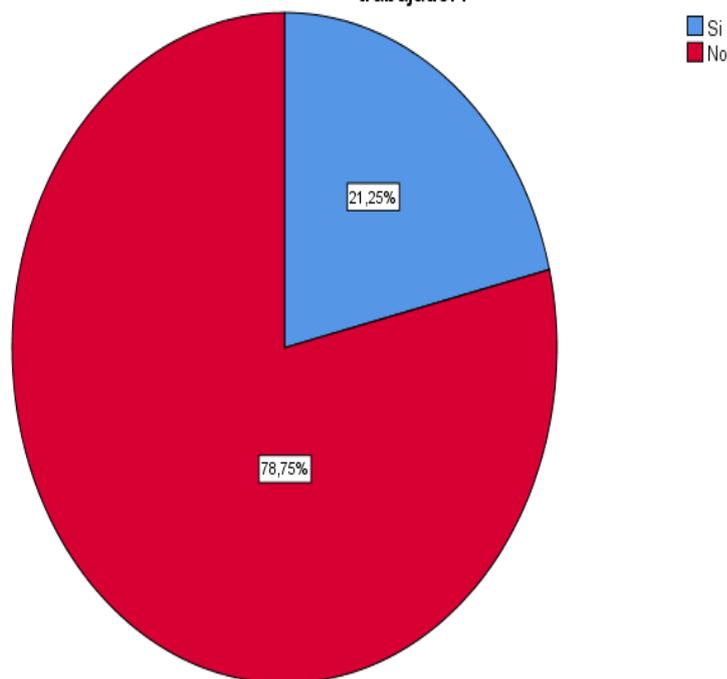
Interpretación: De lo recogido en la aplicación del instrumento de investigación a 160 trabajadores de la Universidad Peruana Los Andes, correspondientes a las sedes ubicadas en la ciudad de Huancayo, Lima y La Merced, se tiene respecto si se considera que existe una supervisión efectiva y adecuada por parte de SUNAFIL, para fiscalizar este tipo de contratos de intermediación laboral, a efectos de no vulnerar los derechos laborales del trabajador, el 18,13% menciona que si, en tanto que el 81,88% menciona que no.

- ÍTEM NRO. 10:

¿Para usted, cree que el empleo de este tipo de contratos de intermediación laboral es una forma de fraude que comete el empleador, con la finalidad de no reconocer los derechos laborales que sí le corresponden al trabajador?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	34	21,2	21,2	21,3
	No	126	78,8	78,8	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

¿Para usted, cree que el empleo de este tipo de contratos de intermediación laboral es una forma de fraude que comete el empleador, con la finalidad de no reconocer los derechos laborales que sí le corresponden al trabajador?



Interpretación: De lo recogido en la aplicación del instrumento de investigación a 160 trabajadores de la Universidad Peruana Los Andes, correspondientes a las sedes ubicadas en la ciudad de Huancayo, Lima y La Merced, se tiene respecto si cree que el empleo de este tipo de contratos de intermediación laboral es una forma de fraude que comete el empleador, con la finalidad de no reconocer los derechos laborales que sí le corresponden al trabajador, el 21.2% estima que si, en tanto que el 78.8% menciona que no.

4.2. Contrastación de hipótesis general

4.2.1. Contrastación de la Hipótesis General:

Supuestos:

Ha: La intermediación laboral sí vulnera de forma directa y significativa los derechos laborales de los trabajadores, en la Universidad Peruana Los Andes, 2018-2019.

Ho0 La intermediación laboral no vulnera de forma no directa y significativa los derechos laborales de los trabajadores, en la Universidad Peruana Los Andes, 2018-2019.

Resumen de datos procesados:

¿Estima que la intermediación laboral es utilizada como una forma de reconocer contratos estables de trabajo, por la que su Centro de Labores opta a efectos de no otorgar derechos y beneficios para el trabajador?

	N observado	N esperada	Residuo
Si	120	80,0	40,0
No	40	80,0	-40,0
Total	160		

Resultado de la prueba de Chi cuadrado

Estadísticos de prueba

¿Estima que la intermediación laboral es utilizada como una forma de reconocer contratos estables de trabajo, por la que su Centro de Labores opta a efectos de no otorgar derechos y beneficios para el trabajador?

