

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional de Derecho



TESIS

TITULO : LA TERCERIZACION Y LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS MINERAS DE CERRO DE PASCO, 2017-2018

PARA OPTAR : EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO

**AUTORES : BORQUEZ CUELLAR SHEYLA KETTY
SILVESTRE SALVADOR ROSMERY**

ASESOR: Dr. ISAAC WILMER MONTERO YARANGA

LÍNEA DE INV. INSTITUCIONAL : DESARROLLO HUMANO Y DERECHOS

FECHA DE INICIO Y CULMINACIÓN : SETIEMBRE 2020 A SETIEMBRE 2022

HUANCAYO – PERU

2022

DEDICATORIA

La presente tesis está dedicada a nuestros padres, por cuidarnos y guiarnos desde el cielo.

A nuestras madres, que con mucho amor, sacrificio y esfuerzo logro forjarme una carrera profesional. A nuestros hermanos (as) por ser como un padre para nosotras y un ejemplo a seguir.

A nuestros amados esposos, por su apoyo incondicional, su amor, paciencia y por motivarnos a lograr nuestros objetivos y metas; a nuestros hijos Sebastián y Frederick, por ser nuestra motivación de continuar la carrera profesional.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, queremos agradecer a Dios por que nos dio el don de la perseverancia para alcanzar nuestra meta.

A nuestro asesor Dr. Isacc Wilmer Montero Yaranga, quien con sus conocimientos y apoyo nos guió a través de cada una de las etapas de este proyecto.

También queremos agradecer al Dr. Luis I. Arteaga Castromonte por brindarnos todos los recursos que fueron necesarios para llevar a cabo el proceso de investigación. No hubiésemos podido arribar a estos resultados de no haber sido por su incondicional ayuda.

A la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas por haber me permitido con la formación académica y por las enseñanzas que obtuve durante los años de estudiante universitario.

Por último, queremos agradecer a todos nuestros familiares, por apoyarnos y acompañarnos en el desarrollo de la presente tesis. En especial, queremos hacer mención a nuestros padres ya que siempre estuvieron ahí para nosotras y así brindarnos palabras de apoyo.

Muchas gracias a todos.

LAS AUTORAS

RESUMEN

El proyecto de investigación parte del **Problema** ¿De qué manera la tercerización laboral, afecta los derechos de los trabajadores de las empresas mineras tercerizadoras de la Unidad Atacocha, 2017 - 2018?; siendo el **Objetivo**: Determinar de qué manera la tercerización laboral, afecta los derechos de los trabajadores de las empresas mineras tercerizadoras de la Unidad Atacocha, 2017 – 2018; **Hipótesis**: La tercerización laboral, afecta los derechos del trabajador relativo a sus remuneraciones y beneficios sociales de parte de las empresas mineras tercerizadoras, asimismo la investigación se ubica dentro del **Métodos** Análisis – Síntesis e Inductivo – Deductivo, **Tipo** Básico; en el **Nivel** Descriptivo; se utilizará con un **diseño** no experimental, transversal – explicativo, para la investigación se considerará una **población** 200 trabajadores, **muestra** 132 trabajadores, **tipo de muestreo** Probabilístico Aleatorio Simple, para la recolección de información se utilizará la **Encuesta y Entrevista**; se obtuvo el siguiente **resultado**: que no hay igualdad en cuanto a sus derechos laborales y beneficios sociales entre los trabajadores de las empresas principales y empresas terceristas, no se ejerce la correcta autonomía por parte de la empresa tercerizadora hacia sus trabajadores, llegándose a la **conclusión** los trabajadores de las empresas tercerizadoras a diferencia de las principales se encuentran en desventaja en el otorgamiento de sus beneficios sociales por el incumplimiento en algunos casos, respecto al monto de sus remuneraciones, ya que este es menor al que obtiene un trabajador de la empresa principal; contraviniendo de esta manera lo que establece la ley.

PALABRAS CLAVES:

Derechos de los trabajadores, beneficios laborales, inestabilidad laboral.

ABSTRAC

The research project is based on the Problem: How does labor outsourcing affect the rights of workers of the outsourcing mining companies of the Atacocha Unit, 2017 - 2018?; being the Objective: To determine how labor outsourcing affects the rights of workers of the outsourcing mining companies of the Atacocha Unit, 2017 - 2018; Hypothesis: Labor outsourcing affects the rights of the worker regarding their remuneration and social benefits from the outsourcing mining companies, likewise the research is located within the Analysis - Synthesis and Inductive - Deductive Methods, Basic Type; at the Descriptive Level; it will be used with a non-experimental, transversal - explanatory design, for the investigation a population of 200 workers will be considered, a sample of 132 workers, type of Simple Random Probabilistic sampling, for the collection of information the Survey and Interview will be used; The following result was obtained: that there is no equality in terms of their labor rights and social benefits between the workers of the main companies and third-party companies, the correct autonomy is not exercised by the outsourcing company towards its workers, reaching the conclusion the workers of the outsourcing companies, unlike the main ones, are at a disadvantage in the granting of their social benefits due to non-compliance in some cases, with respect to the amount of their remuneration, since this is less than what a worker of the main company obtains ; thus contravening what the law establishes.

KEYWORDS:

Workers' rights, labor benefits, labor instability.

INDICE

PORTADA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRAC.....	v
INDICE.....	vi
INDICE DE TABLA.....	xi
INDICE DE GRÁFICO.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	xiii

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema.....	01
1.2. Delimitación conceptual del problema.....	09
1.2.1. Delimitación Espacial.....	09
1.2.2. Delimitación Temporal.....	09
1.2.3. Delimitación Conceptual.....	09
1.3. Formulación del problema.....	09
1.3.1. Problema General.....	09
1.3.2. Problemas Específicos.....	09
1.4. Justificación de la Investigación.....	10
1.4.1. Justificación Social.....	10

1.4.2. Justificación Teórica.....	10
1.4.3. Justificación Metodológica.....	11
1.5. Objetivos de la investigación.....	11
1.5.1. Objetivo General.....	11
1.5.2. Objetivos Específicos.....	11

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes del Estudio.....	12
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	12
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	16
2.2. Bases Teóricas.....	25
2.2.1. Tercerización Laboral.....	25
2.2.1.1. Ubicación conceptual del contrato.....	29
2.2.1.2. Antecedentes de la Tercerización en el Perú.....	30
2.2.1.3. Ley que regula los servicios de Tercerización.....	32
2.2.1.4. Ámbito de aplicación de la nueva regulación (LEY N° 29245).....	33
2.2.1.5. Elementos característicos.....	34
2.2.1.6. Pluralidad de clientes.....	35
2.2.1.7. Que cuenten con equipamiento y local.....	36
2.2.1.8. Otros elementos.....	36
2.2.1.9. Derecho de los trabajadores.....	37
2.2.1.10. Desnaturalización de la tercerización.....	39
2.2.1.11. Contenido de los contratos y derechos de información de los trabajadores.....	39

