

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad De Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional De Derecho



TESIS

**TERCERIZACION LABORAL EN DERECHOS
LABORALES EN LA EMPRESA ELECTROCENTRO
UNIDAD DE NEGOCIOS SELVA CENTRAL BAJO
OPINION DE LETRADOS**

Para optar : El título profesional de abogado
Autores : Bach. Mateo Solis Milton
Asesora : Mg. Porras Sarmiento Syntia
Línea de investigación
institucional : Desarrollo Humanos y Derechos.
Área de investigación
institucional : Ciencias Sociales
Fecha de inicio y
de culminación : 01-11-2021 a 31-12-2022

HUANCAYO - PERÚ

2022

HOJA DE JURADOS REVISORES

DR. POMA LAGOS LUIS ALBERTO
Decano de la Facultad de Derecho

DR. CASTILLO MENDOZA HELSIDES LEANDRO
Docente Revisor Titular 1

MG. QUIÑONEZ INGA ROLY
Docente Revisor Titular 2

ABG. CHACHI VICUÑA EDITH ALEJANDRINA
Docente Revisor Titular 3

ABG. CAPCHA DELGADO GUILLERMO
Docente Revisor Suplente

DEDICATORIA

A mis padres: Pablo y Zoraida, a mis hermanos: Elizabeth, Leslie, Mario, Juan, Elsa, Milagritos y José, a mis hijos: Natalie, Piero y Adrián por ese apoyo incondicional.

Milton

AGRADECIMIENTO

Mi gratitud a la Universidad Peruana los Andes, por albergarme durante seis años, formándome como profesional de la abogacía.

A la Mg. Syntia Porras Sarmiento asesora de la tesis por su orientación y su paciencia constante hasta su culminación.

Milton

CONSTANCIA DE SIMILITUD



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



CONSTANCIA

TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN POR EL SOFTWARE DE PREVENCIÓN DE PLAGIO
TURNITIN

El Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, hace constar por la presente, que el informe final de tesis titulado:

“TERCERIZACION LABORAL EN DERECHOS LABORALES EN LA EMPRESA ELECTROCENTRO UNIDAD DE NEGOCIOS SELVA CENTRAL BAJO OPINION DE LETRADOS”

AUTOR (es) : MATEO SOLIS MILTON.
ESCUELA PROFESIONAL : DERECHO
FACULTAD : DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ASESOR (A) : MG. PORRAS SARMIENTO SYNTIA.

Que fue presentado con fecha: **16/07/2023** y después de realizado el análisis correspondiente en el software de prevención de plagio Turnitin con fecha: **24/07/2023**; con la siguiente configuración del Software de prevención de plagio Turnitin:

- Excluye bibliografía.
- Excluye citas.
- Excluye cadenas menores a 20 palabras
- Otro criterio (especificar)

Dicho documento presenta un porcentaje de similitud de **25 %**

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecido en el artículo N° 11 del Reglamento de uso de software de prevención del plagio, el cual indica que no se debe superar el 30%. Se declara que el trabajo de investigación: Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.

Se otorga la presente constancia a solicitud del interesado, para los fines convenientes.

Huancayo, 26 de julio del 2023.

Dr. Oscar Lucio Ninamango Solís
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CC.PP.

CONTENIDO

HOJA DE JURADOS REVISORES	ii
AGRADECIMIENTO	iv
CONSTANCIA DE SIMILITUD	v
CONTENIDO DE TABLA.....	ix
CONTENIDO DE FIGURA	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN	xiii

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del problema	16
1.2. Delimitación del problema.....	19
1.2.1 Delimitación Espacial.....	19
1.2.2 Delimitación Temporal.....	19
1.2.3 Delimitación Conceptual	19
1.3. Formulación del problema	19
1.3.1. Problema General	19
1.3.2. Problema (s) Específico (s)	19
1.4. Justificación.....	20
1.4.1. Social	20
1.4.2. Teórica.....	20
1.4.3. Metodológica.....	20
1.5. Objetivos	21
1.5.1. Objetivo General	21
1.5.2. Objetivo(s) Específico(s).....	21
1.6 Supuestos	21
1.6.1 Supuesto general.....	21
1.6.2 Supuesto específicos.....	21
1.6.3 Operacionalización de categorías	22
1.7 Propósitos de la investigación.....	23
1.8 Importancia de la investigación.	23

1.9 Limitación de la investigación	23
--	----

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes (internacionales y nacionales)	25
2.2. Bases Teóricas de la investigación.....	29
2.3.- Marco conceptual (De la variable y dimensiones)	34

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Enfoque metodológico y postura epistemológica jurídica.....	36
3.2.- Metodología paradigmática	36
3.3.- Diseño del método paradigmático.	36
3.3. 1.- Trayectoria del estudio.....	37
3.3.2.- Escenario del estudio	37
3.3.3.- Caracterización de sujetos o fenómenos.	38
3.3.4.-Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	38
3.3.5.- Tratamiento de la información	38
3.3.6.- Rigor científico	39
3.3.7.- Consideraciones éticas.	40

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1.- Descripción de los resultados	41
4.2.- Contratación del supuesto	57
4.2.1 Supuesto general.....	57
4.2.2.-Supuestos específicos.....	57
4.3.- Discusión de Resultados	60
4.4.- Propuesta de mejora.....	65

CONCLUSIONES.....	66
RECOMENDACIONES.	67
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS (APA).....	67

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de categorías

Anexo 3: Matriz de Operacionalización del instrumento (Solo para el enfoque cualitativo empírico)

Anexo 4: Instrumento(s) de recolección de datos

Anexo 5: Evidencias fotográfica

CONTENIDO DE TABLA

Tabla 1 Tercerización laboral en derechos laborales en la empresa Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central bajo opinión de letrados.....	38
Tabla 2 Vulneración al trabajo como derecho humano en la empresa Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central bajo opinión de letrados.....	41
Tabla 3.- Subcontratación en la empresa Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central bajo opinión de letrados.....	44
Tabla 4.- Despido arbitrario en la empresa Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central bajo opinión de letrados.....	46
Tabla 5 Satisfacción laboral en la empresa Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central bajo opinión de letrados.....	50

CONTENIDO DE FIGURA

Figura: 1 Proporción de trabajadores tercerizados en el sector privado en junio, según económicos.....	sectores 14
Figura: 2 Distribución de los trabajadores tercerizados en el sector privado en junio, económicos.....	según sectores 15

RESUMEN

La tesis titulada sobre tercerización laboral en derechos laborales en la empresa Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central bajo opinión de letrados, siendo el enunciado del problema ¿Cómo afecta la tercerización laboral en derechos laborales en la empresa Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central bajo opinión de letrados? Que el objetivo fue analizar cómo afecta la tercerización laboral en derechos laborales en la empresa Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central bajo opinión de letrados siendo el supuesto La tercerización laboral en derechos laborales en la empresa Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central es alta, bajo opinión de letrados.

Utilizando el tipo de investigación considerada aplicada y con nivel exploratorio de diseño no experimental donde se realizó entrevista a abogados aplicando la técnica la entrevista siendo el instrumento la guía de entrevista. Que, existe una coincidencia entre el entrevistado 1 y 3 por el cual, si vulnera, porque hoy en día la tercerización laboral incluso está contratando personas para que laboren y hagan labores de naturaleza permanente y no necesariamente para que hagan trabajos para una obra o de necesidad transitoria.

Que también contratan a través de empresas tercerizadoras para que realicen labores de naturaleza permanente como son los trabajos de operación de subestaciones eléctricas, operación de Centrales hidroeléctricas, limpieza, atención al público.

Se concluye que, la tercerización laboral en derechos laborales en la empresa Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central bajo opinión de letrados si se vulneran derechos laborales, ya que se realizan labores de naturaleza permanente y no necesariamente para que hagan trabajos para una obra o de necesidad transitoria, conforme a la Ley 22945 toda vez que en Electrocentro hay empresas tercerizadoras que contratan personal que realizan labores de manera permanente.

PALABRAS CLAVES: Tercerización laboral, derechos laborales, vulneración al trabajo como derecho humano, subcontratación, despido arbitrario, satisfacción laboral.

ABSTRACT

The thesis entitled on labor outsourcing in labor rights in the company Electrocentro Selva Central Business Unit under the opinion of lawyers, being the statement of the problem how does labor outsourcing affect labor rights in the company Electrocentro Selva Central Business Unit under the opinion of lawyers. That the objective was to analyze how labor outsourcing affects labor rights in the company Electrocentro Selva Central Business Unit under the opinion of lawyers, being the assumption that labor outsourcing in labor rights in the company Electrocentro Selva Central Business Unit is high, under the opinion of lawyers Using the type of research considered applied and with an exploratory level of non-experimental design where an interview with lawyers was carried out applying the interview technique, the interview guide being the instrument. That, there is a coincidence between interviewee 1 and 3 for which, if it violates, because today labor outsourcing is even hiring people to work and do jobs of a permanent nature and not necessarily to do work for a project or transitory need.

They also contract through outsourcing companies to carry out work of a permanent nature such as the operation of electrical substations, operation of hydroelectric power plants, cleaning, customer service.

It is concluded that labor outsourcing in labor rights in the company Electrocentro Selva Central Business Unit under the opinion of lawyers if labor rights are violated, since work is carried out of a permanent nature and not necessarily to do work for a project or necessity. transitory, in accordance with Law 22945, since in Electrocentro there are outsourcing companies that hire personnel to carry out work on a permanent basis.

KEY WORDS: Labor outsourcing, labor rights, violation of work as a human right, subcontracting, arbitrary dismissal, job satisfaction.

INTRODUCCIÓN

Que, el trabajo de investigación sobre tercerización laboral en derechos laborales en la empresa Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central bajo opinión de letrados tuvo como propósito analizar cómo afecta la tercerización laboral en derechos laborales en la empresa Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central bajo opinión de letrados y es viable ya que busca proponer mejoras, es trascendente porque tendrá un impacto en el derecho laboral peruano ya que podría servir de base para la solución de esta problemática.

Por consiguiente el objetivo de la investigación fue analizar cómo afecta la tercerización laboral en derechos laborales en la empresa Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central bajo opinión de letrados siendo el supuesto, el cual nos permite representar cada uno de los pasos por medio de la observación a través del método científico, aplicando el fundamento de la razón que nos conlleva a interpretar e inferir; también es preciso mencionar al método hermenéutico, con el uso de este método podremos lograr formular preguntas, responderlas y encontrar cuales son los puntos de semejanza en el análisis de datos y finalmente incluir las doctrinas propias de cada una de los investigadores.

Por otro lado, en cuanto al tipo de investigación para la presente investigación, se desarrolló con el tipo de investigación aplicada; por otro lado, y el nivel de estudio se usó el exploratorio por lo que profundizo en la información más relevante del contexto del problema, para así lograr llegar a unas conclusiones coherentes y puntuales

Teniendo identificado el tipo y nivel de investigación, se deduce que el enfoque de la investigación es cualitativo.

El escenario de estudio son abogados de la especialidad de la provincia de Chanchamayo

La trayectoria metodológica se dio en 5 pasos que son, exploración; planteamiento del problema; trabajo de campo; análisis de datos e interpretación.

En el mapeamiento se dará a conocer de una forma más resumida sobre el concepto de la categoría, la teoría que estamos usando en casi toda la investigación, las técnicas e instrumentos, los resultados, conclusiones y recomendaciones.

La metodología que se aplicara está bajo los criterios que se establecen en el rigor científico, que son la credibilidad, la dependencia y la confirmabilidad.

La técnica a utilizar es el análisis de documento, y el instrumento viene hacer el análisis de contenido con guía de preguntas.

El tratamiento de la información, se dio en cinco pasos que nos brindara la información de cómo se va llevar a cabo todo el trabajo. De acuerdo a la estructura del informe lo podemos encontrar en los siguientes capítulos:

En el I capítulo se describió la determinación del problema; dentro del cual ubicamos a la descripción del problema; la delimitación del problema, la formulación del problema, la justificación de la investigación, tanto en lo social, metodológico y teórico; así mismo, el propósito de la investigación y por último en este capítulo se dio a conocer los objetivos que se pretenden hallar; la importancia que tiene la investigación, así como las limitaciones con las que nos topamos en el desarrollo.

En el II capítulo se desarrolló el marco teórico; se puntualiza antecedentes desde el ámbito nacional como internacional, también se podrá observar en este capítulo que estarán inmersas las bases teóricas y el marco conceptual de las categorías y subcategorías

En el III capítulo se dio a conocer la metodología de la investigación, en la cual se desarrolla la metodología, tipo de estudio, nivel de estudio, diseño de estudio, escenario de estudio, caracterización de sujetos o fenómenos, trayectoria metodológica, mapeamiento, rigor científico, técnicas e instrumentos de recolección de datos y tratamiento de la información.

En el IV capítulo se dio a conocer los resultados, así como el contraste de supuestos, de igual forma la discusión y finalmente el planteamiento de una propuesta de mejora.

Por último, se tiene las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos, como matriz de consistencia, matriz de Operacionalización de categorías, matriz de Operacionalización del instrumento de recolección de datos y demás elementos considerados necesarios.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del problema

El servicio eléctrico en la provincia de Chanchamayo para el año 2012 se encontraba determinado como un procedimiento eléctrico apartado, así mismo el continuo aumento de la demanda energética de los individuos ya no permitía la satisfacción de los usuarios con la oferta y demanda de la electricidad a nivel local, lo que ocasionó la insatisfacción de muchos usuarios por las constantes fallas del servicio en sus respectivas viviendas; así como en la pequeña y mediana industria lo que generó dificultades económicas en muchos clientes, así mismo, la falta de inversión en las infraestructuras eléctricas como resultado de una gestión poco eficiente, debido a una crisis económica e inflacionaria del País, asociado a la deuda externa y las amenazas por el terrorismo.