Chi-cuadrado	40,000 ^a
gl	1
Sig. asintótica	,000

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 80,0.

“1) Si p valor (Sig.) < 0.050(5%) existe correlación = se rechaza Ho y se acepta Ha

2) Si p valor (Sig.) > 0.050 (5%) no existe correlación = Se rechaza Ha y se acepta Ho

De los datos observados, se tiene que, para chi cuadrado de 40,000^a, el p valor (Sig.) = a 0.000 < 0.050(5%), por lo tanto, se determina que existe correlación; de modo que se rechaza la hipótesis nula Ho y se acepta la hipótesis alternativa Ha”.

CONCLUSIÓN: Existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis alternativa Ha y rechazar la hipótesis nula Ho, de modo que, en efecto, la intermediación

laboral sí vulnera de forma directa y significativa los derechos laborales de los trabajadores, en la Universidad Peruana Los Andes, 2018-2019.

4.2.2. Contrastación de hipótesis específica 1

Supuestos:

Ha1: Las empresas intermediadoras sí vulneran de forma directa y significativa los derechos laborales de los trabajadores como a la igualdad y la remuneración de los trabajadores, en la Universidad Peruana Los Andes, 2018-2019

Ho1: Las empresas intermediadoras no vulneran de forma no directa y significativa los derechos laborales de los trabajadores como a la igualdad y la remuneración de los trabajadores, en la Universidad Peruana Los Andes, 2018-2019.

Resumen de datos procesados:

¿Se respeta el horario de trabajo determinado en su contrato, en su Centro de Labores?

	N observado	N esperada	Residuo
Si	38	80,0	-42,0
No	122	80,0	42,0
Total	160		

Resultado de la prueba de Chi cuadrado

Estadísticos de prueba

¿Se respeta el horario de trabajo determinado en su contrato, en su Centro de Labores?

Chi-cuadrado	44,100 ^a
gl	1
Sig. asintótica	,000

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 80,0.

“1) Si p valor (Sig.) < 0.050(5%) existe correlación = se rechaza Ho y se acepta Ha

2) Si p valor (Sig.) > 0.050 (5%) no existe correlación = Se rechaza H_a y se acepta H_o

De los datos observados, se tiene que, para chi cuadrado de 44, 100a, el p valor (Sig.) = a $0.000 < 0.050(5\%)$, por lo tanto, se determina que existe correlación; de modo que se rechaza la hipótesis nula H_o y se acepta la hipótesis alternativa H_a ".

CONCLUSIÓN: Existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis alternativa H_a y rechazar la hipótesis nula H_o , de modo que, en efecto, las empresas intermediadoras sí vulneran de forma directa y significativa los derechos laborales de los trabajadores como a la igualdad y la remuneración de los trabajadores, en la Universidad Peruana Los Andes, 2018-2019

4.2.3. Contrastación de hipótesis específica 2

Supuestos:

H_{a2} : -Las empresas intermediadoras sí vulneran de forma directa y significativa los derechos laborales colectivos de la libertad sindical, en la Universidad Peruana Los Andes, 2018-2019.

H_{o2} : -Las empresas intermediadoras no vulneran de forma nodirecta y significativa los derechos laborales colectivos de la libertad sindical, en la Universidad Peruana Los Andes, 2018-2019.

Resumen de datos procesados:

¿En su Centro de Labores, se le permite a los trabajadores organizarse a nivel sindical para el reclamo de sus derechos?

	N observado	N esperada	Residuo
Si	24	80,0	-56,0
No	136	80,0	56,0
Total	160		

Resultado de la prueba de Chi cuadrado

Estadísticos de prueba

¿En su Centro de Labores, se le permite a los trabajadores organizarse a nivel sindical para el reclamo de sus derechos?

Chi-cuadrado	78,400a
gl	1
Sig. asintótica	,000

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 80,0.