2.2.1.12. Responsabilidad solidaria por los derechos laborales.....	41
2.2.1.13. El registro de las empresas tercerizadoras.....	43
2.2.2. Contratos Laborales.....	45
2.2.2.1. La tercerización, contratos temporales y el despido arbitrario.....	45
2.2.3. Empresas Principales y Terceristas – responsabilidad y obligaciones.....	46
2.2.3.1. Empresa principal.....	46
2.2.3.1.1. Definición.....	46
2.2.3.1.2. Obligación de información.....	47
2.2.3.1.3. Responsabilidad solidaria.....	47
2.2.3.2. Empresa tercerizadora.....	48
2.2.3.2.1. Definición.....	48
2.2.3.2.2. Obligaciones laborales y de seguridad social.....	48
2.2.4. Derechos laborales de los trabajadores mineros y beneficios.....	48
2.2.4.1. Derechos laborales.....	48
2.2.4.2. Actividad minera.....	50
2.2.4.3. Formalidades para la celebración y registro del contrato de trabajo.....	50
2.2.4.4. Remuneración.....	50
2.2.4.5. Condiciones de trabajo en la actividad minera.....	51
2.2.4.6. Jornada de trabajo.....	51
2.2.4.7. Beneficios sociales.....	52
2.2.4.8. Seguro complementario de trabajo de riesgo.....	52
2.2.4.9. Jubilación anticipada.....	52
2.2.4.10. Seguridad y salud en el trabajo.....	53
2.2.4.11. Registro de empresas contratistas mineras.....	56
2.2.5. Estabilidad laboral.....	58

2.2.5.1. La tercerización y la afectación a la libertad de sindicación.....	58
2.3. Marco Conceptual.....	60

CAPITULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis.....	63
3.1.1. Hipótesis general.....	63
3.1.2. Hipótesis Especifica.....	63
3.2. Variables.....	63
3.2.1. Operacionalización de las variables.....	63

CAPITULO IV

METODOLOGIA

4.1. Método de Investigación.....	66
4.1.1. Análisis – Síntesis.....	66
4.1.2. Inductivo - Deductivo.....	67
4.2. Tipo de Investigación.....	67
4.2.1. Tipo Básica.....	67
4.3. Nivel de investigación.....	68
4.3.1. Nivel descriptivo.....	68
4.4. Diseño de investigación.....	69
4.5. Población y muestra.....	69
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	71
4.6.1. Técnicas de recolección de datos.....	71
4.6.2. Instrumentos de recolección de datos.....	71
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	72

4.8. Aspectos éticos de la investigación.....	72
---	----

CAPITULO V

RESULTADOS

5.1. Descripción de los resultados.....	73
5.1.1. Cuadro de almacenamiento de la información obtenida en la entrevista.....	85
5.2. Contrastación de hipótesis.....	93
5.2.1. Contrastación de la primera hipótesis.....	93
5.2.2. Contrastación de la segunda hipótesis.....	95
5.3. Análisis y discusión de los resultados.....	96
5.3.1. El ejercicio de la autonomía de las empresas tercerizadoras y los derechos laborales de los trabajadores.....	96
5.3.2. La responsabilidad de las empresas principales y/o tercerizadoras frente al cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores mineros.....	97

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

INDICE DE TABLAS

TABLA N° 01: Resultado de la encuesta sobre la Pregunta N° 01.....	73
TABLA N° 02: Resultado de la encuesta sobre la Pregunta N° 02.....	75
TABLA N° 03: Resultado de la encuesta sobre la Pregunta N° 03.....	76
TABLA N° 04: Resultado de la encuesta sobre la Pregunta N° 04.....	78
TABLA N° 05: Resultado de la encuesta sobre la Pregunta N° 05.....	80
TABLA N° 06: Resultado de la encuesta sobre la Pregunta N° 06.....	81
TABLA N° 07: Resultado de la encuesta sobre la Pregunta N° 07.....	83

INDICE DE GRAFICOS

GRÁFICO N° 01: Distribución de frecuencias de los resultados de la Pregunta N°1.....	74
GRÁFICO N° 02: Distribución de frecuencias de los resultados de la Pregunta N°2.....	75
GRAFICO N° 03: Distribución de frecuencias de los resultados de la Pregunta N°3.....	77
GRAFICO N° 04: Distribución de frecuencias de los resultados de la Pregunta N°4.....	78
GRAFICO N° 05: Distribución de frecuencias de los resultados de la Pregunta N°5.....	80
GRAFICO N° 06: Distribución de frecuencias de los resultados de la Pregunta N°6.....	82
GRAFICO N° 07: Distribución de frecuencias de los resultados de la Pregunta N°7.....	83

INTRODUCCIÓN

La presente tesis titulada “Tercerización y los derechos laborales de los trabajadores de las empresas mineras de Cerro de Pasco 2017-2018”. Tiene como propósito indagar si en realidad se están vulnerando los derechos de los trabajadores y la persecución de los beneficios sociales de las empresas terceristas frente a las principales.

Básicamente se ve que las empresas tercerizadoras de alguna u otra manera no cumplen con todos los derechos y beneficios laborales que estos deberían de brindar hacia los trabajadores. Por otro lado, las entidades encargadas en fiscalizar el desempeño laboral en nuestro país, al no ser estricta y no establecer de manera expresa la diferencia en cuanto a los beneficios de los trabajadores terceristas y los que presten servicios a las empresas principales estarían afectando los derechos de los trabajadores. Si bien la tercerización y los derechos labores son una problemática en nuestra sociedad, podemos mencionar que las empresas tercerizadoras son las que se hacen cargo de una parte o varias del proceso productivo de una empresa principal la cual debe contar con sus propios recursos para que estas lleven a cabo un servicio u obra a través de sus propios trabajadores quienes deberán estar bajo la exclusiva subordinación de la empresa tercerizadora y siendo esta responsable por los resultados de sus actividades.