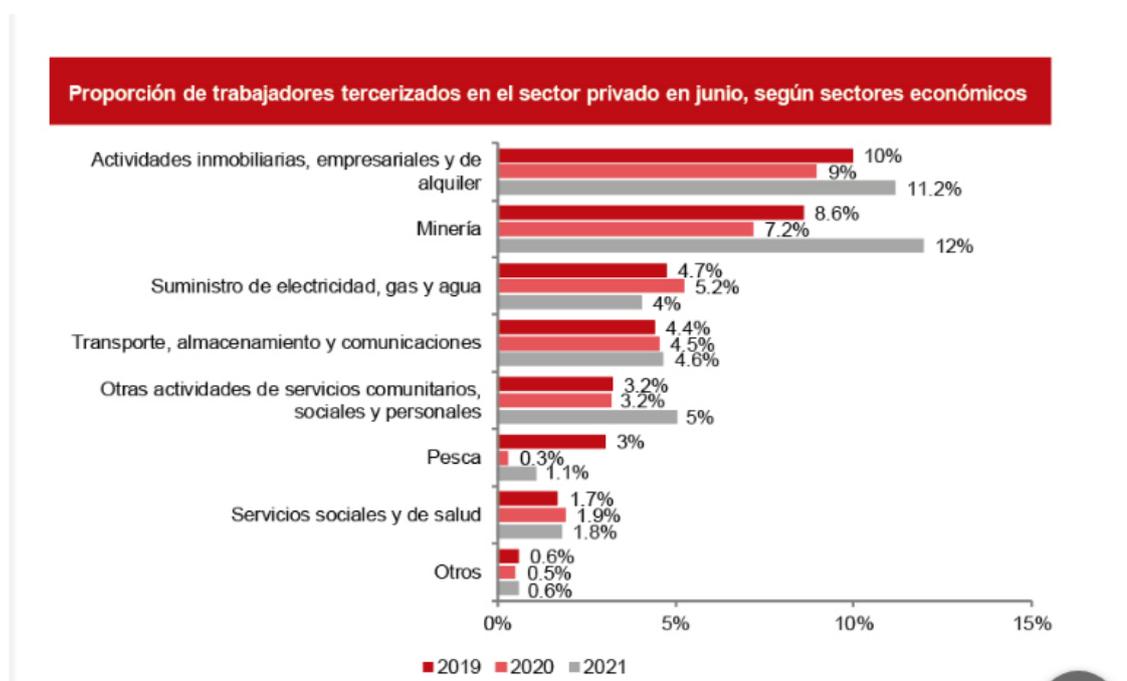
Así mismo, la mala calidad del servicio visualizado en el alumbrado público, altas tasas en los costos de facturación, cobranzas indebidas por las prestaciones del servicio de luz, los riesgos asociados al no cumplimiento de los servicios eléctricos, entre otros, etc. hacen que el sistema en su conjunto perjudique cada vez más a los usuarios. Para marzo del año 2012 se hizo real, la realización y cumplimiento del proyecto de la línea de transmisión eléctrica de 60 kV en el recorrido de la ciudad de Villa Rica a la Merced; y el mes siguiente la provincia de Junín como sistema eléctrico se une al SEIN (Sist. Eléctrico Interconectado Nacional); logrando mejorar la seguridad y confianza del mismo, el cual garantiza con una proyección de 20 años, el crecimiento de la demanda.

Por otro lado, para desarrollar diferentes actividades, la población necesita la electricidad a diario, entre estas actividades están las domésticas, como el uso de electrodomésticos; así como actividades más específicas como comercio, centro de producción, industria y uso de equipos electrónicos, dado el caso de maquinaria de fuerza, computadoras, sistemas inteligentes, entre otros, las cuales son de uso de diferentes empresas para producción. Debido a ello, es indispensable señalar que la energía eléctrica es fundamental para brindar una adecuada calidad de vida de los individuos y para la producción a nivel de la industria. Siendo esta la razón por la empresa Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central recurre a la contratación

de empresas tercerizadoras para cubrir la necesidad de personal operativo para generar un buen servicio a la población.

Que, el haber laborado en empresas tercerizadoras y haber sufrido la vulneración de mis derechos laborales me han hecho notar que es necesario analizar la ley No 29245 el cual regula la tercerización laboral en el Perú ya que son demasiados los abusos por parte de estas empresas en contra de sus trabajadores, sacando ventaja de que nuestra Justicia engorrosa y lenta los demora mucho en resolver y en hacer cumplir lo que la ley laboral dispone.

Figura: 1 Proporción de trabajadores tercerizados en el sector privado en junio, según sectores económicos.



Fuente: Elaboración Comex Perú

Interpretación.

Que, esta cifra significó a su vez, un incremento del 34.6% con relación al mismo mes de 2020, pero una contracción del 14.8% respecto de los 133,863 empleos tercerizados en junio de 2019.

Que, si bien el aumento del 2020 al 2021 no es tan grande, es importante reconocer que en algunos sectores existe una mayor demanda de esta modalidad. En particular, sobresale el de actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler, que empleó a 70,819 trabajadores tercerizados en junio del año pasado, los cuales significaron un 10% del empleo formal de este sector versus el mismo periodo del

2020. Seguido por la minería, con 9,061 empleos (8.6%); el suministro de electricidad, gas y agua, con 952 empleos (4.7%); y el transporte, almacenamiento y comunicaciones, con 12,890 empleos (4.4%). Estos sectores superaron el promedio nacional y, en conjunto, explicaron el 82.2% de los trabajadores tercerizados en el sector formal durante el periodo de análisis.

Figura: 2 Distribución de los trabajadores tercerizados en el sector privado en junio, según sectores económicos.

Distribución de los trabajadores tercerizados en el sector formal privado en junio, según sectores económicos						
Sectores	2019	2020	2021	Participación 2021	Var. % (respecto a 2019)	Var. % (respecto a 2020)
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	80,248	51,412	70,819	62.1%	-11.7%	37.7%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	14,526	11,287	12,890	11.3%	-11.3%	14.2%
Minería	12,498	6,213	9,061	7.9%	-27.5%	45.8%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	11,835	5,005	6,375	5.6%	-46.1%	27.4%
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores	5,128	3,800	4,676	4.1%	-8.8%	23.1%
Manufactura	3,807	1,998	3,103	2.7%	-18.5%	55.3%
Construcción	2,259	1,664	2,532	2.2%	12.1%	52.2%
Servicios sociales y de salud	1,448	1,446	1,564	1.4%	8%	8.2%
Suministro de electricidad, gas y agua	776	907	952	0.8%	22.7%	5%
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	965	785	870	0.8%	-9.8%	10.8%
Pesca	253	66	727	0.6%	187.4%	1001.5%
Hoteles y restaurantes	91	155	273	0.2%	200%	76.1%
Otros	29	29	218	0.2%	651.7%	651.7%
Total	133,863	84,767	114,060	100%	-14.8%	34.6%

Nota: Otros considera a los sectores de intermediación financiera, enseñanza y a los no determinados.
Fuente: MYPE. Elaboración: ComexPerú.

Fuente: Elaboración Comex Perú

Que, el número de trabajadores tercerizados en el sector formal privado en junio de 2021 cayó con respecto a 2019.

Que, en los sectores donde se registra un mayor uso de esta modalidad, como las actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler, la cantidad de empleos se redujo un 11.7%. Similarmente, en el sector transporte, almacenamiento y comunicaciones disminuyó un 11.3% durante el mismo periodo, seguido por la minería (-27.5%) y otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales (-46.1%). Si bien emplearon una menor cantidad de trabajadores tercerizados, en el comercio al por mayor y al por menor, y la reparación de

vehículos automotores también se registró una contracción del 8.8%, al igual que en la manufactura (-18.5%) y la agricultura, ganadería, caza y silvicultura (-9.8%). Que, en contraste, únicamente en los sectores construcción (+12.1%); servicios sociales y de salud (+8%); suministro de electricidad, gas y agua (+22.7%); pesca (+187.4%); hoteles y restaurantes (+200%), y el resto de las actividades (+0.2%) se registraron incrementos durante el periodo de análisis. No obstante, es importante resaltar que estas actividades solamente emplearon un 5.5% de los trabajadores tercerizados.

1.2. Delimitación del problema

1.2.1 Delimitación Espacial

Que, el informe de investigación se desarrolló en la Oficina de la empresa Electrocentro S.A Unida de Negocios Selva Central

Distrito : Chanchamayo

Provincia : Chanchamayo

Departamento : Junín

1.2.2 Delimitación Temporal

La presente investigación se realizó desde el 11 de diciembre del 2021 hasta el 31 de diciembre del 2022.

1.2.3 Delimitación Conceptual

La presente investigación tiene como categoría tercerización laboral en derechos laborales, así mismo se tiene como subcategoría vulneración al trabajo como derecho humano, Subcontratación, despido arbitrario y satisfacción laboral.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema General

¿Cómo afecta la tercerización laboral en derechos laborales en la empresa Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central bajo opinión de letrados?

1.3.2. Problema (s) Específico (s)

- 1.- ¿Cómo afecta la vulneración al trabajo como derecho humano en la empresa Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central bajo opinión de letrados?
- 2.- ¿Cómo se da la subcontratación en la empresa Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central bajo opinión de letrados?

3.- ¿Cómo se da el despido arbitrario en la empresa Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central bajo opinión de letrados?

4.- ¿Cómo se da la satisfacción laboral en la empresa Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central bajo opinión de letrados?

1.4. Justificación

1.4.1. Social

Que, la tercerización laboral y vulneración de los derechos laborales es porque se ve que en Electrocentro S.A se dan en demasía este tipo de contratos con el cual se vulneran derechos laborales de sus trabajadores sin que nadie haga nada por defender sus derechos de estos trabajadores, por lo que se investiga para que estos trabajadores hagan respetar sus derechos dentro del marco legal y factico como les corresponde por justicia.

1.4.2. Teórica

Que, los operadores de justicia deben de tener en cuenta el marco teórico en lo que corresponde a la tercerización laboral y la vulneración del derecho al trabajo; ya que esta investigación se realiza con la única intención de aportar a las normas existentes sobre cómo se produce la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores tercerizados, de los cuales los resultados de la investigación podrían ser considerados como un propuesta a fin de aportar una solución a este problema y de esta forma poder mejorar la protección de los trabajadores.

1.4.3. Metodológica

Que, la investigación se justifica metodológicamente, porque se diseñó y se elaboró un cuestionario como instrumento de investigación, a fin que pueda ser aplicada en la muestra objeto de selección, de forma que dicho instrumento pueda ser objeto de validación para su aplicación. Dicho instrumento de investigación podrá ser utilizado en el futuro por investigadores del tema de estudio.

Que, para lograr los objetivos de la investigación, se utilizará el enfoque cualitativo, orientado a la descripción determinando en la categoría y por consiguiente la justificación normativa de la universidad Peruana los Andes es más se consideró la aplicación APA de la Norma versión séptima donde los trabajos de investigación son originales.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Analizar cómo afecta la tercerización laboral en derechos laborales en la empresa Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central bajo opinión de letrados

1.5.2. Objetivo(s) Específico(s)

- 1.- Analizar cómo afecta la vulneración al trabajo como derecho humano en la empresa Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central bajo opinión de letrados.
- 2.- Analizar cómo se da la subcontratación en la empresa Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central bajo opinión de letrados.
- 3.- Analizar cómo se da el despido arbitrario en la empresa Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central bajo opinión de letrados.
- 4.- Analizar cómo se da la satisfacción laboral en la empresa Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central bajo opinión de letrados.

1.6 Supuestos

1.6.1 Supuesto general

La tercerización laboral en derechos laborales en la empresa Electrocentro Selva Central es alta, bajo opinión de letrados

1.6.2 Supuesto específicos

- 1.- La vulneración al trabajo como derecho humano en la empresa Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central es alta bajo opinión de letrados.
- 2.- La subcontratación en la empresa Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central es alta bajo opinión de letrados.
- 3.- El despido arbitrario en la empresa Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central es alta bajo opinión de letrados.
- 4.- La satisfacción laboral en la empresa Electrocentro Selva Central es baja bajo opinión de letrados.

1.6.3 Operacionalización de categorías

CATEGORIA	DEFINICION CONCEPTUAL	SUB CATEGORÍAS	INDICADORES
Tercerización laboral en derechos laborales	La Tercerización Laboral, es un régimen laboral que se presenta a nivel internacional, que tiene como término técnico los trabajos diseñados en las empresas, y donde se trasgrede los derechos del trabajador, incluso perjudicando su salud y su integridad. Esta modalidad opta por contratar personal tercero, por las	Vulneración al trabajo como derecho humano	Analiza la vulneración al trabajo como derecho humano que
		Subcontratación	Analiza la Subcontratación
		Despido arbitrario	Analiza el despido arbitrario

	condiciones mínimas de inversión económica y maximización de las obras, sin tomar en cuenta la vulneración a los derechos de los trabajadores Benites, (2004).	Satisfacción laboral	Analiza la satisfacción laboral
--	--	----------------------	---------------------------------

1.7 Propósitos de la investigación.

El trabajo de investigación tuvo a bien interpretar y analizar lo que corresponde a la tercerización laboral en derechos laborales en la empresa Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central, bajo opinión de letrados que podría servir de base para la solución de esta problemática.