“1) Si p valor (Sig.) $< 0.050(5\%)$ existe correlación = se rechaza H_0 y se acepta H_a

2) Si p valor (Sig.) $> 0.050(5\%)$ no existe correlación = Se rechaza H_a y se acepta H_0

De los datos observados, se tiene que, para chi cuadrado de 78,400a, el p valor (Sig.) = a $0.000 < 0.050(5\%)$, por lo tanto, se determina que existe correlación; de modo que se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alternativa H_a ”.

CONCLUSIÓN: Existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis alternativa H_a y rechazar la hipótesis nula H_0 , de modo que, en efecto, las empresas intermediadoras sí vulneran de forma directa y significativa los derechos laborales colectivos de la libertad sindical, en la Universidad Peruana Los Andes, 2018-2019.

4.3. Discusión de resultados

La empresa de intermediación laboral interviene “como tercero en la relación laboral, con lo cual los trabajadores destacados a la empresa usuaria terminan teniendo dos empleadores, uno formal a cargo de la empresa de intermediación laboral y otro real, quedando demostrado que la intermediación laboral tiene efectos en la determinación del costo de venta porque reduce significativamente los conceptos remunerativos y los

beneficios sociales que la empresa está obligada a cancelar a los trabajadores contratados” (Fuentes, 2020, p. 73).

Esto se relaciona con Campos (2010) que sostiene que “la intermediación laboral es una excepción al contrato de trabajo, que tiene como intervinientes a un empleador (contratante) y a un trabajador. Los sueldos y las prestaciones al personal de fábrica que paga la empresa, así como todas las obligaciones a que dan lugar, son el costo de mano de obra; este costo debe clasificarse de manera adecuada, el costo de la mano de obra está conformado por los conceptos remunerativos y los beneficios sociales” (p. 88).

Farfán (2000) afirma que “el costo de la mano de obra es un esfuerzo humano necesario para transformar la materia prima en productos terminados. La Ley N° 27626 Ley que regula la Actividad de las Empresas Especiales de Servicios y de las Cooperativas de Trabajadores expresa que la intermediación laboral solo procede cuando existen supuestos de temporalidad, es decir, el servicio que deberá ser realizado por la empresa subcontratada es temporal y para una obra específica” (p. 44).

En ese orden de ideas, se puede explicar que “con la protección social o las coberturas de las necesidades reconocidas como la salud, la vejez, la discapacidad y el desempleo entre otros en las que el empresario no se puede desligar debido al carácter irrenunciable de los derechos laborales de los trabajadores destacados, por tal motivo si se hubiera dado la intermediación” (Fuentes, 2020, p. 109).

- **Responsabilidad solidaria:**

La responsabilidad solidaria de “las obligaciones laborales en sociedades vinculadas tiene sustento en dos cuestiones prácticas específicas el control de una persona jurídica de la existencia de una unidad empresarial distinta identidad jurídica de las sociedades que lo conforman” (Salas, 2020, p. 59).

La realidad económica de la empresa “reclama ser reconocida para efectos de no afectar derechos fundamentales de los trabajadores la determinación de esta realidad se evidenciará al dar respuesta al que encontrar a la persona jurídica y cómo se controla la empresa dónde está el centro de decisión o dirección con ello se revelará la auténtica realidad empresarial las apariencias formales dan lugar mitos a quiénes se les persiguen” (Fuentes, 2020, p. 47), “así como su crisis a frente a los jueces laborales a una realidad donde no es necesariamente lo que parece y dónde van a tener que ser por sobre todas las cosas descubridores de la realidad los intereses económicos y capitales en pocas manos suelen crear escenarios injustos el poder ilimitado corrompe y es la autoridad administrativa judicial quien deberá determinar cuándo se está abusando del control de una persona jurídica y se está yendo más allá de la de los socialmente tolerable” (Toyama, 2020, p. 44).

- **Costos laborales:**

La aplicación incorrecta de la tercerización laboral en el Perú genera graves implicancias en los derechos de los trabajadores. “Miles de ellos deberían ser directamente contratados por la empresa principal; sin embargo, por estrategias empresariales, demoras en procesos legales y administrativos, son tercerizados, afectando con ello al principio constitucional de Igualdad” (Salas, 2019, p. 55).