Frente a la descripción de **problema** se formula la siguiente interrogante: ¿De qué manera la tercerización laboral, afecta los derechos de los trabajadores de las empresas mineras tercerizadoras de la Unidad Atacocha, 2017 - 2018?, la misma que a consecuencia de una observación superficial de la realidad permitió construir un **objetivo** que se describe de la siguiente manera: determinar de qué manera la tercerización laboral, afecta los derechos de los trabajadores de las empresas mineras tercerizadoras de la Unidad Atacocha, 2017 – 2018 y finalmente teniendo como **hipótesis**: La tercerización laboral, afecta los derechos de

los trabajadores relativo a sus remuneraciones y beneficios sociales de parte de las empresas mineras tercerizadoras.

En base a ellos los **métodos** utilizados serán: análisis – síntesis e inductivo – deductivo de manera que en cuanto a la tercerización se busca resguardar el derecho de los trabajadores de la unidad minera Atacocha, analizando así cada uno de los contratos de los trabajadores, observar si se respetan realmente los derechos que les corresponde de acuerdo a Ley, y ver los efectos a los que acarrearán cuando estos se vulneran a cada uno de ellos, asimismo se estudió las condiciones laborales, estabilidad laboral, etc. ya que vemos que están precarizan el empleo de manera exagerada en todo los aspectos del desempeño que va a cumplir el trabajador.

Por el cual, en el desarrollo de la tesis está estructurado en cinco capítulos, en el **primer capítulo** se desarrolló, el planteamiento, descripción, delimitación, formulación del problema, justificación y objetivos de la investigación, el cual se considera la razón de ser el trabajo; asimismo en el **segundo capítulo** se planteó el marco teórico para el cual se consideró los antecedentes del estudio internacional y nacional del tema principal, bases teóricas y marco conceptual, en el **tercer capítulo** se ostentan las hipótesis y variables, en el **cuarto capítulo** se esbozó la metodología, tipo, nivel, diseño de investigación, población - muestra y técnicas e instrumentos de recolección de datos, técnicas de procesamiento y análisis de datos, aspectos éticos de la investigación con el cual se desarrolló la investigación, en el **quinto capítulo** se tuvo en cuenta la descripción de los resultados, contrastación de la hipótesis, análisis y discusión de los resultados y finalmente se presenta las conclusiones, recomendaciones de la investigación y referencias bibliográficas.

Se obtuvo el siguiente **resultado**: que no hay igualdad en cuanto a sus derechos laborales y beneficios sociales entre los trabajadores de las empresas principales y empresas terceristas,

no se ejerce la correcta autonomía por parte de la empresa tercerizadora hacia sus trabajadores, llegándose a la **conclusión** que los trabajadores de las empresas tercerizadoras a diferencia de las principales se encuentran en desventaja en el otorgamiento de sus beneficios sociales por el incumplimiento en algunos casos, respecto al monto de sus remuneraciones, ya que este es menor al que obtiene un trabajador de la empresa principal; contraviniendo de esta manera lo que establece la ley. En general las empresas tercerizadoras de la provincia de Pasco otorgan menores beneficios laborales en relación a las empresas principales.

Finalmente, se les agradece a todas las personas de una u otra manera apoyaron al desarrollo de la investigación en la presente investigación.

LAS AUTORAS

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

Si bien la tercerización y los derechos labores son una problemática en nuestra sociedad, podemos mencionar que la empresa tercerizadora es la que se hace cargo de una parte o varias del proceso productivo de una empresa principal la cual debe contar con sus propios recursos para que estas lleven a cabo un servicio u obra a través de sus propios trabajadores quienes deberán estar bajo la exclusiva subordinación de la empresa tercerizadora y siendo esta responsable por los resultados de sus actividades.

Por tanto, a raíz de que se ven vulnerados sus derechos de los trabajadores de las empresas mineras de Cerro de Pasco, se analizará la problemática que existe entre la tercerización y los derechos laborales de los trabajadores, para ello se realizara un estudio minucioso de los beneficios laborales que perciben la empresa principal y la tercerizadora, el primero percibe las condiciones de trabajo donde se le proporciona a sus trabajadores uniformes adecuados y sus herramientas necesarias donde les garantice una seguridad dentro de la mina, asimismo están obligados a proporcionar a sus trabajadores que laboran en zonas alejadas de la población (campamento minero) o una vivienda adecuada, transporte que cubra su traslado al ingreso y salida de sus labores, como

condición de trabajo el empleador debe de capacitar todos los días a sus trabajadores de todas las áreas para prevenir accidentes, Los beneficios laborales que perciben las empresas principales son las siguientes:

- Gratificaciones
- Vacaciones
- CTC – Compensación de tiempo de servicio
- Asignación familiar
- Participación de las utilidades
- Seguro de vida ley
- Seguro complementario de trabajo de riesgo
- Seguridad social
- Derechos colectivos
- Utilidad

Otros beneficios que perciben los trabajadores de las empresas principales son las siguientes:

- ✓ Sub suelo
- ✓ Refrigeración
- ✓ Horas nocturnas
- ✓ Sobretiempo
- ✓ Nacimiento de un hijo (a)
- ✓ Paternidad
- ✓ Fallecimiento de un familiar de primer grado
- ✓ Feriados

La diferencia que se puede apreciar de las empresas principales y las tercerizadoras, es que las empresas terceristas laboran por su cuenta y riesgo por lo tanto asumen todas las obligaciones contractuales de naturaleza laboral, por ende los derechos laborales no son las mismas que los trabajadores que laboran directamente con la empresa principal, ya que son burlados indiscriminadamente, el trabajador tercerista labora más de 8 horas diarias e incluso son expuestos en áreas de trabajo de alto riesgo sin ninguna protección, no reciben capacitaciones de acuerdo al área que le compete, no cuentan con movilidad para el traslado a su centro de trabajo, las vacaciones que le corresponde no son dadas los 30 días calendarios, las horas extras que realizan pasado las 8 horas no son renumeradas por la empresa, feriados no laborables no son pagados como un sueldo doble, en ello se puede apreciar tanta diferencia que hay entre las empresas principales y tercerizadoras.

Según Espinoza (2008). Puede apreciar “la tercerización se implementa a través de un contrato de prestación de servicios que se suscribe entre el empresario principal y el contratista (el cual puede sujetarse al Derecho Mercantil, Civil o Administrativo). Así mismo este tipo de tercerización implica que el contratista celebre un contrato de trabajo con un trabajador que se encuentra exclusivamente bajo su subordinación”. (p.10)

Las empresas tercerizadoras que se encuentran registradas por el Ministerio de Trabajo en las mineras de la provincia de Cerro de Pasco son las siguientes:

- Incimmet S.A., perteneciente a la empresa principal Nexa – Unidad Atacocha – Cerro de Pasco.
- Sandvik del Perú., perteneciente a la empresa principal Nexa – Unidad Atacocha – Cerro de Pasco.
- SUTMMEESQ., perteneciente a la empresa principal Nexa – Unidad Atacocha – Cerro de Pasco.