1.8 Importancia de la investigación.

Es relevante y de importancia la investigación, por lo que no existen muchos trabajos desarrollados respecto al a la tercerización laboral en derechos laborales en la empresa Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central que podría servir de base para la solución de esta problemática. También el presente trabajo es viable ya que no contradice a la normativa vigente en esta materia, sino que su busca proponer mejoras, es trascendente porque tendrá un impacto en el derecho laboral ya que podría servir de base para la solución de esta problemática. Asimismo, esta investigación es de carácter original ya que no existen muchos trabajos que hayan abordado el tema de tercerización laboral en derechos laborales en la empresa Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central de manera detallada con un enfoque cualitativo.

1.9 Limitación de la investigación

Como limitaciones a nuestra investigación tenemos que no existe muchos trabajos con enfoque cualitativo en estudio de posgrado en derecho de laboral por

otro lado se tuvo limitaciones de no tener las bibliotecas presenciales solo virtuales lo cual si es verdad se tiene información, pero de manera sesgada lo cual se nos dificulta tener más información es por ello se tuvo que sacar información de investigaciones científicas de bibliotecas virtuales de las Universidades tanto pública como privadas.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes (internacionales y nacionales)

Polo, G. (2018), en la investigación presentada “*Analizan el fenómeno de la tercerización laboral y cómo ha repercutido dentro de la salud del trabajador*” por la Universidad de Ecuador, concluyendo:

1.- La flexibilidad laboral, es considerada sólida en base a la economía del mercado existente. Sin embargo, a nivel del régimen social está permitido esta flexibilización, ocasionando muchos sucesos que dañan la contribución económica de muchas empresas, entonces es evidente señalar y afirmar que el tema de la tercerización se presenta principalmente en circunstancias semejantes cada 4 décadas, donde la economía enfrenta los efectos que se presentan por las agrupaciones sindicales así también en los contextos de política los cuales deben ser estudiadas a profundidad y comprendidos para prevenir las consecuencias.

Luque Martín S. (2018) en su tesis “*Estrategia organizacional para que el propio estado pueda revisar el actuar de las empresas principales con respecto a las empresas tercerizadoras*” por la Universidad Tecnológica de Bolívar, manifiesta las siguientes conclusiones:

1.- Que, han sido utilizadas como estrategias a través de los años, para que las empresas puedan reducir sus costos y así mismo, ganar una mayor competitividad en el mercado.

2.-Que, el estado y las empresas evalúen los efectos de los objetos bilaterales que trae la aplicación de la tercerización. Pues ello, ha permitido identificar la evolución macroeconómica globalizada a través del tiempo, y así efectuar este modelo de estrategia organizacional cuya finalidad es buscar el desarrollo de la sociedad a través de los mercados empresariales.

Ponce, M (2018), en su estudio llamada “*Terceización laboral en función a la falta de precisión de los cuerpos legales*” por la Universidad Empresarial Siglo 21 de Argentina donde concluyó:

1.- Existen vacíos legales, porque las reglas no están bien diseñadas y muchos menos planteadas, lo que impide regular la tercerización laboral.

2.- La Ley de Contrato de Trabajo de Argentina se señala como desnaturalizado debido a la falta de protección laboral que no se otorga a los trabajadores, por ello hay variabilidad en la participación de tercerización en el trabajo, dándose originalmente o por requerimiento de las empresas.

Ariza R (2019), con su estudio denominado, “*Formas de vulneración de los derechos laborales*”, realizado en la Universidad Católica de Colombia, concluyendo que lo que consideramos los derechos del trabajador se respaldan por las leyes en Colombia, donde cumple un rol principal en la permanencia económica tanto para los empleados y para los contratistas. Cambiando cuando existe violación de los derechos, por horas extras no remuneradas, la falta de normas que protegen al trabajador en sus labores, desempeño y actividades y por último la desnaturalización por las cuales fue contratado.

Rivera y Andrés (2018), en su investigación realizada, “*La desnaturalización del contrato administrativo de prestación de servicios en Colombia*” por la Universidad Santo Tomas, quienes concluyen que, actualmente se hallan una cantidad elevada de contratos donde se desnaturalizan las actividades y accionar del trabajador para lo cual fue contratado, lo que ocasiona conflictos a nivel laboral por el hecho de que el trabajador obvia realizar actividades que no competen con su contrato; consiguiendo generar una controversia con la empresa que contrata la cual podría rescindir el contrato o por otro lado el trabajador puede respaldarse con una queja de desnaturalización de su contrato.

2.1.1 Antecedentes Nacionales

Romero, V (2019), en su estudio llamado “*La tercerización de servicios y las razones de por qué esta aplicación de tercerización no llega afectar de manera eficaz los derechos laborales*” por la Universidad Privada del Norte, concluye manifestando, la globalización en la que vivimos en la actualidad se incorporan diversos procedimientos jurídicos los que muchas veces están a favor de las empresas siendo una ventaja para mejorar la productividad y generar un óptimo dinamismo a nivel económico y así lograr las mejoras en las oportunidades de trabajo. Por lo que, podemos afirmar que el derecho no puede ser ajeno ni correspondiente a ciertos cambios que se puedan dar en el aspecto social como tecnológico.

Mamani, B (2018), en su investigación interpreta “*La tercerización común y bienestar personal contratado para poder complementar aquellos servicios que requieren diversas empresas como es ESSALUD*” por la Universidad Nacional del Altiplano Puno, logró concluir que la apertura en diversos espacios es de suma importancia sobre todo en el área personal y de recursos humanos con el propósito de contemplar su desarrollo, lo que se observa en diversas empresas públicas y privadas, así mismo se ejecutó la no vulneración de ningún derecho laboral.

Pardo, M (2018), con su investigación denominada “*La desnaturalización de la tercerización laboral frente a los derechos laborales del trabajador en los Juzgados Laborales Lima Norte, 2018*”, por la Universidad Cesar Vallejo, manifiesta que el contrato considerado de tercerización laboral es apreciada como una trasgresión de los derecho del trabajador, porque es utilizado como un método de contrato por parte de las empresas con el propósito de mejorar los beneficios para la entidad, debido a ello según la investigación se ha podido detallar la desnaturalización indiscriminada de muchos contratos en la ciudad Lima, por el incremento de la carga del proceso que existen en los juzgado del trabajador, sin considerar que el problema puede disminuir con el simple hecho de realizar su ejecución.

Reátegui y Serquen (2019), en su estudio titulada, “*La desnaturalización de los contratos de trabajo a causa del fraude en la tercerización laboral y la vulneración de los derechos laborales*”, por la Universidad Cesar Vallejo, señala que los derechos laborales son pisoteados y vulnerados por la continua aplicación de la tercerización laboral, por el simple hecho de mantener este tipo de contrato, entonces aparece una desnaturalización por pérdida jurídica y estipulado bajo los principios por la cual fueron acordados, dejando de lado las reglas, normas, parámetros y requisitos establecidos por la ley. Muchos de los derechos del empleado pueden verse pisoteados a nivel de remuneración o por actividades no consignadas en el contrato.

Infante, M (2017), con su estudio, “*La desnaturalización del vínculo laboral de los trabajadores bajo la modalidad de la tercerización de servicios, lima sur - 2016*”, por la Universidad César Vallejo, señala por medio de sus cuestionarios aplicados y análisis doctrinario, donde se pudo comprobar la existencia de una

trasgresión del derecho laboral al elaborar un contrato de tercerización, por lo que se desnaturaliza el vínculo que existe dentro del ámbito laboral, lo cual afecta de manera directa a los derechos del trabajador.

Chira, H (2017), en su estudio, *“La precarización laboral y el fraude y la simulación en la tercerización como productos de una inadecuada regulación”*, para optar el título profesional de abogado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, donde se señala que se debe considerar los ajustes o correcciones de manera inmediata a la ley que se encuentra regulando los servicios de tercerización (Ley No 29245), y por ende lo que involucre con su reglamento el Decreto Supremo No 006-2008-TR. Es importante que dentro de esa corrección se precise los elementos concurrentes como requisitos para considerar que una tercerización es pueda considerarse como válida y legal,

Santisteban, K (2019), en su tesis denominada, *“El encargo de la actividad principal configurada en el reglamento de tercerización como desnaturalización del contrato de outsourcing”*, para optar el título profesional de abogado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, se concluyó que se tiene que analizar la manera excepcional, para conocer las bases doctrinales que sustentan la tercerización, donde señala que la empresa contribuyen con la labor ante las personas consideradas como tercerizadoras, entonces la empresa tendría la obligación de brindar actividades para que las personas puedan cumplir de acuerdo a la ley de tercerización, señalando a estas actividades de carácter accesorio o periférico, por lo tanto, podrían controlar la factibilidad de una simulación de los derechos del trabajador, al ejercer y enfatizar el amparo a los derecho considerados principales.

Salazar, T. (2017), en su tesis se analiza *“El uso indiscriminado del contrato de tercerización así como también se determina de qué manera este contrato de tercerización ha repercutido dentro de los derechos de los empleadores”*, para optar el título profesional de abogado de la Universidad San Martín de Porres, donde manifiesta que la tercerización puede ser cambiada rápidamente de acuerdo a su utilización, mientras no perjudique los derechos laborales, que están amparados por la ley No 29497, es así que el nuevo reglamento de la ley del trabajo expresa los

efectos y los tratados internacionales que estén conforme a las normas de nuestro país.

Toledo, G (2017), en su trabajo, “*Derechos Laborales Homogéneos y la Declaración de Situación de Vulneración Laboral*”, por la Universidad de San Martín por el cual llego a las siguientes conclusiones:

1.- Que, los actos homogéneos son considerados mecanismos de protección brindados a los trabajadores que se dan por medio de los derechos fundamentales, por lo que lo caracteriza por conectarse a procesos de sentencias anteriores, así mismo, se considera como un proceso constitucional donde se defienden la potestad de los derechos esenciales del trabajador. Estos derechos se extienden hacia la aplicación del futuro, la cual permite garantizar que dicho acto no se vuelva a cometer.

Del Rosario (2019), en su estudio determinado, “*Aplicación de los elementos desnaturalizadores del contrato de tercerización de servicios en la provincia de Chiclayo*”, por la Universidad Señor de Sipán, concluye que se puede evidenciar la desnaturalización del contrato, ello debido a la abundancia de contratos bajo el fenómeno del tema de tercerización, en tal sentido se demostró que en un proceso laboral, los trabajadores que piensas que se están atropellando sus derechos, puede llegar a obtener una sentencia favorable, siendo ello evidencia para futuros procesos de ejecución de otros trabajadores.

2.2. Bases Teóricas de la investigación

La normativa establecida en el año 2008 de la ley de la tercerización, acoge reconocer el régimen Laboral de Terceros, a raíz de la adelantada adaptación del Outsourcing en el Perú, lo que trajo consigo la legislación de aplicarlo a nivel laboral, entonces, las empresas podían contratar de acuerdo a ley, a algunos trabajadores o empleados, para que por contrata de terceros se encarguen de culminar algunas actividades acumuladas en la empresa.

El MTPE (Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo) manifiesta que la tercerización en el trabajo se considera como el desarrollo del planteamiento organizacional que adoptan algunas empresas, la cual es señalada como una empresa principal, encargando a las empresas terceristas que se haga cargo de cierta cantidad de trabajadores para que culminen con el desarrollo de ciertas actividades

con las cuales se conseguirá un mayor incremento en la productividad de la empresa considerada principal, así mismo beneficia a la empresa llamada tercerista que se queda con el presupuesto designado para esos trabajadores, con la condición de cumplir con determinado servicio que no podrían ser completados en un plazo determinado por la entidad principal. El personal que se contrata vive supeditado a la empresa principal.

Para Benites (2004), la Tercerización Laboral, se considera un régimen laboral que se da a nivel mundial, el cual se originó en los Estados Unidos, considerando el término técnico el Outsourcing (pp.9-18). El Outsourcing es entendido como una modalidad de trabajo que sirvió para ampliar y maximizar todas las demandas de los trabajadores. Tras su aplicación y utilización en el mercado estadounidense, se logra cambiar de manera turbulenta el trabajo que realizan los empleados maximizándolo, vulnerando sus derechos laborales, llegando al punto de afectar su salud y su integridad.

Que, el artículo N°1 de la Ley en el ámbito de aplicar la tercerización, debe quedar claro que la empresa principal es la que designa las actividades que realizarán los trabajadores dentro de la empresa denominada tercerizadora, señalando que ésta no solamente será responsabilidad de una parte general del proceso de producción, sino que también podrá realizarse otras actividades que son encomendadas en el proceso remunerativo de la empresa principal. Estas empresas tercerizadoras deben estar inscritas en el Registro Nacional de Empresas Tercerizadoras, la cual le permite delegar a la Autoridad Administrativa de Trabajo, en un tiempo determinado de treinta días hábiles desde su constitución.