Se vulneran una serie de derechos “como el referido a contar con una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual, y es precisamente la desigualdad y discriminación salarial una de las consecuencias más recurrentes que propicia la simulación y fraude en la intermediación” (Salas, 2019, p. 99).

Así“como una empresa del régimen de la micro y pequeña empresa, en el cual dependiendo si encuentran afiliadas como microempresa o como pequeña empresa, solo

estarán obligadas a cumplir parcialmente con el pago de beneficios sociales como vacaciones, CTS y gratificaciones, agudizando en mayor medida las diferencias y por lo tanto la afectación al principio constitucional de igualdad” (Salcedo, 2019, p. 39).

- Propuesta normativa de las autoras:

Teniendo en consideración que la ley 27268 ley general de la pequeña y microempresa, se debe modificar el Art. 2 ° que define a la pequeña y microempresa como la unidad económica que tiene por objeto la promoción y desarrollo de las mismas y estas empresas desarrollan actividades de extracción, transformación, producción y comercialización debiéndose derogar a aquellas empresas de prestación de servicios, por estar comprendidos en la ley 27626 Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores.

Se debe derogar en la ley 27626 Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores, del Art. 11° el inciso 11.1 donde se reconoce a las empresas de servicios temporales que mediante el destaque de sus trabajadores desarrollan las labores correspondientes a los contratos de naturaleza ocasional y de suplencia porque este tipo de contratos ya se encuentran regulados dentro de los contratos de naturaleza accidental donde se encuentran los contratos ocasionales y contratos de suplencia en el Art. 55° inciso a, b y Art. 60° y 61° LPCL, D. S. N°003-97 TR (27.03.97)

Asi mismo se debe derogar del Art. 11° el inciso 11.3 donde se establece que las empresas de servicios especializados son aquellas que brindan servicios de alta especialización en relación a la empresa usuaria, siendo esta una figura igual que la tercerización, porque la intermediación solo brinda servicios complementarios que no se encuentran dentro del marco de la actividad principal a diferencia de la tercerización.

CONCLUSIONES

- 1.** Como resultado de la investigación se ha determinado que la intermediación laboral sí vulnera de forma directa y significativa los derechos laborales de los trabajadores, en la Universidad Peruana Los Andes, 2018-2019, ya que el uso de la intermediación produce efectación en muchas figuras del derecho porque se demostró su menoscabó de ingresos y beneficios laborales de los trabajadores, como la eliminación de la estabilidad laboral al disminuir las normas protectoras, limitación de las indemnizaciones y compensaciones por tiempo de servicio, rompimiento de la hegemonía del sindicalismo, precarización del empleo y subcontratación de la mano de obra.
- 2.** Se ha establecido que las empresas intermediadoras sí vulneran de forma directa y significativa los derechos laborales de los trabajadores, como a la igualdad y la remuneración de los trabajadores, en la Universidad Peruana Los Andes, 2018-2019, legalmente ha quedado establecido que los trabajadores destacados por una empresa de servicios complementarios deben gozar de los mismos derechos y beneficios que le corresponden a los trabajadores de la empresa usuaria pertenecientes a la actividad privada.
- 3.** Se ha establecido que las empresas intermediadoras sí vulneran de forma directa y significativa los derechos laborales colectivos de la libertad sindical, en la Universidad Peruana Los Andes, 2018-2019, porque se ha establecido que los derechos colectivos de los trabajadores destacados a la empresa usuaria, en la intermediación laboral no limita el derecho a la organización sindical o el derecho a la huelga de un manera textual en la norma, si no que esta no es efectiva por la naturaleza de sus contratos precarios que mantienen con la empresa intermediadora la cual les limita a hacer efectivo este derecho.