- Tecnomin Data., perteneciente a la empresa principal Volcan - Unidad Cerro de Pasco

La relación contractual que se establece con las empresas principales y las tercerizadoras, son por contrato de locación de servicios, la empresa contratista selecciona a sus trabajadores de acuerdo al área que corresponde, brindándoles a cada uno la seguridad y protección, para ello la empresa adquiere sus propios bienes, servicios, equipos, logística y herramientas. La empresa tercerizadora se encarga de la etapa de exploración que se determina de las dimensiones y valores de la unidad minera y explotación que es la extracción de minerales, ofreciéndoles a la empresa principal seguridad en la realización de sus trabajos. La empresa principal realiza el contrato de la obra con la tercerizadora, para generar el crecimiento de su empresa, es por ende que la ésta tiene que generar ganancias durante la adquisición del contrato.

Al respecto Navarrete (2018) menciona que “la ley 29245 y sus normas complementarias han diferenciado entre la tercerización interna y externa. La primera es aquella que se efectúa con desplazamiento continuo de personal al centro de trabajo o centro de operaciones de la empresa principal, mientras que la segunda, en sentido contrario, es aquella donde no se realiza desplazamiento de personal o cuyo desplazamiento es eventual o esporádico. Esta última forma de tercerización ocurre por ejemplo cuando una empresa le encarga a otra la producción de determinado bien que, posteriormente, la empresa contratante usará para la formación de un bien mayor; la producción de este bien mayor es ejecutada en las instalaciones de la empresa locadora.

De acuerdo al reglamento de la referida norma el centro de trabajo es el lugar o lugares donde se encuentran las instalaciones, mientras que el centro de operaciones es el lugar o lugares destinados por la empresa principal para desarrollar las actividades externalizadas, fuera de su centro de trabajo. Lo que diferencia a los tipos de tercerización

es que en la tercerización interna el lugar de operaciones de las actividades será designado por la empresa principal, mientras que, el proceso de tercerización externa quien designara las operaciones es la empresa tercerizadora”. (pp. 65-66).

En nuestro sistema jurídico la tercerización se encuentra regulada en la ley N° 29245, el artículo 2 de la ley. Así mismo podemos ver que la ley distingue entre dos tipos de tercerización por un lado la tercerización sin desplazamiento en la cual la actividad que se terceriza se lleva a cabo en las instalaciones de la empresa tercerizadora y por otro la denominada tercerización con desplazamiento en la cual la actividad tercerizada se llevaba cabo en las instalaciones de la empresa principal.

La clase de tercerización que se establece en las empresas mineras de la provincia de Cerro de Pasco es de desplazamiento, por ende, el personal para llegar a su punto de trabajo requiere de un medio de transporte, para así realizar correctamente su trabajo dentro o fuera de la mina, realizando las labores como exploración, explotación y extracción de minerales poli metálico (zinc, plomo, plata, cobre y oro) y en cuanto a la extracción que consta en cielo abierto y Subterráneo (ciclo minado subterráneo), para ello tenemos los siguientes:

- Ventilación
- Regado de labores
- Desatado de rocas sueltas
- Limpieza
- Sostenimiento
- Perforación
- Voladura

Ahora bien, regresando al tema tenemos que el Decreto Supremo N°006-2008- TR señala en su artículo 2° que “El ámbito de la Ley comprende a las empresas principales

cuyos trabajadores estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que tercerizan su actividad principal, siempre que se produzca con desplazamiento continuo de los trabajadores de las empresas tercerizadoras a los centros de trabajo o de operaciones de aquellas. La tercerización de servicios en el sector público se rige por las normas de contrataciones y adquisiciones del estado y normas especiales que se expidan sobre la materia.

Los contratos y figuras empresariales que se encuentran regulados en el artículo 3° de la Ley N° 29245 configuran supuestos de tercerización cuando se realizan de acuerdo con las definiciones de lo ya mencionado. Los mecanismos de vinculación empresarial como la tercerización sin desplazamiento continuo y las provisiones de bienes y servicios sin tercerización, se encuentran fuera del ámbito de la Ley”.

Al respecto sostenemos que de acuerdo a la jerarquía normativa, nunca una norma con rango inferior (a nivel reglamentario) podrá desnaturalizar lo que señala la ley, en ese sentido creemos que no es posible tercerizar la actividad nuclear de la empresa puesto que ello llevaría no solo a perder la identidad de la empresa sino también afectaría los derechos laborales de los empleados de las empresas tercerizadoras ello debido al abaratamiento de costos en esa medida se hace necesario una norma que regule de manera adecuada y precisa los servicios de tercerización.

En atención a la problemática descrita, nos proponemos a través de la presente investigación determinar cuáles son las principales incertidumbres y limitaciones respecto al contrato de tercerización y cuáles son las alternativas de solución.

Cierta parte de la doctrina afirma que lo que se delega a la empresa externa son aquellas funciones o servicios no relacionados con el objeto principal del negocio y que al desarrollarlas con empresas expertas en el tema se logra la excelencia, la reducción de costos y el tiempo necesario para concentrarse en lo que realmente es el núcleo de la

empresa. En los últimos 10 años, la tercerización laboral ha ganado mayor terreno en el sector empresarial, ya que lo que nació como función secundaria, pasó a convertirse en solución general y una actividad necesaria en la empresa, constituyéndose así en una herramienta que permita coadyuvar al desarrollo de muchas empresas que de otra manera quizás, habrían sucumbido.

Este mencionado aumento en la importancia de la tercerización se da en distintos sectores de la economía a nivel mundial como son la minería, la construcción, la industria textil, entre otras llegando incluso a extenderse hasta la Administración Pública. Debemos señalar que el contrato de tercerización en nuestro país no se encuentra regulado de manera directa en el Código Civil de 1984 como un contrato nominado, existen distintas posiciones en la doctrina para algunos autores, este contrato es de naturaleza civil puesto que regula la actividad empresarial de dos empresas una usuaria y otra tercerizadora dicha relación deberá estar sometida a las normas del código civil, otra parte de la doctrina considera que este tipo de contrato es de tipo mercantil así el doctor Echaiz Moreno sostiene que “el contrato de outsourcing no guarda relación con las figuras de intermediación laboral definidas en nuestra legislación laboral y ello obedece a que no constituyen a una del derecho laboral como tampoco lo es del derecho civil, pues se ubica en el derecho comercial específicamente en el derecho contractual”. (Echaiz, 2010, p.384).