Por otro lado, Mejía (2015) señala que existen requisitos llamados esenciales que se dan para considerar válida la tercerización, los cuales se mencionan como:

- 1.- Los que son contratados asumen los servicios dados por su cuenta y riesgo del mismo.
- 2.- Será responsable de los efectos de sus acciones cumplidas.
- 3.- Cuenten con sus capitales económicos o materiales directos.
- 4.- Sus colaboradores están sujetos a su subordinación.

El jurista Toledo (2015), manifiesta que los elementos considerados en la tercerización están regulados por el artículo 2 de la ley, señalando: Que el trabajador debe contar con su propio equipamiento, así como existe una inversión de capital tiene que haber una retribución de obra o servicio, a eso se considerada la pluralidad del cliente (p.58). Estos elementos hacen ver la presencia de una autonomía empresarial, la cual corresponderán ser analizadas en cada materia determinado.

Herrera (2008), nos señala que existen tipos de tercerización a nivel del ámbito laboral: los cuales son denominados como tercerización laboral externa e interna. La tercerización externa involucra el ámbito laboral fuera de la empresa o centro de trabajo, y la tercerización interna repercute internamente en el centro laboral, sin desplazar a la empresa principal. Por lo tanto, la tercerización externa es la única que genera efectos establecidos por la ley misma.

Por otro lado, Toledo (2015), manifiesta que los elementos que son importantes para señalar la desnaturalización de la tercerización laboral, son:

- a) De la investigación y comprobación, se constituye el abandono de la independencia industrial de la compañía tercerizadora.
- b) Los personales de la compañía tercerizadora que encuentren bajo inspección de la compañía principal.
- c) Cuando se inhabilita el reconocimiento de la empresa que va brindar los servicios y los trabajadores siguen laborando en la empresa principal.

Sanguinetti, (2016) suscribe que la regulación de los efectos laborales de la subcontratación tiene como resultado que la compañía principal sea el contratante del trabajador que ha sido trasladado, desde ese momento se produce lo que se considera como desnaturalización. En tal sentido, se reconoce los derechos del trabajador como estabilidad y permanencia laboral de acuerdo a ley, por ende, se realiza una sanción por la infracción que se está realizando la cual lo realiza la autoridad administrativa del Trabajo, entonces, los inspectores de trabajo pueden solicitar la cancelación del registro de la empresa.

Miyagusuku M(2016) nos menciona las diferencias que se pueden apreciar entre la Tercerización y la intermediación Laboral, señalando que la intermediación pretende buscar la provisión de personal por una determinada empresa con la finalidad de ofrecer una mano de obra a una empresa usuaria bajo su supervisión,

en cambio la tercerización de la empresa principal encarga la parte productiva de su empresa designándola a otra para que lo ejecute, por lo que dicha empresa tiene que contar con los requisitos que se señalan por ley y donde considera al trabajador bajo la subordinación de la empresa llamada delegada (p.9).

La Organización Internacional de Trabajo (1998), nos habla en la 86ª reunión sobre la declaración a los derechos fundamentales del trabajo, donde nos manifiesta que los derechos laborales son de vital importancia ya que conseguirá la igualdad de oportunidades para el desarrollo del potencial humano. Siendo la OIT la entidad que se encarga mediante mandato constitucional y competente la creación de Normas Internacionales de Trabajo y verificar su cumplimiento.

Monroy, (2019) considera que los derechos humanos del trabajador son garantía y derechos que salvaguardan a las personas de supuestos abusos y sometimiento que pueden encontrarse fuera de la ley, además les brinda también seguridad para poder realizar sus acciones sin que puedan ser amenazados por terceras personas o el estado.

Por otro lado, se tiene a Bogg, A. (2017) quien manifiesta que el derecho laboral llamado colectivista, abarca la preocupación por los derechos grupales, más que por los derechos individuales; afirma los valores y principios colectivos; y la métrica de la legitimidad de un régimen jurídico de libertad de asociación es la medida en que apoya la negociación colectiva a través de sindicatos independientes.

Por ello la importante tarea de los abogados laborales es identificar una combinación efectiva de derechos colectivos e individuales para promover resultados justos y decentes en el lugar de trabajo (p.15).

Que, dentro de nuestra normativa los derechos laborales se encuentran considerados dentro de la Constitución Política del Perú, en su apartado 2 inciso 15, a trabajar libremente, con sujeción a Ley.

Que en lo mencionado, es de menester tener en cuenta que si bien la empresa, según el artículo No 15 tiene el derecho de realizar contratos con cualquier personal, si cumple con los requisitos que establecen para una determinada actividad, y que la persona tiene derecho a trabajar en dichos lugares, es necesario que se le ofrezcan garantías a su vida, salud e integridad, así como lo mencionan la interpretación del resto de incisos observados en la constitución, pero existen

determinadas empresas tercerizadoras, que afectan de manera dolosa los derechos de sus trabajadores, afectando su seguridad, su salud y su estabilidad económica, al ambicionar el dinero que estos están produciendo en la empresa principal.

Por otro lado, Terrasa (2017), configura que “Los derechos fundamentales en las relaciones laborales”. Menciona que los trabajadores, no pueden ser objeto de malos tratos por la empresa tercerizadora, además de no estar sometidas a tratos inhumanos, a fin de enaltecer su dignidad, honor y seguridad en el centro de labores, la protección de los trabajadores cuando son contratados por una entidad, ello debido a que en los contratos y en el trato posterior, estos deben ser tratados defendiendo sus garantías, derechos constitucionales y otorgándole diferentes servicios, como el de salud, a fin de que puedan ser salvaguardados en caso de accidentes (p.9).

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

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

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

que este derecho, es el más importante y el que más se vulnera en los centros laborales.

Que, se tiene al jurista Ugaz (2018) por el cual configura que la seguridad y salud en el trabajo debe ser realizada en condiciones adecuadas seguras e higiénicas, pero una labor mal remunerada es incierta y no es decoroso. Es así que, todo trabajo de ser equitativo y seguro (p.2).

Que, la Ley No 2987, Ley de seguridad y salud en el trabajo en su apartado 1, precisa que la normativa de trabajo tiene como finalidad la cultura de prevención para que no ocurra accidentes laborales, dado que muchas veces existen accidentes dentro de la empresa tercerizadora; ya que estas no cuentan con las herramientas necesarias para realizar el trabajo adecuadamente. La Oficina Internacional del Trabajo, sostiene que el trabajo debe realizarse en condiciones adecuadas seguras e higiénicas, es por ello, que si un trabajador cumple una determinada función este debe tener todas las condiciones seguras ya que ante todo debe velarse por el derecho a la salud y la integridad del trabajador.

2.3.- Marco conceptual (De la variable y dimensiones)

Tercerización laboral en derechos laborales.- Que, la Tercerización Laboral es una forma de organización empresarial por la que una empresa denominada principal encarga o delega el desarrollo de una o más partes de su actividad principal (proceso productivo) a una o más empresas denominadas tercerizadoras, para que éstas lleven a cabo un servicio u obra a través de sus propios trabajadores, quienes se encuentran bajo su exclusiva subordinación, considerándose como empresas tercerizadoras, tanto las empresas contratistas, como subcontratistas.

Que, en la tercerización la empresa tercerizadora se hace cargo de una parte o varias partes del proceso productivo de manera integral, bajo su cuenta y riesgo; deberá contar además con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales, debiendo ser responsable por sus resultados de sus actividades y sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación (bajo ningún contexto la tercerización constituye la simple provisión de personal). Es decir, la empresa tercerizadora mantendrá siempre su autonomía en todos los aspectos. En Conclusión, podemos definir lo siguiente sobre la Tercerización; Es una forma de organización empresarial que permite a una empresa llamada “principal”, encargar o delegar en

un tercero (“empresas tercerizadoras”), el desarrollo de una o varias partes del proceso productivo principal. Normalmente se recurren a estas estrategias organizativas por razones de especialidad o costos. Es decir, se entiende por tercerización la contratación de empresas para que desarrollen actividades especializadas u obras, siempre que aquellas asuman los servicios prestados por su cuenta y riesgo; cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales; sean responsables por los resultados de sus actividades y sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación o dependencia.

Vulneración al trabajo como derecho humano. -Que, la vulneración al trabajo tiene, como consecuencia de transformaciones sociales, políticas y económicas y de los avances tecnológicos, que han acabado en la creación de sistemas de organización del trabajo más complejos, los cuales afectan de manera tanto positiva como negativa a factores como la productividad e informalidad en la economía. En este sentido, surgen conceptos como la flexibilidad del trabajo lo cual por parte de las empresas no encontramos.

Subcontratación. - Que, en caso de falla o suspensión del servicio, puede poner en riesgo a la entidad, al afectar sus ingresos, solvencia o continuidad del negocio de manera importante.

Despido arbitrario. - Que, el despido es arbitrario, dice la ley, por no haberse expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio. Su consecuencia será el pago de una indemnización. Dicha indemnización está sujeta a un tope de doce remuneraciones, esto es que aquel que tenga una antigüedad mayor a veinticuatro años sólo le corresponderá la indemnización hasta dicho tope.

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1. Enfoque metodológico y postura epistemológica jurídica.

Según Hernández (2010 p.7) en enfoque es cualitativa, ya que el desarrollo natural de los sucesos se realiza con la recolección de datos a través de la entrevista para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación. En la medida que el enfoque cualitativo se verá reflejado en el análisis dogmático de la norma bajo entrevista de abogados y juristas en referencia a tercerización laboral en derechos laborales en la empresa Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central bajo opinión de letrados

3.2.- Metodología paradigmática

Que, la metodología paradigmática es hermenéutica jurídica toda vez que busca que la interpretación de las entrevistas realizados a los abogados por lo tanto se tiene como metodólogo a Ramos Núñez (2005, p. 103) donde concluye que la dogmática jurídica consiste en interpretar las normas y analizar cómo interpretar bajo entrevista a abogados afines a nuestra investigación.

3.3.- Diseño del método paradigmático.

Es no experimental, en tanto no existe manipulación de variables según Hernández (2010 p.148) toda vez que es restringido y los tratamientos de fenómenos que se han producido ya en la realidad y sobre los cuales no se pueden incidir de otra forma que no sea a lo mucho, mediante la descripción y análisis e interpretación.

3.3. 1.- Trayectoria del estudio



3.3.2.- Escenario del estudio

Que, este escenario se encuentra ubicado en la provincia de Chanchamayo con el trabajo de investigación sobre tercerización laboral en derechos laborales en la empresa Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central bajo opinión de letrados donde participaron abogados a través de entrevista. Considerando la

categoría tercerización laboral en derechos laborales, así mismo se tiene como subcategoría vulneración al trabajo como derecho humano, Subcontratación, despido arbitrario y satisfacción laboral.

3.3.3.- Caracterización de sujetos o fenómenos.

Conformado por abogados especialistas en derecho laboral por el cual se realizó la entrevista.

Apellidos y Nombres	Grado
CABEZAS RAMÍREZ, TEODORO VÍCTOR	Doctor
CROCCO GARCÍA GIANCARLO	Abogado
ROJAS LAZARO, WILLIAM RAÚL	Doctor en derecho
LAVADO PUENTE MAXIMO CARLOS	Abogado
MATEO SOLIS EDITH MILAGROS	Abogada

3.3.4.-Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

La investigación, utilizó la encuesta, que se emplea con la finalidad de recabar, validar y estudiar la información para demostrar su verdad o falsedad de la hipótesis propuesta, así mismo, se verifica el cumplimiento de los objetivos planteados.

La entrevista según Arnao. Es una técnica de recopilación de información mediante una conversación profesional, con la que además de adquirirse información acerca de lo que se investiga, tiene importancia desde el punto de vista educativo; los resultados a lograr en la misión dependen en gran medida del nivel de comunicación entre el investigador y los participantes en la misma (2007.p.102) Con respecto a la recolección de datos se utilizó la **guía de entrevista**; la cual fue aplicada a la muestra del estudio. El instrumento de la investigación fue elaborado considerando la categoría y la sub categoría.

3.3.5.- Tratamiento de la información

Los datos verbales fueron transcritos

Según Plummer (1989 p.113) las reproducciones o transcripciones deben ser presentadas en un plazo breve después de realizada la entrevista, para que tanto el proceso de análisis y la recopilación de datos puedan realizarse simultáneamente.

Dando instrucciones de la transcripción al mecanógrafo para saber hasta dónde escribir.

Categorización

Que, según Mertens (2010 p.103) el investigador otorga el concepto y la interpretación de lo encontrado según datos de su investigación.

Codificación

Que, según Baptista (2006 p.156) los resultados que surgen de los valores se expresan como codificación cualitativa.

Que, según Baptista (2006 p.202) sostuvo que en la investigación cuantitativa es la más común se utiliza varios elementos para recoger datos de las personas que han colaborado con su aporte de conocimiento sobre el tema de investigación y tener que confrontar sus opiniones sobre el estudio realizado a cada uno de los participantes de la ardua investigación.

Comparación constante

Según Glaser y Strauss (1967 p. 101-115) manifiestan que el método de comparación constante es posible la generación estrechamente de información, que una mayor de otro incidente o una la mayor cantidad de similitudes y diferencias como sea posible.

3.3.6.- Rigor científico

Credibilidad:

Se considera la capacidad para comunicar, es decir, el investigador captó el significado de manera completo las experiencias de los participantes de la muestra, específicamente las vinculadas con el problema. Por otro lado, tiene que ver con el lenguaje, los pensamientos, las emociones y los puntos de vista de los que participaron en la investigación. (Hernández, *et al.* 2017)

Entonces, vendría hacer la verdad del análisis, con ello se logra demostrar la credibilidad, sobre todo evitando las creencias u opiniones subjetivas.