RECOMENDACIONES

1. Las empresas intermediadoras no deben estar inmersas dentro de las Mypes, porque por que de esa manera los empleadores de las servis han proliferado abusos de los derechos y beneficios que corresponden a los trabajadores que deben encontrarse dentro del marco de la ley 27626 quedando demostrado que en las empresas intermediadoras son los empleadores son quienes se benefician al quedarse con una gran parte del sueldo del trabajador.
2. Se recomienda derogatoria del tipo de intermediación laboral de servicios temporales de naturaleza ocasional y suplencia por encontrarse regulados dentro de los contratos de naturaleza accidental de la ley LPCL, D. S. N°003-97 TR (27.03.97).
3. Se sugiere la derogatoria del tipo de intermediación laboral de servicios especializados por ser muy similar a a la tercerización teniendo solo como diferencia que estos no se encuentran dentro del marco de la actividad principal, de este modo evitar la subcontratcion con menores beneficios y que afecten la dignidad del trabajador.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arnao, G. (2007). *Metodología de la Investigación. Ciencia y Procesos*. Lima: UCV.
- Balvín, L. (2008). *Estudios científicos y teorías metodológicas*. Lima: Santa Lucía.
- Bazán, D. (2010). *Metodología de la investigación. Razanamientos*. Arequipa: UNSA.
- Bodenheimer, E. (1963). *Teoría del derecho*. Mexico D.F.: Ed. Vicente Herrero.
- Bravo, M. A. (1998). *Análisis dogmático y jurisprudencial del principio de la primacía de la realidad en el Derecho del Trabajo*. Santiago de Chile: Universidad de Chile.
- Corrales, M. (2016). *Investigación Científica*. Lima: UNFV.
- De la Cueva, M. (1997). *Derecho Mexicano del Trabajo. 2ª Edición*. México: Ed. Porrúa.
- Díaz, A. (2012). *El principio de primacía de la realidad ren las relaciones laborales de la administración Pública. Serie Documentos de Investigación en Derecho No. 13* . Bogotá: Universidad Sergio Arboleda.
- Dos Santos, L. (2010). *Metodología de la Investigación*. Sao Paulo: BPS.
- Ermida, O. (1999). Prólogo en ¿Empresas sin trabajadores? Legislación sobre las empresas de trabajo temporal. . *Cuadernos de Investigación No 10; de la Dirección del Trabajo de Chile*, Dirección del Trabajo de Chile.
- Ferrajoli, L. (1997). *Derecho y Razón*. Madrid: Trotta.
- Figueroa, A. (2008). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: UNFV.
- Ibañez, P. (2011). *Tratado de Derecho Constitucional*. Valencia: Editorial Tirant Lo Blanch.
- Kerlinger, F. (1979). *Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento: Técnicas y metodología*. México: Nueva Editorial Interamericana.
- Magallanes, D. (2010). *Manual de Investigación*. Lima : Universidad César Vallejo.
- Mendocilla, M. (2000). *Investigación Científica* . Lima: Fondo Económico.
- Ocampo, F. (2001). *Investigación y ciencia*. Bogotá: Editorial Aguiar.

- OIT - Organización internacional del Trabajo. (2006). *La relación de Trabajo. Informe V(1): Conferencia Internacional del Trabajo, 95* . Ginebra: Organización internacional del Trabajo.
- Ortiz, C. (2008). *Metodología de la Investigación*. Lima : UCV.
- Palomino, D. (2009). *Investigación científica*. Lima: UNFV.
- Pérez, R. (1998). El reparto de poderes empresariales entre empresa de trabajo temporal y empresa usuaria respecto a trabajadores en misión. *Revista Relaciones Laborales N° 1*, 133-154.
- Pinto, A. (2011). *Políticas de Intermediación Laboral en Chile*. Santiago de Chile: Universidad Alberto Hurtado.
- Pizarro-Madrid, C. (2017). *Naturaleza jurídica de las medidas de protección en un proceso de violencia familiar*. Piura: Universidad de Piura.
- Plá, A. (1993). *Los principios del derecho del trabajo. 2ª edición*. Buenos Aires: Depalma.
- Porras, L. (2001). *Investigación científica*. Bogotá: Themis.
- Puente, C. (2012). *Estudios sobre la legislación laboral y sindical*. Lima: UNMSM.
- Ramallo, A. (2010). *Intermediación laboral y derechos vulnerados del trabajador*. Lima: UNMSM.
- Ramírez, A. (2008). *Lecturas de Derecho Constitucional*. . Lima: Editorial UNFV.
- Ramos, A. (2017). *Las medidas de protección reguladas en la Ley Nro. 30364*. . Lima: Editorial Civitas.
- Reynoso, M. (2010). *Investigación Científica*. Lima: San Marcos.
- Reza Jaramillo, D. (1999). *Investigación jurídica*. Lima: UNMSM.
- Salazar, M. (2010). *Metodología de la investigación científica*. Lima : Prado.