Cabe resaltar que en las empresas mineras de la provincia de Cerro de Pasco el tema de investigación sobre tercerización que venimos desarrollando viene afectando a la estabilidad laboral y asimismo a los derechos de los trabajadores ya que apreciamos que hay vulnerabilidad con respecto a lo anteriormente mencionado y por lo cual nosotros buscamos que dichas normas establezcan de manera clara y específica sobre qué es lo que se desea proteger con respecto a los trabajadores y así no ver afectados los derechos y

beneficios que hoy en día es un malestar hacia el trabajador ya que durante años se transgredieron los mismos y al cual no se le dio mucha importancia. Por tanto vemos que las empresas privadas que son parte del tema de investigación son las que más se ven beneficiadas frente a los trabajadores ya que la mayoría de veces lo que buscan estas empresas son que ellos no se estabilicen laboralmente y burlar así a las normas que ampara al trabajador y a las entidades que las protegen.

Las empresas tercerizadoras de la unidad minera Atacocha desarrollan sus actividades bajo un contrato establecido por la empresa principal, asumiendo obras o servicios bajo su responsabilidad tal como lo establece el artículo 2 de la ley N° 29245, siendo ellos los responsables de sus actividades de sus trabajadores contratados por un periodo de 3 meses o 6 meses conforme lo establece en el art. 5. Pero en el caso si un trabajador minero se accidenta dentro de una superficie minera lo correcto sería que la empresa principal asume algunos beneficios hacia el trabajador tercerista. En el artículo 6 inc. 2, menciona que el trabajador debe de conocer sus actividades a realizar en la empresa principal, pero un trabajador tercerista llega a laborar más de lo escrito en su contrato, con horas extras no pagas, funciones de trabajo no establecidas y sin tener una medida preventiva antes de iniciar sus labores.

Los trabajadores de unidad Atacocha deben conocer sus derechos laborales y beneficios que les corresponde, según el Artículo 7 de la ley N°29245, los trabajadores terceristas deben de denunciar ante la autoridad Administrativa de Trabajo o concurrir al Poder judicial, para la protección y defensa de sus derechos como trabajadores. La remuneración que perciben cada trabajador tercerista es de acuerdo a su especialidad, su cargo y funciones que cumplen dentro de la superficie minera, pero ende cada trabajador debería de percibir un monto mínimo por los servicios prestados y riesgos que pueda percibir durante sus labores.

1.2. Delimitación conceptual del problema

1.2.1. Delimitación espacial

Se considera de suma importancia el lugar geográfico donde se materializará la investigación objeto de estudio, por lo que la tesis considera como ámbito de estudio para su desarrollo a las empresas tercerizadoras de Cerro de Pasco, en la que se aplicará una encuesta y el análisis estadístico de la celebración de los contratos.

1.2.2. Delimitación temporal

El periodo en el cual se desarrollará la investigación corresponde al año 2017-2018, fecha en la que se procederá al análisis de las cláusulas de los contratos y la aplicación de la encuesta.

1.2.3. Delimitación conceptual

Los aspectos teóricos que se desarrollarán dentro de marco teórico comprende a los siguientes: tercerización laboral, las empresas principales y tercerizadoras y su responsabilidad y obligaciones, los derechos laborales de los trabajadores mineros, beneficios y estabilidad laboral.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿De qué manera la tercerización laboral, afecta los derechos de los trabajadores de las empresas mineras tercerizadoras de la Unidad Atacocha, 2017 - 2018?

1.3.2. Problemas específicos

1. ¿Cómo el ejercicio de la autonomía de las empresas tercerizadoras influyen negativamente en la protección de los derechos laborales?

2. ¿Cuál es la responsabilidad de las empresas tercerizadoras y/o principales frente al cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de las empresas mineras?

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación social

Con la presente investigación, una vez logrado sus objetivos, demostrada la hipótesis y concluido, beneficiara a los trabajadores de las Empresas Tercerizadoras de Cerro de Pasco, proponiendo beneficios laborales que coadyuven al bienestar familiar y personal del trabajador, y de esta manera evitar la vulneración de sus derechos laborales que ellos puedan percibir durante sus labores dentro de las empresa principal o tercerizadora.

1.4.2. Justificación teórica

Es necesario analizar académicamente las situaciones y problemas que a diario se presentan en nuestra sociedad, principalmente aquellas en las que se ven afectados los derechos laborales, procurando una adecuada protección de este derecho fundamental, es por ello, que acudiremos a las teorías y a los autores reconocidos en materia laboral a fin de ampliar nuestro bagaje de conocimientos y por otro lado, a los resultados del contexto de estudio para realizar minuciosamente el estudio del problema que se presentan en cuanto a las empresas tercerizadoras con las empresas principales con respecto al derecho del trabajador, con el fin de corregir los defectos, deficiencias o carencias legislativas que permitan su correcta aplicación dentro de nuestro sistema jurídico, es por ello, que una vez desarrollada la investigación aportará con nuevos conocimientos al derecho laboral.

1.4.3. Justificación metodológica

Para la investigación se utilizara técnicas e instrumentos conforme a la naturaleza del problema para lo cual se redactaran las preguntas conforme a las variables e indicadores a fin de recoger los datos e informaciones de la muestra de estudio y una vez evaluado su utilidad en el contexto de estudio se propondrá su utilización en otras investigaciones dentro del derecho laboral.

1.5. Objetivos de la investigación

1.5.1. Objetivo general

Determinar de qué manera la tercerización laboral, afecta los derechos de los trabajadores de las empresas mineras tercerizadoras de la Unidad Atacocha, 2017 – 2018.

1.5.2. Objetivos específicos

1. Determinar el ejercicio de la autonomía de las empresas tercerizadoras influyen negativamente en la protección de los derechos laborales.
2. Establecer la responsabilidad de las empresas tercerizadoras y/o principales frente al cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de las empresas mineras.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

2.1.1. Antecedentes Internacionales

a) Castillo y Nuñez (2014). *“Análisis cualitativo-jurídico de la tercerización laboral en el marco del derecho de asociación sindical en Colombia”*. [Tesis pregrado], para optar el título profesional de abogado. Universidad de Cartagena. Colombia – Perú; llegó a las siguientes conclusiones:

- Con la implementación de las nuevas formas de vinculación laboral implementadas en Colombia, como son las cooperativas de trabajo asociado, las bolsas de empleo, los contratos sindicales es de vital importancia resaltar que estas modalidades en realidad no significan para nuestro país un avance o una actualización de nuestro ordenamiento jurídico, ya que a todas luces esto resulta ser todo lo contrario, si en todo el recorrido de la historia se ha venido luchando para el mejoramiento de las condiciones de trabajo, por el reconocimiento de los derechos a que hay lugar en una relación laboral, unas condiciones dignas dentro del área en el

cual se desenvuelve el trabajador, la progresividad de dichos derechos, entre los cuales encontramos el derecho de libre asociación sindical.