Dependencia:

Considerada una “confiabilidad cualitativa; la dependencia involucra los intentos de los analistas por capturar las condiciones cambiantes de sus observaciones y del diseño de investigación” (Hernández, *et al.* 2017)

Ante la dependencia se observó una causa, lo cual involucró ciertas referencias específicas de la teoría señaladas y diseños utilizados; por lo que se debe explicar de manera clara los criterios de jurisprudencias analizadas.

Confirmabilidad:

Según (Hernández, et al. 2017), cita a Mertens, que señala “Este criterio está vinculado a la credibilidad y se refiere a demostrar que hemos minimizado los sesgos y tendencias del investigador”.

Es el resultado de la dependencia, para lograr la confirmabilidad, se debe realizar el análisis dentro de la triangulación, considerando las creencias y conceptos del investigador y la realización del trabajo de campo.

3.3.7.- Consideraciones éticas.

Que, se respetaron las posiciones de los entrevistados abogados especialista en la materia respecto al tema planteado, así como se mantuvo la confidencialidad de las personas que se entrevistaron. Asimismo, el autor de la tesis garantiza la originalidad del presente estudio.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1.- Descripción de los resultados

Que, la descripción de los resultados se dio en función a la muestra determinada siendo entrevistados abogados laboristas y se detalló en función al objetivo general y específicos.

Que, se describió y se analizó la información obtenida de las entrevistas realizadas a los abogados y la información que se estableció da origen para manifestar los supuestos jurídicos específicos de esta tesis, partiendo que cada objetivo consta de guías de entrevistas cada uno según se detalla a continuación.

Que, la entrevista fue dirigida a abogados por el cual son especialista en el derecho laboral.

Que, para tener un resultado óptimo re realizó la matriz de triangulación de opinión de cada letrado a través de los objetivos planteados.

Objetivo general:

Analizar cómo afecta la tercerización laboral en derechos laborales en la empresa Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central bajo opinión de letrados.

Tabla 1 Tercerización laboral en derechos laborales en la empresa Electrocentro opinión de letrados

Pregunta 1 de la entrevista de rigor.

Pregunta	E1	E2	E3
¿Desde su perspectiva la tercerización laboral en derechos laborales vulnera el principio de la primacía de la realidad? sí o no ¿Por qué?	Si vulnera, porque hoy en día por tercerización laboral incluso están contratando personas para que laboren y hagan labores de naturaleza permanente y no necesariamente	Sí, porque las actividades de naturaleza permanente no pueden bajo ningún motivo ser tercerizadas ni contratadas bajo locación de servicios (contratos	Que, conforme la ley 22945 la ley de creación del servicio de tercerización específica, que su creación justamente ha sido por el hecho de contratar a personas para que

	<p>para que hagan trabajos para una obra o de necesidad transitoria, conforme a la Ley 22945 la ley de creación del servicio de tercerización específica, que su creación justamente ha sido por el hecho de contratar a personas para que realicen un trabajo específico. Por ejemplo, en Electrocentro hay empresas tercerizadoras que contratan personal que realizan labores de manera permanente como son operación de subestaciones eléctricas, operación de Centrales hidroeléctricas,</p>	<p>civiles), por cuanto, debido a su condición la realización de estas actividades debe ser realizadas mediante un contrato laboral efectuado por trabajadores bajo el ámbito del decreto legislativo 276, 728 o bajo el régimen cas.</p>	<p>realicen un trabajo específico. Por ejemplo, en Electrocentro hay empresas tercerizadoras que contratan personal que realizan labores de manera permanente como son operación de subestaciones eléctricas, operación de Centrales hidroeléctricas, otro ejemplo seria las municipalidades que también contratan a través de empresas tercerizadoras personal para que realicen labores de naturaleza permanente como son los trabajo de limpieza pública, parques y jardines y personal de serenazgo los</p>
--	---	---	---

	<p>otro ejemplo seria las municipalidades que también contratan a través de empresas tercerizadoras personal para que realicen labores de naturaleza permanente como son los trabajo de limpieza pública, parques y jardines y personal de serenazgo los cuales no son trabajos de carácter transitorio o temporal; entonces ahí estaríamos ante la vulneración del principio de la primacía de realidad, porque en la realidad de los hechos ellos cumplen una labor de carácter permanente y esencial para para</p>		<p>cuales no son trabajos de carácter transitorio o temporal; entonces ahí estaríamos ante la vulneración del principio de la primacía de realidad, porque en la realidad de los hechos ellos cumplen una labor de carácter permanente y esencial para para la empresa principal.</p>
--	---	--	---

	la empresa principal.		
--	-----------------------	--	--

Interpretación:

Que, existe una coincidencia entre el entrevistado 1 y 3 por el cual, si vulnera, porque hoy en día la tercerización laboral incluso están contratando personas para que laboren y hagan labores de naturaleza permanente y no necesariamente para que hagan trabajos para una obra o de necesidad transitoria, conforme a la Ley 22945 la ley de creación del servicio de tercerización específica, que su creación justamente ha sido por el hecho de contratar a personas para que realicen un trabajo específico. Por ejemplo, en Electrocentro hay empresas tercerizadoras que contratan personal que realizan labores de manera permanente como son operación de subestaciones eléctricas, operación de Centrales hidroeléctricas, otro ejemplo sería las municipalidades que también contratan a través de empresas tercerizadoras personal para que realicen labores de naturaleza permanente como son los trabajos de limpieza pública, parques y jardines y personal de serenazgo los cuales no son trabajos de carácter transitorio o temporal; entonces ahí estaríamos ante la vulneración del principio de la primacía de realidad, porque en la realidad de los hechos ellos cumplen una labor de carácter permanente y esencial para para la empresa principal.

Objetivos Específicos 1

1.- Analizar cómo afecta la vulneración al trabajo como derecho humano en la empresa Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central bajo opinión de letrados.
Tabla 2 Vulneración al trabajo como derecho humano en la empresa Electrocentro bajo opinión de letrados.

Pregunta 2 de la entrevista de rigor.

Preguntas	E1	E2	E3
¿Considera que la vulneración al trabajo como derecho humano	Que, si afecta los principios protectores de derechos	Que, sí, vulnera varios principios, no sólo del principio de	Que, los principios protectores de derechos laborales; porque

<p>afecta los principios laborales? Si no ¿Por qué?</p>	<p>laborales; porque todo derecho como lo señala nuestra constitución, el derecho laboral es el bienestar social de toda persona, y nos quiere decir que es fundamental en el ejercicio de su función como persona; ahora también vulnera el artículo 2 de nuestra constitución, en la cual menciona el derecho al trabajo y tenemos que tener en cuenta que los principios que rigen nuestro derecho laboral, también están ceñidos en los derechos humanos como en la organización internacional del trabajo y estos mismos se</p>	<p>primacía de la realidad, sino también el principio protector, principio de irrenunciabilidad de los derechos y otros.</p>	<p>todo derecho como lo señala nuestra constitución, el derecho laboral es el bienestar social de toda persona, y nos quiere decir que es fundamental en el ejercicio de su función como persona; ahora también vulnera el artículo 2 de nuestra constitución, en la cual menciona el derecho al trabajo y tenemos que tener en cuenta que los principios que rigen nuestro derecho laboral, también están ceñidos en los derechos humanos como en la organización internacional del trabajo y estos mismos se encuentran</p>
---	--	--	---

	<p>encuentran encapsulados en el artículo 26 de la constitución en la cual menciona en los principios como el de irrenunciabilidad a los derechos, quiere decir, que toda persona si se ve que sus derechos son atentados por el empleador pues estos mismos tienen que acudir en salvaguarda de poder hacerle frente en contra de esa vulneración a sus derechos, ahí entra a tallar el principio protector, el principio de la igualdad y la no discriminación y también el principio de indubio pro operario, que nos</p>		<p>encapsulados en el artículo 26 de la constitución en la cual menciona en los principios como el de irrenunciabilidad a los derechos, quiere decir, que toda persona si se ve que sus derechos son atentados por el empleador pues estos mismos tienen que acudir en salvaguarda de poder hacerle frente en contra de esa vulneración a sus derechos, ahí entra a tallar el principio protector, el principio de la igualdad y la no discriminación y también el principio de indubio pro operario.</p>
--	--	--	---

	<p>dice que cuando no haya una norma que salvaguarde al trabajador tenemos que buscar aquella norma que pueda encajar y pueda ayudar al trabajador.</p>		
--	---	--	--

Interpretación:

Que, existe una coincidencia entre el entrevistado 1 y 3 por el cual si afecta los principios protectores de derechos laborales; porque todo derecho como lo señala nuestra constitución, el derecho laboral es el bienestar social de toda persona, y nos quiere decir que es fundamental en el ejercicio de su función como persona; ahora también vulnera el artículo 2 de nuestra constitución, en la cual menciona el derecho al trabajo y tenemos que tener en cuenta que los principios que rigen nuestro derecho laboral, también están ceñidos en los derechos humanos como en la organización internacional del trabajo y estos mismos se encuentran encapsulados en el artículo 26 de la constitución en la cual menciona en los principios como el de irrenunciabilidad a los derechos, quiere decir, que toda persona si se ve que sus derechos son atentados por el empleador pues estos mismos tienen que acudir en salvaguarda de poder hacerle frente en contra de esa vulneración a sus derechos, ahí entra a tallar el principio protector, el principio de la igualdad y la no discriminación y también el principio de indubio pro operario, que nos dice que cuando no haya una norma que salvaguarde al trabajador tenemos que buscar aquella norma que pueda encajar y pueda ayudar al trabajador.

Objetivos Específicos 2

2.- Analizar cómo se da la subcontratación en la empresa Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central bajo opinión de letrados.

Tabla 3.- Subcontratación en la empresa Electrocentro bajo la opinión de los letrados

Pregunta 3 de la entrevista de rigor.

Preguntas	E1	E2	E3
¿Considera que las subcontrataciones por parte de las empresas afectan los principios de los derechos laborales? Si no ¿Por qué?	Que, si, las subcontrataciones afectan el principio protector, y al derecho a acceder a un trabajo en el cual tiene que haber un tiempo un periodo de prueba para que el trabajador se pueda adaptar a un trabajo, y ante ello si existe la insatisfacción por parte del empleador este no podría superar el periodo denominado de prueba, pero habiendo superado el periodo de prueba muchas veces se vulneran los derechos laborales	Que, si, por cuanto a través de este tipo de subcontrataciones no se remunera de manera legal a los trabajadores, no se respeta la jornada laboral, tampoco el pago de incentivos, bonificaciones, etc., tampoco genera estabilidad laboral con las empresas principales ni con la empresa usuaria, asimismo debe precisarse que mediante la ley No ° 31254, publicada en el diario oficial el peruano, el 7 de julio de 2021, se prohibió en los gobiernos locales	Que, las subcontrataciones afectan el principio protector y al derecho a acceder a un trabajo en el cual tiene que haber un tiempo un periodo de prueba para que el trabajador se pueda adaptar a un trabajo y ante ello si existe la insatisfacción por parte del empleador.

	<p>en este caso justamente tendría que entrar a tallar el principio protector para el acceso a que una persona pueda conservar su empleo, inclusive en la convención 83 de la OIT menciona y hace referencia al artículo 22 de la CPP en la cual menciona que el trabajo es un derecho, es un bienestar de toda persona y toda persona merece tener un trabajo.</p>	<p>la tercerización y toda forma de intermediación laboral de los servicios de limpieza pública, recojo de residuos sólidos, conservación y mejora del ornato local y afines que prestan los obreros municipales. la referida ley, estableció que los servicios de limpieza pública, recojo de residuos sólidos, conservación y mejora del realce local y afines que ejecutan los obreros de la municipalidad, se brindan bajo el régimen laboral de la actividad exclusiva (decreto legislativo No 278)</p>	
--	---	--	--

		reconociéndoles los derechos, beneficios y deberes inherentes a dicho régimen, de acuerdo a lo que establece la ley No 279723, ley orgánica de municipalidades.	
--	--	---	--

Interpretación:

Que, existe una coincidencia entre el entrevistado 1 y 3 por el cual las subcontrataciones afectan el principio protector y al derecho a acceder a un trabajo en el cual tiene que haber un tiempo un periodo de prueba para que el trabajador se pueda adaptar a un trabajo, y ante ello si existe la insatisfacción por parte del empleador este no podría superar el periodo de prueba, pero habiendo superado este periodo muchas veces se vulneran los derechos laborales en este caso justamente tendría que entrar a tallar el principio protector para el acceso a que una persona pueda conservar su empleo, inclusive en la convención 83 de la OIT menciona y hace referencia al artículo 22 de la constitución en la cual menciona que el trabajo es un derecho, es un bienestar de toda persona y toda persona merece tener un trabajo.

Objetivos Específicos 3

3.- Analizar cómo se da el despido arbitrario en la empresa Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central bajo opinión de letrados.

Tabla 4.- Despido arbitrario en la empresa Electrocentro bajo opinión de letrados.

Pregunta 4 de la entrevista de rigor.