- Sanguinetti, W. (2009). *La tercerización de actividades Productivas. ¿Una estrategia para la puesta en parentesis de los principios tutelares del derecho del trabajo?. Libro homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez*. Lima: Grijley.
- Toyama, J. (2011). Tercerización e Intermediación Laboral: Diferencias y Tendencias . *Revista Derecho & Sociedad* N° 30, 84-104.
- Valdés, F. (1996). *Las relaciones jurídicas entre las empresas de trabajo temporal y la empresa usuaria: el contrato de puesta a disposición. Reforma de la legislación laboral. Libro homenaje al profesor Manuel Alonso García*. . Madrid: Ed. MMV.
- Villavicencio, A. (2012). La intermediación laboral peruana: Alcances (no todos apropiados) y regimen Jurídico. *Revista:Ius Et Veritas* N° 29, 143-157.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: LA INTERMEDIACIÓN LABORAL Y SUS EFECTOS SOBRE LOS DERECHOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES DE LA UPLA.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>GENERAL:</p> <p>¿De qué manera la intermediación laboral vulnera los derechos laborales individuales y colectivos de los trabajadores, en la Universidad Peruana Los Andes, 2018-2019?</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>-¿Cómo las empresas intermediadoras vulneran los derechos laborales individuales como la igualdad y la remuneración, en la Universidad Peruana Los Andes, 2018-2019?</p> <p>-¿Cómo las empresas intermediadoras vulneran los derechos laborales colectivos como la libertad sindical, en la Universidad Peruana Los Andes, 2018-2019?</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Determinar de qué manera la intermediación laboral vulnera los derechos laborales individuales y colectivos de los trabajadores, en la Universidad Peruana Los Andes, 2018-2019.</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>-Establecer cómo las empresas intermediadoras vulneran los derechos laborales individuales como la igualdad y la remuneración, en la Universidad Peruana Los Andes, 2018-2019</p> <p>-Establecer cómo las empresas intermediadoras vulneran los derechos laborales colectivos como la libertad sindical, en la Universidad Peruana Los Andes, 2018-2019.</p>	<p>GENERAL:</p> <p>La intermediación laboral sí vulnera de forma directa y significativa los derechos laborales de los trabajadores, en la Universidad Peruana Los Andes, 2018-2019.</p> <p>ESPECÍFICAS:</p> <p>-Las empresas intermediadoras vulneran los derechos laborales de los trabajadores como a la igualdad y la remuneración de los trabajadores, en la ciudad de Huancayo, 2018-2019.</p> <p>-Las empresas intermediadoras sí vulneran los derechos laborales colectivos de la libertad sindical en la ciudad de Huancayo, 2018-2019.</p>	<p>Intermediación Laboral</p> <p>Derechos individuales y colectivos de los trabajadores.</p>	<p>-Empresa de servicios temporales. -Empresa de servicios complementarios -Empresas de servicios especializados.</p> <p>-Derechos laborales individuales. -Derechos laborales colectivos.</p>	<p>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN: Inductivo-deductivo</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Investigación jurídica social.</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Nivel explicativo.</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: Diseño transversal, no experimental.</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA: POBLACIÓN La población se encuentra conformada por 160 trabajadores de la Universidad Peruana Los Andes, correspondientes a las sedes ubicadas en la ciudad de Huancayo, Lima y La Merced.</p> <p>MUESTRA Se encuentra constituida por las empresas intermediadoras de la ciudad de Huancayo, en el número de 10, para lo cual se utilizará el muestreo no probabilístico por conveniencia (criterio de justificación).</p> <p>TÉCNICAS DE RECOPIACIÓN DE DATOS:</p>

					Encuesta. INSTRUMENTO INVESTIGACIÓN Cuestionario.	DE
--	--	--	--	--	--	-----------