- Haciendo un análisis a las distintas entrevistas, que se realizaron a diversos sindicatos, podemos concluir, que estos coinciden en que la tercerización es una forma de negación del vínculo laboral entre el empleador y trabajador; Para todos ellos esta forma de subcontratación lo que genera es mayores rendimientos para las empresas que se sirven de esta figura, a expensas de los derechos de los trabajadores. Lo que deja en evidencia que lo anterior es un problema de política de estado, evidenciada por la falta de interés de los distintos sectores estatales. Así mismo se resalta el evidente desconocimiento que se tiene con respecto a las normativas existentes y que regulan aspectos tocantes a ellos. Por ellos hacemos un llamado de atención, principalmente al gobierno nacional y a los diferentes órganos de control y sus dependencias, para que implementen alternativas referentes a la capacitación de los diferentes miembros sindicales, para que estos adquieran los conocimientos normativos referentes al debido ejercicio de sus derechos sindicales y fomentar proyectos que limiten esta forma de subcontratación que ha venido amedrantando el derecho de asociación sindical. (pp.34– 35).

En la tesis citada se desarrolla tales aspectos como la vinculación laboral de todos los trabajadores de Colombia, donde ellos buscan crear una nueva ley que les haga respetar sus derechos de libre asociación sindical de los representantes de los trabajadores, proporcionales a los miembros del sindicato capacitaciones y la no vulneración de los derechos laborales, como investigadoras pretendemos analizar la realidad que existe en nuestro país donde la tercerización es una forma

de negación del vínculo laboral entre el empleador y el trabajador, lo que deja en evidencia la falta de interés de los distintos sectores estatales, desconocimiento de las normativas que ya existen, hoy en día se puede apreciar que nuestras autoridades y diferentes órganos de control no toman conciencia de cuantos trabajadores son vulnerados de sus derechos, donde cada uno de ellos no tienen las condiciones adecuadas de trabajo, seguridad dentro de sus labores, implementos de seguridad para evitar accidentes e incluso no perciben los beneficios sociales como son el caso de la empresa minera Sandvik.

b) Ponce (2013). *“La Tercerización Laboral”*. [Tesis pregrado], para optar el título profesional de abogado - Trabajo Final de Graduación. Universidad Empresarial Siglo 21. Córdoba - Argentina; llegó a las siguientes conclusiones:

- Por otro lado, también se hace indispensable determinar las características que debe tener el objeto de una empresa, debido a que es la clave para determinar si la externalización o tercerización resulta o no indispensable para lograr los fines de la misma.
- Asimismo, es importante destacar la necesidad de llevar a cabo una sistematización precisa de los llamados “contratos de empresa”, a la vez que se mantenga la lógica de protección para los trabajadores. De este modo, sería importante replantear las normativas con las que el país se rige en este momento, aunque desde la perspectiva de la extensión de la responsabilidad en las diversas formas de tercerización, especialmente en referencia a las deudas salariales.
- Además, sería óptima la creación de una norma que imponga criterios de igualdad para los trabajadores empleados bajo regímenes de subcontratación y aquellos empleados permanentes de las empresas usuarias.

- Este tipo de fenómenos aumenta las posibilidades de la existencia de fraudes en la posición del empleador. Por ello, la tercerización de actividades productivas aumenta la inseguridad y la inestabilidad, a la vez que reduce las garantías que las normas laborales se han dispuesto a otorgar a los trabajadores en el marco de una relación de dependencia. De este modo, se los somete a trabajos precarios e inseguros.
- A su vez, se debe establecer por ley, la responsabilidad solidaria de todo patrón o empresario que tercerice total o parcialmente sus actividades. Desde este punto de vista, tanto el empleador interpuesto como el empleador final serían responsables del pago de las obligaciones laborales contraídas por sus relaciones laborales con los trabajadores.
- Por otra parte, es importante imponer por ley el principio de igualdad de trato entre trabajadores tercerizados y aquellos permanentes de la empresa principal. Así, se mejorarían las condiciones laborales de aquellos trabajadores en régimen de subcontratación.
- Finalmente, la reforma de los cuerpos legales argentinos en cuanto a la presente temática, deben contemplar las instituciones básicas del Derecho del Trabajo, instaurándolas para toda prestación de trabajo, ya sea éste subordinado o autónomo. Para ello, se debe aplicar en todos los casos la primacía de la realidad por sobre las formas jurídicas, siempre que éstas sean menos favorables al trabajador. (pp. 77-79).

En la presente tesis citada se hace mención que la tercerización laboral busca una modificatoria en cuanto al artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo ya que ello se encuentra desactualizado, por ende, existen distintas posturas Doctrinarias tanto a favor como en contra de la Ley de contratación denominada

tercerización, de lo cual genera algunos beneficios a las empresas, y para otros un perjuicio como es la discriminación de sus derechos a los trabajadores terceristas, para ello se requiere de una nueva Ley para establecer y poder aplicarlo en la protección de los derechos de los trabajadores, como investigadores pretendemos que la tercerización laboral ha sido profundizando por varias décadas en una modalidad de contrato laboral más flexible donde se adquiriría varios beneficios económicos por parte de la empresa principal y no de la empresa tercerizadora, es por ello que hoy en día se busca obtener todos los beneficios laborales que se adquirirían sin poder vulnerar los derechos de los trabajadores y que exista un criterio de igualdad para los trabajadores de bajo régimen de subcontratación.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

a) Romero (2015). *“Tercerización de servicios y la razón por la que afecta negativamente a la funcionalidad de los derechos laborales”*. [Tesis pregrado], para optar el título profesional de abogado. Universidad Privada del Norte. Cajamarca – Perú; llegó a las siguientes conclusiones:

“b) La tercerización de servicios es una forma válida de cooperación empresarial que surge en este clima de adecuación a los cambios producidos por la globalización, y trae consigo la flexibilización y triangulación de las relaciones laborales; por lo cual surge una norma correctamente elaborada y eficaz en la protección tanto de los intereses de los empresarios como de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, logrando de esta forma un equilibrio normativo.

c) En nuestro país la normatividad (ley, ley aclaratoria y reglamento), sobre tercerización de servicios es ineficaz en la protección de los derechos laborales que la norma que la regula es deficiente tanto en la forma como en el fondo.