Preguntas	E1	E2	E3
¿Desde su postura el	Que, si, en el caso de las	Que, si, el despido arbitrario se	Que, las tercerizaciones,

<p>despido arbitrario se da cuando se desnaturaliza el derecho laboral? Si o No ¿Por qué?</p>	<p>tercerizaciones, necesariamente tiene que existir una desnaturalización para que la persona pueda obtener esa protección en contra del despido arbitrario que nos habla el artículo 27 de nuestra constitución; en este caso, las tercerizaciones, en base a las nuevas modificaciones que ha habido ya en el decreto supremo 001-2022, en el cual se dan nuevos lineamientos, respecto en como contratar personas dentro del sistema de tercerización, en esos nuevos lineamientos se dan justamente que no se realice trabajos de</p>	<p>realiza como su propio nombre lo dice de manera arbitraria, incausada sin motivo aparente, sin la presencia de procedimiento previo, y se realiza lógicamente cuando el empleador advierte que el trabajador despedido ha ganado por el decurso del tiempo varios derechos labores, específicamente el derecho a la permanencia.</p>	<p>necesariamente tiene que existir una desnaturalización para que la persona pueda obtener esa protección en contra del despido arbitrario que nos habla el artículo 27 de nuestra constitución; en este caso, las tercerizaciones, en base a las nuevas modificaciones que ha habido ya en el Decreto Supremo 001-2022, en el cual se dan nuevos lineamientos, respecto en como contratar personas dentro del sistema de tercerización.</p>
---	--	---	---

	<p>naturaleza permanente y esenciales para la empresa principal. Si realiza trabajos esenciales y de naturaleza permanente, entonces estaríamos ante un régimen común, la cual este trabajador podría superar los tres meses y obtiene la protección ante el despido arbitrario y podría quedarse permanente y con una estabilidad laboral. Ahora bien, si son contratados para realizar trabajos de manera específica y temporal, por ejemplo, los que son contratados para realizar trabajos como el mantenimiento de</p>		
--	---	--	--

	<p>vías, y son contratados por empresas tercerizadoras para realizar trabajos específicos que son de naturaleza transitoria o temporal, ya que son, para limpiar ciertos sectores de las vías. Además, estos trabajadores no deben estar bajo la subordinación, y su lo estuvieran entonces se estaría dando un caso de desnaturalización de contrato</p>		
--	---	--	--

Interpretación:

Que, existe una coincidencia entre el entrevistado 1 y 3 por el cual en las tercerizaciones, necesariamente tiene que existir una desnaturalización para que la persona pueda obtener esa protección en contra del despido arbitrario que nos habla el artículo 27 de nuestra constitución; en este caso, las tercerizaciones, en base a las nuevas modificaciones que ha habido ya en el decreto supremo 001-2022, en el cual se dan nuevos lineamientos, respecto en como contratar personas dentro del sistema de tercerización, en esos nuevos lineamientos se dan justamente que no se realice trabajos de naturaleza permanente y esenciales para para la empresa principal. Si realiza trabajos esenciales y de naturaleza permanente, entonces estaríamos ante un régimen común, la cual este trabajador podría superar los tres meses y obtiene la

protección ante el despido arbitrario y podría quedarse permanente y con una estabilidad laboral. Ahora bien, si son contratados para realizar trabajos de manera específica y temporal, por ejemplo, los que son contratados para realizar trabajos como el mantenimiento de vías, y son contratados por empresas tercerizadoras para realizar trabajos específicos que son de naturaleza transitoria o temporal, ya que son, para limpiar ciertos sectores de las vías. Además, estos trabajadores no deben estar bajo la subordinación de la empresa, y si lo estuvieran entonces se estaría dando un caso de desnaturalización de contrato

Objetivos Específicos 4.-

4.- Analizar cómo se da la satisfacción laboral en la empresa Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central bajo opinión de letrados.

Tabla 5 Satisfacción laboral en la empresa Electrocentro bajo la expectativa de los letrados.

Pregunta 5 de la entrevista de rigor.

Preguntas	E1	E2	E3
¿Desde su punto de vista la satisfacción laboral se da en la tercerización? Si o No ¿Por qué?	Que, desde mi punto de vista no se da una satisfacción laboral; satisfacción temporal habría, porque el trabajador acepta trabajar en una empresa tercerizadora por la necesidad de trabajo que tiene toda persona, por eso acepta con todas las	Que, no, de ninguna manera, la tercerización laboral permite el abuso y el no cumplimiento de muchos derechos laborales que causan insatisfacción laboral entre sus trabajadores. el abuso de los derechos laborales es largo, pero lamentablemente permitido	Que, no se da una satisfacción laboral; porque el trabajador acepta trabajar en una empresa tercerizadora por la necesidad de trabajo que tiene toda persona, por eso acepta con todas las condiciones que le pone la empresa tercerizadora, a pesar que estas

	<p>condiciones que le pone la empresa tercerizadora, a pesar que estas empresas obvian derechos elementales de todo trabajador, por ejemplo, el pago de su beneficios sociales, seguros de vida o el pago de ESSALUD y el AFP, entonces podemos decir que la empresa tercerizadora puede dar una satisfacción preliminar en el trabajador, pero a la larga se convierte en una insatisfacción, porque el trabajador sabe que llegada la culminación de su contrato ya no tendrá trabajo otra vez, lo que le</p>	<p>legalmente conforme a lo prescrito por la ley 29245 – ley que regula los servicios de tercerización.</p>	<p>empresas obvian derechos elementales de todo trabajador.</p>
--	---	---	---

	<p>causara una insatisfacción ya que el fin o la existencia de la tercerización es evitar que el trabajador no logre su permanencia o estabilidad y esto si causa una insatisfacción en el trabajador por el hecho que las labores de las empresas tercerizadoras son labores de naturaleza temporal o transitoria. En conclusión, en la tercerización no se da en la satisfacción laboral.</p>		
--	---	--	--

Interpretación:

Que, existe una coincidencia entre el entrevistado 1 y 3 por el cual no se da una satisfacción laboral; satisfacción temporal habría, porque el trabajador acepta trabajar en una empresa tercerizadora por la necesidad de trabajo que tiene toda

persona, por eso acepta con todas las condiciones que le pone la empresa tercerizadora, a pesar que estas empresas obvian derechos elementales de todo trabajador, por ejemplo, el pago de sus beneficios sociales, seguros de vida o el pago de ESSALUD y el AFP, entonces podemos decir que la empresa tercerizadora puede dar una satisfacción preliminar en el trabajador, pero a la larga se convierte en una insatisfacción, porque el trabajador sabe que llegada la culminación de su contrato ya no tendrá trabajo otra vez, lo que le causara una insatisfacción ya que el fin o la existencia de la tercerización es evitar que el trabajador no logre su permanencia o estabilidad y esto si causa una insatisfacción en el trabajador por el hecho que las labores de las empresas tercerizadoras son labores de naturaleza temporal o transitoria. En conclusión, en la tercerización no se da en la satisfacción laboral.

4.2.- Contratación del supuesto

4.2.1 Supuesto general

La tercerización laboral en derechos laborales en la empresa Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central es alta, bajo opinión de letrados según opinión de los entrevistados 1 y 3 por el cual si vulnera labores de naturaleza permanente y no necesariamente para que hagan trabajos para una obra o de necesidad transitoria, conforme a la Ley 22945 toda vez que en Electrocentro hay empresas tercerizadoras que contratan personal que realizan labores de manera permanente como son operación de subestaciones eléctricas, operación de Centrales hidroeléctricas y en una entidad pública como las municipalidades que también contratan a través de empresas tercerizadoras personal para que realicen labores de naturaleza permanente como son los trabajos de limpieza pública, parques y jardines y personal de serenazgo los cuales no son trabajos de carácter transitorio o temporal; entonces ahí estaríamos ante la vulneración del principio de la primacía de realidad, porque en la realidad de los hechos ellos cumplen una labor de carácter permanente y esencial para para la empresa principal.

4.2.2.-Supuestos específicos

Supuestos específicos 1.-

La vulneración al trabajo como derecho humano en la empresa Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central es alta bajo opinión de letrados

según opinión de los entrevistado 1 y 3 por el cual si afecta los principios protectores de derechos laborales; porque todo derecho como lo señala nuestra constitución, el derecho laboral es el bienestar social de toda persona, y nos quiere decir que es fundamental en el ejercicio de su función como persona; ahora también vulnera el artículo 2 de nuestra constitución, en la cual menciona el derecho al trabajo y tenemos que tener en cuenta que los principios que rigen nuestro derecho laboral, también están ceñidos en los derechos humanos como en la organización internacional del trabajo y estos mismos se encuentran encapsulados en el artículo 26 de la constitución en la cual menciona en los principios como el de irrenunciabilidad a los derechos, quiere decir, que toda persona si se ve que sus derechos son atentados por el empleador pues estos mismos tienen que acudir en salvaguarda de poder hacerle frente en contra de esa vulneración a sus derechos, ahí entra a tallar el principio protector, el principio de la igualdad y la no discriminación y también el principio de indubio pro operario, que nos dice que cuando no haya una norma que salvaguarde al trabajador tenemos que buscar aquella norma que pueda encajar y pueda ayudar al trabajador.

Supuestos específicos 2.-

La subcontratación en la empresa Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central es alta bajo opinión de letrados según opinion de los entrevistado 1 y 3 por el cual las subcontrataciones afectan el principio protector y al derecho a acceder a un trabajo en el cual tiene que haber un tiempo un periodo de prueba para que el trabajador se pueda adaptar a un trabajo, y ante ello si existe la insatisfacción por parte del empleador este no podría superar el periodo de prueba, pero habiendo superado este periodo, donde muchas veces se vulneran los derechos laborales en este caso justamente tendría que entrar a tallar el principio protector para el acceso a que una persona pueda conservar su empleo, inclusive en la convención 83 de la OIT menciona y hace referencia al art. 22 de la constitución peruana en la cual menciona que el trabajo es un derecho, es un bienestar de toda persona y toda persono merece tener un trabajo.

Supuestos específicos 3.-

El despido arbitrario en la empresa Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central es alta bajo opinión de letrados según opinion de los entrevidstados existe

una coincidencia entre el entrevistado 1 y 3 por el cual en las tercerizaciones, necesariamente tiene que existir una desnaturalización para que la persona pueda obtener esa protección en contra del despido arbitrario que nos habla el artículo 27 de nuestra constitución; en este caso, las tercerizaciones, en base a las nuevas modificaciones que ha habido ya en el decreto supremo 001-2022, en el cual se dan nuevos lineamientos, respecto en como contratar personas dentro del sistema de tercerización, en esos nuevos lineamientos se dan justamente que no se realice trabajos de naturaleza permanente y esenciales para para la empresa principal. Si realiza trabajos esenciales y de naturaleza permanente, entonces estaríamos ante un régimen común, la cual este trabajador podría superar los tres meses y obtiene la protección ante el despido arbitrario y podría quedarse permanente y con una estabilidad laboral. Ahora bien, si son contratados para realizar trabajos de manera específica y temporal, por ejemplo, los que son contratados para realizar trabajos como el mantenimiento de vías, y son contratados por empresas tercerizadoras para realizar trabajos específicos que son de naturaleza transitoria o temporal, ya que son, para limpiar ciertos sectores de las vías. Además, estos trabajadores no deben estar bajo la subordinación de la empresa principal, y si lo estuvieran entonces se estaría dando un caso de desnaturalización de contrato.

Supuestos específicos 4.-

La satisfacción laboral en la empresa Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central es baja bajo opinión de letrados existe una coincidencia entre el entrevistado 1 y 3 por el cual no se da una satisfacción laboral; satisfacción temporal habría, porque el trabajador acepta trabajar en una empresa tercerizadora por la necesidad de trabajo que tiene toda persona, por eso acepta con todas las condiciones que le pone la empresa tercerizadora, a pesar que estas empresas obvian derechos elementales de todo trabajador, por ejemplo, el pago de su beneficios sociales, seguros de vida o el pago de ESSALUD y el AFP, entonces podemos decir que la empresa tercerizadora puede dar una satisfacción preliminar en el trabajador, pero a la larga se convierte en una insatisfacción, porque el trabajador sabe que llegada la culminación de su contrato ya no tendrá trabajo otra vez, lo que le causara una insatisfacción ya que el fin o la existencia de la tercerización es evitar que el trabajador logre su permanencia o estabilidad y esto si causa una insatisfacción en

el trabajador por el hecho que las labores de las empresas tercerizadoras son labores de naturaleza temporal o transitoria. En conclusión, en la tercerización no se da la satisfacción laboral.

4.3.- Discusión de Resultados

Dentro del objetivo general 1. Analizar cómo afecta la tercerización laboral en derechos laborales en la empresa Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central bajo opinión de letrados
Que, se encontró como resultado

La tercerización laboral en derechos laborales en la empresa Electrocentro Selva Central es alta, bajo opinión de letrados existe una coincidencia de los entrevistados 1 y 3 por el cual si vulnera los derechos laborales ya que, se realizan labores de naturaleza permanente y no necesariamente para que hagan trabajos para una obra o de necesidad transitoria, conforme a la Ley 22945 toda vez que en Electrocentro hay empresas tercerizadoras que contratan personal que realizan labores de manera permanente como son operación de subestaciones eléctricas, operación de Centrales hidroeléctricas y en una entidad pública como las municipalidades que también contratan a través de empresas tercerizadoras personal para que realicen labores de naturaleza permanente como son los trabajo de limpieza pública, parques y jardines y personal de serenazgo los cuales no son trabajos de carácter transitorio o temporal; entonces ahí estaríamos ante la vulneración del principio de la primacía de realidad, porque en la realidad de los hechos ellos cumplen una labor de carácter permanente y esencial para para la empresa principal.