En la forma en lo que se refiere a la ausencia de claridad para establecer los supuestos en los que procede (sin admitir interpretaciones antojadizas), y las características y elementos para su válida configuración; y en el fondo porque el reglamento (contraviniendo a la ley y sin observar el proyecto ni el dictamen) admite la posibilidad de que las actividades neurálgicas de la principal puedan ser tercerizadas, lo cual a nuestro modo de ver desnaturaliza esta forma de vinculación empresarial. Asimismo, es ineficaz en el fondo por cuanto no prescribe herramientas suficientes para la protección efectiva de los derechos de los trabajadores.

d) La tercerización de servicios correctamente aplicada es saludable y no sería sensato pensar en proscribirla; sin embargo, lo que se cuestiona en la presente investigación es que la ley en tanto ineficiente, facilita su utilización fraudulenta en perjuicio de los trabajadores”. (pp. 121– 122).

En la presente tesis citada el método es de Análisis - Síntesis, el diseño no experimental, la técnica e instrumento es exegesis, la tipología es dogmática jurídica, el nivel de estudio se basa en la teoría iuspositivista, puesto que el tema a investigar es la regularización de la tercerización laboral, ya que profundiza la Ley de los servicios y su reglamento analizándose la Ley N° 29245, el Decreto Legislativo N° 10389 y su reglamento, D.S. 006-2008-TR.

En la tesis antes citada pretendemos que la Ley y el reglamento, protejan los derechos y beneficios de los trabajadores de las empresas mineras de Cerro de Pasco, como se puede apreciar hoy en día los derechos de cada trabajador vienen siendo vulnerados, las jornadas de trabajo no son respetadas como lo establece la ley, sus vacaciones, sus utilidades, horas extras y otros beneficios no son

otorgados de acuerdo al reglamento. Como investigadoras pretendemos que estos beneficios sean otorgados por igualdad para cada trabajador ya sea tercerista o principal.

b) Salazar (2017). *“El uso indiscriminado del contrato de tercerización y sus repercusiones en los derechos de los empleados de la empresa tercerizadora”*. [Tesis pregrado], para optar el título profesional de abogado. Universidad San Martín De Porres. Lima – Perú; llegó a las siguientes conclusiones:

Segunda:

Se concluye que si bien la tercerización puede mutar o modificarse en su uso, esta modificación tiene que ser acorde a los derechos protegidos laborales, es decir a lo estipulado por el artículo 22 de la Constitución, siendo pasible de analizar más profundamente si es beneficioso aceptar o denegar la tercerización para actividades nucleares, lo cual es imposible por ahora ya que el reglamento no puede oponerse a la Ley y a la constitución y en su defecto a los tratados Internacionales que forma parte el Estado Peruano.

Quinta:

Se concluye que la empresa beneficiaría de la Tercerización va a contratar con el objetivo de satisfacer el requerimiento de un bien determinado o servicio especializado, no de una prestación personal de los trabajadores de la contratista como si se da en la intermediación pues existe una diferencia radical entre simplemente complementar recursos a través de la intermediación laboral y la implementación de un verdadero outsourcing.

Sexta.

Se concluye que la tercerización aparece vinculada a la realización por un tercero, en virtud de un acuerdo contractual, de una obra, un servicio o una actividad especializada, la cual deberá ser ejecutada por este con autonomía, asumiendo todos los riesgos y con disposición de una organización y recursos propios, por otro lado, se presenta como una oportunidad para incorporar a la empresa una serie de capacidades de las que no se dispone.

Séptima:

Se concluye que existe la necesidad de modificar el Reglamento de la Ley de Tercerización Laboral, ya que el presente Reglamento permite Tercerizar la actividad principal, lo que no se encuentra regulado en la referida ley, con la evidente vulneración de los trabajadores sujetos a este tipo de relación.

Octava:

Se concluye que existe un vacío normativo sobre la Tercerización de actividades nucleares de las empresas, razón por la cual resulta necesario modificar la Ley y el Reglamento de Tercerización, sobre este aspecto tan importante sobre la tercerización de servicios empresariales. (pp.81– 84).

En la presente tesis citada el tipo es básico, el nivel es explicativo, el método es deductivo, el diseño es el conjunto de estrategias procedimentales, el muestreo está basado en expertos y profesionales especialistas en materia de derecho, se utilizó como técnica a la entrevista.

Como investigadoras pretendemos evitar el uso indiscriminado del contrato de tercerización y sus repercusiones en los derechos de los empleados de las empresas de Cerro de Pasco, como se puede apreciar en nuestra realidad

muchos trabajadores no culminaron una carrera profesional, solo terminaron los estudios primarios o secundarios y la necesidad les hace que ellos busquen un trabajo de (piqueros, obreros, ayudantes, perforistas, etc.) sin importarles el tema del contrato que ellos puedan firmar o los beneficios que puedan percibir al poder laborar en las empresas mineras, siendo así vulnerados su derechos y deberes. El problema es que los trabajadores terceristas no tienden a conocer las condiciones reales del trabajo, si el trabajador con un contrato por prestación de servicio trabaja más de las horas establecidas, no tiene pago por laborar horas extras. Si un trabajador se enferma, la empresa no pagara sus incapacidades médicas (lo cubre el seguro) y no la empresa que lo contrata.

c) Galvez (2014). *“La intermediación laboral y el deterioro del nivel de ingresos de los trabajadores del sector público en la ciudad de Ayacucho”*. [Tesis posgrado], para optar el grado de maestro en ciencias económicas con mención en gestión empresarial. Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho – Perú; llegó a las siguientes conclusiones:

1. Con la promulgación del Dec. Leg. 728 y otras normas concurrentes, la flexibilización laboral propició el desarrollo de la intermediación y tercerización del empleo en el sector público, trayendo como consecuencias inmediatas la deslaborización y precarización desempleo.
2. Laborar para las empresas prestadoras de servicios que intermedian la fuerza laboral en las entidades públicas de la ciudad de Ayacucho, ha traído como consecuencia la pérdida parcial de beneficios laborales tales como: derecho a la sindicalización, estabilidad laboral, hegemonía de los gremios sindicales, sistema de pensiones, contribución para la vivienda, acceso al

sistema de seguridad social, contratos laborales con estabilidad laboral, jornadas laborales de ocho horas, permisos, licencias y vacaciones, entre otras.

3. Para las entidades públicas es muy conveniente contratar personal a través de las empresas prestadoras de servicios, pues los libera de la administración directa de éstos y así, soslayar el reconocimiento de ciertos beneficios laborales. (pp. 104).