Que, el tesista Polo, G. en su estudio analiza el tema de la tercerización laboral y cómo ésta ha influenciado dentro de la salud del empelado, donde concluye que vienen dándose una variedad de fenómenos que han dañado la participación de las empresas a nivel económico, así mismo, señala que la tercerización se da mayormente cuatro décadas de manera similar, donde la economía debe afrontar sus efectos, la cual se presenta en diferentes gremios sindicalistas y a nivel político.

Que, por otro lado, se tiene a Benites quien considera a la Tercerización Laboral, como un régimen laboral a nivel internacional, la cual sirvió para

maximizar y ampliar las demandas de trabajo que podrían presentar las diferentes empresas, que no habían podido cumplir a tiempo, y hasta en casos más graves, no hayan podido culminarlo. Tras su utilización, es que en dichos países se logran cambiar de manera abrupta, la maximización de los trabajos, vulnerando los derechos laborales del trabajador, incluso afectando su salud y su integridad. Durante ese tiempo, en otros países también que adoptaban dicha modalidad, se optaba por contratar a dicho personal tercero, por las condiciones de inversión económica y maximización de las obras, sin importar ni considerar la vulneración a sus derechos.

Que, se tiene como objetivo específico 1. Analizar cómo afecta la vulneración al trabajo como derecho humano en la empresa Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central bajo opinión de letrados.

Que, se encontró como resultado que existe una coincidencia de los entrevistado 1 y 3 por el cual si afecta los principios protectores de derechos laborales; porque todo derecho como lo señala nuestra constitución, el derecho laboral es el bienestar social de toda persona, y nos quiere decir que es fundamental en el ejercicio de su función como persona; ahora también vulnera el artículo 2 de nuestra constitución, en la cual menciona el derecho al trabajo y tenemos que tener en cuenta que los principios que rigen nuestro derecho laboral, también están ceñidos en los derechos humanos como en la organización internacional del trabajo y estos mismos se encuentran encapsulados en el artículo 26 de la constitución en la cual menciona en los principios como el de irrenunciabilidad a los derechos, quiere decir, que toda persona si se ve que sus derechos son atentados por el empleador pues estos mismos tienen que acudir en salvaguarda de poder hacerle frente en contra de esa vulneración a sus derechos, ahí entra a tallar el principio protector, el principio de la igualdad y la no discriminación y también el principio de indubio pro operario, que nos dice que cuando no haya una norma que salvaguarde al trabajador tenemos que buscar aquella norma que pueda encajar y pueda ayudar al trabajador.

Que, el tesista Ponce, M señala que la tercerización laboral es un fenómeno que no se puede regular adecuadamente, debido a que existen imprecisiones en los componentes legales, es decir, existen vacíos legales, haciendo ver a la norma mal

planteada, el autor manifiesta que en Argentina la Ley de contrato del trabajo se encuentra desnaturalizada, al no brindar al trabajador protección a nivel laboral.

Que, por otro lado, se tiene a Herrera donde nos manifiesta que existen dos tipos de tercerización en el trabajo: la tercerización laboral externa e interna. La externa involucra actividades fuera del centro laboral, con traslado de sus trabajadores y la interna se da dentro del centro laboral, donde no existe desplazamiento alguno. Por lo tanto, la tercerización laboral externa ha sido establecida en la Ley de la Tercerización y es la única que va generar efectos.

Que, se tiene como objetivo específico 2.- Analizar cómo se da la subcontratación en la empresa Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central bajo opinión de letrados.

Que, se encontró como resultado bajo opinión de letrados que existe una coincidencia de los entrevistado 1 y 3 por el cual las subcontrataciones afectan el principio protector y al derecho a acceder a un trabajo en el cual tiene que haber un tiempo un periodo de prueba para que el trabajador se pueda adaptar a un trabajo, y ante ello si existe la insatisfacción por parte del empleador este no podría superar el periodo de prueba, pero habiendo superado este periodo muchas veces se vulneran los derechos laborales en este caso justamente tendría que entrar a tallar el principio protector para el acceso a que una persona pueda conservar su empleo, inclusive en la convención 83 de la OIT menciona y hace referencia al art. 22 de la constitución peruana en la cual menciona que el trabajo es un derecho, es un bienestar de toda persona y toda persona merece tener un trabajo.

Que, el tesista Ariza R de acuerdo con su investigación nos demuestra que en Colombia, las leyes brindan su respaldo a los trabajadores, haciendo ver que cumplen con su rol dentro de la economía, escondiendo la verdad de la vulneración de los derechos del trabajador, haciendo ver que el trabajador no cumple ni desea realizar sus actividades, por lo que se le quita los beneficios que le corresponden por ley, haciendo ver que no existe desnaturalización.

Que, por otro lado, se tiene a Sanguineti quien señala que la regulación de los efectos laborales de la subcontratación tiene como efecto que la compañía principal sea el contratante del trabajador que ha sido trasladado, desde ese momento se produce la desnaturalización. Que, por lo tanto, se deben reconocer sus

derechos del trabajador como estabilidad y permanencia laboral de acuerdo a ley, por ende, se realizara la debida sanción por la infracción que se ha cometido, la cual lo realiza la autoridad administrativa de Trabajo, entonces, los inspectores de trabajo solicitarán la anulación del registro de la empresa.

Que, se tiene como objetivo específico 3.- Analizar cómo se da el despido arbitrario en la empresa Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central bajo opinión de letrados.

Que, se encontró como resultado bajo opinión de letrados que existe una desnaturalización para que la persona pueda obtener esa protección en contra del despido arbitrario que nos habla el artículo 27 de nuestra constitución; en este caso, las tercerizaciones, en base a las nuevas modificaciones que ha habido ya en el Decreto Supremo No 001-2022, en el cual se dan nuevos lineamientos, respecto en como contratar personas dentro del sistema de tercerización, en esos nuevos lineamientos se dan justamente que no se realice trabajos de naturaleza permanente y esenciales para para la empresa principal. Si realiza trabajos esenciales y de naturaleza permanente, entonces estaríamos ante un régimen común, la cual este trabajador podría superar los tres meses y obtiene la protección ante el despido arbitrario y podría quedarse permanente y con una estabilidad laboral. Ahora bien, si son contratados para realizar trabajos de manera específica y temporal, por ejemplo, los que son contratados para realizar trabajos como el mantenimiento de vías, y son contratados por empresas tercerizadoras para realizar trabajos específicos que son de naturaleza transitoria o temporal, ya que son, para limpiar ciertos sectores de las vías. Además, estos trabajadores no deben estar bajo la subordinación de la empresa principal, y su lo estuvieran entonces se estaría dando un caso de desnaturalización de contrato.

Que, el tesista Toledo, G aporta señalando que los actos similares son considerados como componentes que protegen y brindan a todos los trabajadores por medio de los derechos fundamentales. Sin embargo, estos derechos muchas veces no son considerados con efectos ante el cumplimiento de la sentencia respectiva sino más bien se expande hasta la diligencia a un futuro, con la finalidad de garantizar que no suceda lo mismo.

Que, por otro lado, se tiene a Miyagusuku M por el cual conceptualiza que la tercerización e intermediación laboral presentan diferencias: La intermediación pretende buscar la provisión de personal por una empresa con el hecho de brindar mano de obra a una empresa usuaria, la cual estará bajo su supervisión, en el caso de la tercerización laboral la empresa principal faculta la parte productiva de su empresa a otra para que lo asuma realice, para lo cual esta empresa debe contar con los requisitos que se señalan por ley, entonces el trabajador quedaría bajo la entera subordinación de la empresa delegada.

Que, se tiene como objetivo específico 4.- Analizar cómo se da la satisfacción laboral en la empresa Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central bajo opinión de letrados.

Que, se encontró como resultado bajo opinión de letrados existe una coincidencia entre el entrevistado 1 y 3 por el cual no se da una satisfacción laboral; satisfacción temporal habría, porque el trabajador acepta trabajar en una empresa tercerizadora por la necesidad de trabajo que tiene toda persona, por eso acepta con todas las condiciones que le pone la empresa tercerizadora, a pesar que estas empresas obvian derechos elementales de todo trabajador, por ejemplo, el pago de su beneficios sociales, seguros de vida o el pago de ESSALUD y el AFP, entonces podemos decir que la empresa tercerizadora puede dar una satisfacción preliminar en el trabajador, pero a la larga se convierte en una insatisfacción, porque el trabajador sabe que llegada la culminación de su contrato ya no tendrá trabajo otra vez, lo que le causara una insatisfacción ya que el fin o la existencia de la tercerización es evitar que el trabajador no logre su permanencia o estabilidad y esto si causa una insatisfacción en el trabajador por el hecho que las labores de las empresas tercerizadoras son labores de naturaleza temporal o transitoria. En conclusión, en la tercerización no se da en la satisfacción laboral.

Que, el tesista Infante, M confirma que a través del análisis realizado en su investigación existe la vulneración de los derechos laborales cuando se realizan los contratos tipo tercerización, por lo que desvirtúa todo vínculo que pudiera existir en el ambiente laboral, lo cual afecta de manera directa a los trabajadores.

Que, por otro lado, se tiene a Monroy donde configura que los derechos humanos del trabajador son señalados garantía que deben salvaguardar a los

trabajadores de posibles injusticias que pueden presentarse fuera el marco legal de la ley, además debe asegurar brindar seguridad a los trabajadores para que estos puedan desempeñar sus funciones y labores sin sentirse amenazados por el estado o terceras personas.

4.4.- Propuesta de mejora.

PRIMERO. - Que, se debe pedir las condiciones de contratación, conforme a las posibilidades reales de los empresarios para asumir los distintos costos laborales y su contraparte en la balanza, los trabajadores sindicalizados y los demás grupos de presión social que han buscado reivindicar los derechos de los trabajadores.

SEGUNDO. – Que, el escenario al que puede llevar toda política encaminada a la mejora productiva de la economía, en detrimento de las condiciones esenciales de subsistencia y vida digna que le son inherentes a la persona trabajadora, es el fundamento Central de toda reivindicación asociada al derecho de los trabajadores.

TERCERO. - Que, bajo el precepto de dignidad que se le asigna a toda persona, se ha extendido esta prerrogativa al ámbito del derecho al trabajo digno, cuyas condiciones implican la estabilidad laboral de las personas o de otra manera, la reducción al máximo de las contingencias asociadas a la incertidumbre e inseguridad del trabajador para permanecer en su cargo.

CUARTO. – Que, el diseño jurídico institucional de formas de tercerización e intermediación laboral se proyectan como necesarias para garantizar la empleabilidad digna de los trabajadores en Perú.

QUINTO. - Que, se debe generar, el quien contrata, una responsabilidad normativa con un compromiso de bienestar de los trabajadores. Lo dicho, en la línea de lo que las organizaciones definen a título de responsabilidad social, por medio de la cual estas se comprometen a la generación de mejores escenarios de relación social, tanto con su entorno, como con las personas que trabajan en su interior

CONCLUSIONES

PRIMERO. – Que, la tercerización laboral en derechos laborales en la empresa Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central bajo opinión de letrados se vulnera labores de naturaleza permanente y no necesariamente para que hagan trabajos para una obra o de necesidad transitoria, conforme a la Ley 22945 toda vez que en Electrocentro hay empresas tercerizadoras que contratan personal que realizan labores de manera permanente.

SEGUNDO. - Que, la vulneración al trabajo como derecho humano en la empresa Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central bajo opinión de letrados se evidencia por el cual afecta los principios protectores de derechos laborales; porque todo derecho como lo señala nuestra constitución, el derecho laboral es el bienestar social de toda persona y nos quiere decir que es fundamental en el ejercicio de su función como persona; ahora también vulnera el artículo 2 de nuestra constitución, en la cual menciona el derecho al trabajo y tenemos que tener en cuenta que los principios que rigen nuestro derecho laboral.

TERCERO. - Que, la subcontratación en la empresa Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central bajo opinión de letrados afectan el principio protector y al derecho a acceder a un trabajo en el cual tiene que haber un tiempo un periodo de prueba para que el trabajador se pueda adaptar a un trabajo, y ante ello si existe la insatisfacción por parte del empleador este no podría superar este periodo, pero habiendo superado el periodo de prueba muchas veces se vulneran los derechos laborales.

CUARTO. - Que, el despido arbitrario en la empresa Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central bajo opinión de letrados aclara que si se realiza trabajos esenciales y de naturaleza permanente, entonces estaríamos ante un régimen común, la cual este trabajador podría superar los tres meses y obtiene la protección ante el despido arbitrario y podría quedarse permanente y con una estabilidad laboral.

QUINTO. – Que, la satisfacción laboral en la empresa Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central bajo opinión de letrados es nula, ya que ingresan a una empresa tercerizadora por la necesidad de trabajo que tiene toda persona, por eso acepta con todas las condiciones que le pone la empresa tercerizadora, a pesar que

estas empresas obvian derechos elementales de todo trabajador, por ejemplo, el pago de sus beneficios sociales, seguros de vida o el pago de Essalud y el AFP.

RECOMENDACIONES.

PRIMERO. – Se debe promulgar una regla que sea complementaria que pueda regular la atención de los servicios por tercerización, la cual haga respetar y garantice los derechos del trabajador brindando un empleo digno y de calidad.

SEGUNDO. - Los empleadores deben brindar talleres sobre el propósito que tiene la tercerización de servicios en nuestro país, ya que mediante esta vía ambas partes tendrían el conocimiento y sabrían sus derechos y obligaciones, así reconocerían que acciones están permitidas y que acciones no lo están, temas sobre actos de hostilización hacia los terceros siendo la Ley N.º 29245 la que regula los servicios por tercerización.

TERCERO. – A la Autoridad Administrativa del trabajo, programar fiscalizaciones rigurosas y óptimas a las empresas que brindan este tipo de trabajo tercerizados, ya que muchas veces suelen esconder a los empleados o documentos que tengan relación con las condiciones laborales por la cual fue contratado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS (APA)

- Polo, G. (2018), en la investigación presentada “*Analizan el fenómeno de la tercerización laboral y cómo ha repercutido dentro de la salud del trabajador*” por la Universidad de Ecuador
- Luque Martín S. (2018) en su tesis “*Estrategia organizacional para que el propio estado pueda revisar el actuar de las empresas principales con respecto a las empresas tercerizadoras*” por la Universidad Tecnológica de Bolívar.
- Ponce, M (2018), en su investigación sobre “*Tercerización laboral en función a la falta de precisión de los cuerpos legales*” por la Universidad Empresarial Siglo 21 de Argentina
- Ariza R (2019), en su investigación titulada, “*Formas de vulneración de los derechos laborales*”, Investigación realizada en la Universidad Católica de Colombia.

- Rivera y Andrés (2018), en su investigación realizada, “*La desnaturalización del contrato administrativo de prestación de servicios en Colombia*” por la Universidad Santo Tomas
- Romero, V (2019), en su investigación “*La tercerización de servicios y las razones de por qué esta aplicación de tercerización no llega afectar de manera eficaz los derechos laborales*” por la Universidad Privada del Norte.
- Mamani, B (2018), en su investigación interpreta “*La tercerización común y bienestar personal contratado para poder complementar aquellos servicios que requieren diversas empresas como es ESSALUD*” por la Universidad Nacional del Altiplano Puno.
- Pardo, M (2018), en su investigación titulada “*La desnaturalización de la tercerización laboral frente a los derechos laborales del trabajador en los Juzgados Laborales Lima Norte, 2018*”, por la Universidad Cesar Vallejo.
- Reátegui y Serquen (2019), en su investigación titulada, “*La desnaturalización de los contratos de trabajo a causa del fraude en la tercerización laboral y la vulneración de los derechos laborales*”, por la Universidad Cesar Vallejo.
- Infante, M (2017), en su investigación titulada, “*La desnaturalización del vínculo laboral de los trabajadores bajo la modalidad de la tercerización de servicios, lima sur - 2016*”, por la Universidad Cesar Vallejo.
- Chira, H (2017), en su investigación titulada, “*La precarización laboral y el fraude y la simulación en la tercerización como productos de una inadecuada regulación*”, tesis para optar el título profesional de abogado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Santisteban, K (2019), en su investigación titulada, “*El encargo de la actividad principal configurada en el reglamento de tercerización como desnaturalización del contrato de outsourcing*”, tesis para optar el título profesional de abogado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Salazar, T. (2017), en su investigación analiza “*El uso indiscriminado del contrato de tercerización, así como también se determina de qué manera este contrato de tercerización ha repercutido dentro de los derechos de los empleadores*”, tesis para optar el título profesional de abogado de la Universidad San Martín de Porres.

- Toledo, G (2017), en su investigación titulada, “*Derechos Laborales Homogéneos y la Declaración de Situación de Vulneración Laboral*”, por la Universidad de San Martín
- Del Rosario (2019), en su investigación titulada, “*Aplicación de los elementos desnaturalizadores del contrato de tercerización de servicios en la provincia de Chiclayo*”, por la Universidad Señor de Sipán.
- Benites (2004) en su texto de derecho “Tercerización Laboral, es un régimen laboral internacional,
- Mejía (2015) en su libro de derecho “Regulación laboral de la descentralización productiva”
- Toledo (2015) en su texto de derecho “Característicos de la tercerización Y el equipamiento propio”
- Herrera (2008) en su libro de derecho laboral “Tercerización laboral en el contexto de la Ley de Tercerización”
- Sanguineti (2016) en su texto laboral “La subcontratación y la estabilidad y permanencia laboral de acuerdo a ley”
- Miyagusuku M (2016) en su texto de derecho “La intermediación y la tercerización laboral en empresa delegada”
- Monroy (2019) en su libro de derecho laboral “Derechos humanos y la historia y costumbres que las sociedades han tenido en el mundo”
- Bogg, A. (2017) en su colección de derecho laboral “Derecho laboral colectivista dentro de un contexto de un régimen jurídico de libertad
- Terrasa (2017) en su libro de derecho laboral “Los derechos fundamentales en las relaciones laborales”.
- Ugaz (2018) en su libro de derecho laboral Seguridad y salud en el trabajo y la integridad del trabajador.
- Hernández (2010) en su libro “*Metodología de La Investigación en un enfoque cualitativo*”
- Ramos Núñez (2005) en su texto “*Dogmática jurídica en la investigación*”
- Arnao, (2007) en su texto “*Técnica de recopilación de información en el nivel de comunicación entre el investigador y los participantes en la misma*”

Plummer (1989) en su libro “Las reproducciones deben ser transcritas en el vencimiento más breve posible después de la entrevista”

Mertens (2010) en su texto de consulta “*El investigador es quien otorga el concepto de lo encontrado en su investigación*”

Baptista (2006) en su texto “Codificación cualitativa son los códigos que surgen de los datos”

Glaser y Strauss (1967) en su texto “*El método de comparación y la generación estrechamente de información*”

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA O METODOLÓGICA

PROBLEMA	OBJETIVO	SUPUESTO	MARCO TEORICO	CATEGORÍA SUB CATEGORÍA	METODOLOGÍA
Problema General ¿Cómo afecta la tercerización laboral en derechos laborales en la empresa Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central bajo opinión de letrados? 1.3.2. Problema (s) Específico (s)	Objetivo General Analizar cómo afecta la tercerización laboral en derechos laborales en la empresa Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central bajo opinión de letrados Objetivo(s) Específico(s)	Supuesto General La tercerización laboral en derechos laborales en la empresa Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central es alta, bajo opinión de letrados Supuesto específicos 1.- La vulneración al	Polo, G. (2018), en su investigación “ <i>Analizan el fenómeno de la laboral y cómo ha repercutido dentro de la salud del trabajador</i> ” por la Universidad de Ecuador Luque Martín S. (2018) en su tesis “ <i>Estrategia organizacional para que el</i>	Categoría Tercerización laboral en derechos laborales Subcategoría Vulneración al trabajo como derecho humano Subcontratación Despido arbitrario	ENFOQUE METODOLÓGICO Y POSTURA EPISTEMOLÓGICA jurídica. Cualitativo METODOLOGÍA PARADIGMÁTICA Hermenéutica jurídica. DISEÑO DEL MÉTODO PARADIGMÁTICO.

<p>1.- ¿Cómo afecta la vulneración al trabajo como derecho humano en la empresa Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central bajo opinión de letrados?</p> <p>2.- ¿Cómo se da la subcontratación en la empresa Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central bajo opinión de letrados?</p> <p>3.- ¿Cómo se da el despido arbitrario en la empresa Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central bajo</p>	<p>1.- Analizar cómo afecta la vulneración al trabajo como derecho humano en la empresa Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central bajo opinión de letrados.</p> <p>2.- Analizar cómo se da la subcontratación en la empresa Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central bajo opinión de letrados.</p> <p>3.- Analizar cómo se da el despido arbitrario en la empresa Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central bajo</p>	<p>trabajo como derecho humano en la empresa Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central es alta bajo opinión de letrados.</p> <p>2.- La subcontratación en la empresa Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central es alta bajo opinión de letrados.</p> <p>3.- El despido arbitrario en la empresa Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central es alta bajo opinión de letrados.</p> <p>4.- La satisfacción laboral en la empresa</p>	<p><i>propio estado pueda revisar el actuar de las empresas principales con respecto a las empresas tercerizadoras</i>” por la Universidad Tecnológica de Bolívar.</p> <p>Ponce, M (2018), en su estudio <i>“Tercerización laboral en función a la falta de precisión de los cuerpos legales”</i> por la Universidad Empresarial Siglo 21 de Argentina</p> <p>Ariza R (2019), <i>“Formas de vulneración de los derechos laborales”</i>,</p> <p>Rivera y Andrés (2018), en su</p>	<p>Satisfacción laboral</p>	<p>Tratamientos del fenómeno jurídico.</p> <p>TRAYECTORIA DEL ESTUDIO</p> <p>Exploración</p> <p>Planteamiento del problema</p> <p>Trabajo de campo</p> <p>Análisis de datos</p> <p>Interpretación.</p> <p>ESCENARIO DEL ESTUDIO</p> <p>Ubicado en la provincia de Satipo</p> <p>CARACTERIZACIÓN DE SUJETOS O FENÓMENOS.</p> <p>Especialistas abogados en derecho de Familia por el cual se realizó la entrevista.</p> <p>TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.</p>
--	--	---	--	-----------------------------	---

<p>opinión de letrados?</p> <p>4.- ¿Cómo se da la satisfacción laboral en la empresa Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central bajo opinión de letrados?</p>	<p>opinión de letrados.</p> <p>4.- Analizar cómo se da la satisfacción laboral en la empresa Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central bajo opinión de letrados.</p>	<p>Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central es alta bajo opinión de letrados.</p>	<p>investigación realizada, “<i>La desnaturalización del contrato administrativo de prestación de servicios en Colombia</i>”</p> <p>Romero, V (2019), en su investigación “<i>La tercerización de servicios y las razones de por qué esta aplicación de tercerización no llega afectar de manera eficaz los derechos laborales</i>”</p> <p>Mamani, B (2018), en su investigación interpreta “<i>La tercerización común y bienestar personal</i></p>		<p>La Técnica es la entrevista</p> <p>Instrumento:</p> <p>Guía de la entrevista</p> <p>TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN</p> <p>Transcripción de datos verbales</p> <p>Categorización</p> <p>Codificación</p> <p>Comparación constante</p> <p>RIGOR CIENTÍFICO</p> <p>Credibilidad</p> <p>Dependencia.</p> <p>Confirmabilidad</p> <p>CONSIDERACIONES ÉTICAS.</p> <p>posiciones de los entrevistados abogados y la originalidad del presente estudio.</p>
---	---	---	---	--	--

			<p><i>contratado para poder complementar aquellos servicios que requieren diversas empresas como es ESSALUD”</i></p> <p>Benites (2004) en su texto de derecho “Tercerización Laboral, es un régimen laboral internacional,</p> <p>Mejía (2015) en su libro de derecho “Regulación laboral de la descentralización productiva”</p> <p>Toledo (2015) en su texto de derecho “Característicos de la tercerización Y el equipamiento propio”</p>	
--	--	--	--	--

			<p>Herrera (2008) en su libro de derecho laboral “Tercerización laboral en el contexto de la Ley de Tercerización”</p> <p>Sanguineti (2016) en su texto laboral “La subcontratación y la estabilidad y permanencia laboral de acuerdo a ley”</p>		
--	--	--	--	--	--

INSTRUMENTOS: GUIA DE ENTREVISTA

CATEGORIAS		GUIA DE ENTREVISTA
Tercerización laboral en derechos laborales		1.- ¿Desde su perspectiva la tercerización laboral en derechos laborales vulnera el principio de la primacía de la realidad? sí o no ¿Por qué?
	Vulneración al trabajo como derecho humano	1.- ¿Considera que la vulneración al trabajo como derecho humano afecta los principios laborales? Si no ¿Por qué?

	Subcontratación	2.- ¿Considera que las subcontrataciones por parte de las empresas afectan los principios de los derechos laborales? Si no ¿Por qué?
	Despido arbitrario	3.- ¿Desde su postura el despido arbitrario se da cuando se desnaturaliza el derecho laboral? Si o No ¿Por qué?
	Satisfacción laboral	4.- ¿Desde su punto de vista la satisfacción laboral se da en la tercerización? Si o No ¿Por qué?

CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN

YO, Milton Mateo Solis, identificado con DNI N° 20686101 Domiciliado en Pasaje el porvenir s/n Chunchuyacu, distrito de San Ramón, provincia de Chanchamayo, egresado de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes Sede La Merced, acepto voluntariamente participar en el trabajo de investigación titulado: Tercerización laboral en derechos laborales en la empresa Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central bajo opinión de letrados por el cual tiene como propósito analizar cómo afecta la vulneración al trabajo como derecho humano en la empresa Electrocentro Unidad de Negocios Selva Central bajo opinión de letrados. Toda información que se obtenga a través de la entrevista estará usado por los investigadores responsable con la finalidad de elaborar un trabajo de investigación.

Se garantiza el anonimato y la confiabilidad en su totalidad de la información obtenida.

Habiendo sido informado en forma adecuada sobre los objetivos del estudio, acepto y firmo este documento.

Chanchamayo, 01 de noviembre del 2021

Firma del colaborador

EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS

El Bach. Milton Mateo Solis en el estudio del letrado después de realizar la entrevista.



El Bach. Milton Mateo Solis en el estudio del letrado realizando la entrevista.



El Bach. Milton Mateo Solís en el estudio del letrado después de realizar la entrevista.