En la presente investigación la metodología es aplicada, el diseño es de causa – efecto, la población es finita durante los años 2012 y 2013. Como investigadoras pretendemos analizar la intermediación laboral que supone la participación de dos empresas, una de ellas encargadas de destacar trabajadores para que presten servicios de intermediación en otra empresa denominada tercerista que será la directamente beneficiaria con la prestación de los trabajadores destacados, para ello el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, debe de inspeccionar las relaciones laborales de los trabajadores terceristas, velando por sus derechos laborales, trabajando de la mano conjuntamente con las entidades supervisoras no se tendrá ninguna dificultad con la empresa principal en pagar sus beneficios y derechos que puedan adquirir los trabajadores terceristas.

- d) Rodríguez (2017). *“Las relaciones de tercerización entre empresas transfronterizas”*. [Tesis posgrado], para optar el grado de segunda especialidad en derecho del trabajo y de la seguridad social. Pontificia Universidad Católica. Lima – Perú; llegó a las siguientes conclusiones:

- Como resultado del presente artículo tenemos que la situación de los trabajadores designados es atípica pues presenta rasgos característicos de la figura de la tercerización de servicios desarrollada en la legislación peruana.
- De acuerdo al análisis de la prestación de los trabajadores designados, consideramos que sí calificaría como una tercerización de servicios dado las características siguientes: independencia al momento de efectuar la prestación, exclusiva subordinación a la empresa extranjera y asunción de los gastos de transporte y ejecución del servicio por parte de la empresa extranjera. Asimismo, la ejecución del servicio se fundamenta en un contrato civil o mercantil entre dos empresas.
- No obstante, a manera de salvaguardar los intereses de los trabajadores, se propone efectuar el análisis respecto de la aplicación de las normas de tercerización peruanas. En ese sentido, se opta por una de las opciones desarrolladas por el artículo 2095 del Código Civil Peruano: la de aplicar las normas jurídicas del lugar en donde se ejecutó la prestación. Por tanto, para el caso de los trabajadores designados, las normas peruanas en materia de tercerización serían aplicables únicamente respecto del período en el que se efectuó el desplazamiento.
- Esta opción es presentada como una alternativa para los trabajadores designados, los mismos que frente a una situación de desprotección, incumplimiento o desnaturalización podrían accionar judicialmente solicitando el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la legislación peruana. No se pretende entrar en conflicto con la normativa de su país de origen, por el contrario, se busca garantizar de manera adicional los derechos laborales de los trabajadores, que, para todos los efectos,

estarían inmersos en una situación de tercerización transfronteriza o internacional. (pp. 28-29).

En la presente tesis citada se hace mención de la tercerización internacional, donde se busca proteger a los trabajadores ubicados en lugares geográficos distintos, es por ello que se rige por normas laborales relativas a la tercerización de servicios, por ende, no se le puede exigir el cumplimiento de las garantías a favor de los trabajadores establecidos por la legislación peruana, como investigadoras pretendemos velar por todos los trabajadores de las empresas terceristas que se encuentran ubicados en Cerro de Pasco.

e) Fabian (2016). *“Responsabilidad en las obligaciones derivadas de las actividades de la intermediación laboral”*. [Tesis posgrado], para optar el grado de maestro en derecho. Pontificia Universidad Nacional de Trujillo – Perú; llegó a las siguientes conclusiones:

1. La legislación peruana contenida en la Ley de Intermediación laboral N° 27626, establece la responsabilidad solidaria de la empresa usuaria únicamente para los derechos laborales de origen legal o colectivo no cubiertas por la fianza.
2. La legislación peruana contenida en la Ley de Intermediación Laboral N° 27626, no garantiza plenamente los derechos de los trabajadores destacados a la empresa usuaria, al no regular la responsabilidad solidaria de las obligaciones de seguridad social no cubiertas por la fianza.
3. La situación establecida en la Ley de Intermediación Laboral N°.27626, abre la puerta al establecimiento de soluciones claramente injustas para el

trabajador, puesto que limita la posibilidad de exigir cabalmente en los procesos laborales la responsabilidad de la empresa usuaria para el cumplimiento de las obligaciones de seguridad social.

4. La Responsabilidad solidaria de las empresas usuarias obedece a la necesidad de proteger un eventual incumplimiento por parte de su empleador (empresa de servicios o cooperativas) a aquellos trabajadores que son desplazados hacia la empresa principal, quien obtiene beneficios económicos del trabajo de los primeros, y que normalmente posee mayor solvencia económica que las empresas de servicios.
5. Los derechos laborales se caracterizan por ser un derecho bilateral que regula la relación individual o colectiva entre el empresario y trabajador, se trata de un derecho que otorga beneficios a los trabajadores y limita las potestades de los patrones logrando una justicia social en armonía con las necesidades sociales.
6. Las obligaciones de seguridad social, están relacionadas con la protección social o las coberturas de las necesidades reconocidas como la salud, la vejez, la discapacidad y el desempleo entre otros en las que el empresario no se puede desligar debido al carácter irrenunciable de los derechos laborales de los trabajadores destacados. (pp. 156-157).

En la presente tesis citada el método es descriptivo, el tipo es mixto, la técnica es la encuesta. Como investigadores pretendemos interpretar la norma contenida en la Ley respecto a la solidaridad que tiene evidentemente el objetivo de resguardar el cumplimiento de las obligaciones laborales de los trabajadores inmersos en este sistema de contratación y establecer lo que es el

seguro complementario de trabajo de riesgo que se rige en el artículo 5 de las normas técnicas del seguro complementario de trabajo de riesgo, que están aprobadas por el Decreto Supremo N° 003-98-S.A., en ello se ve el plazo de prescripción de la responsabilidad solidaria que se inicia ocurriendo el fin del desplazamiento. Así por velar por los trabajadores que laboran en zonas de alto riesgo, que sufren enfermedades del pulmón, oído, vista, etc., ellos deben de percibir un beneficio adicional por el tiempo de servicio prestado a la empresa principal o tercerista.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Tercerización laboral

Según Toledo (2015), define a la tercerización “o subcontratación de la producción de bienes o de la prestación de servicios, o descentralización, supone que la producción o prestación se realice de manera organizada bajo la dirección y el control del contratista, usualmente una empresa, que cuenta con un patrimonio y una organización propia dedicada a la producción de bienes o servicios, la cual se realiza a favor del contratante dentro del centro de labores de este (insourcing) o fuera de él (outsourcing), de manera que los trabajadores de la contratista se encuentran bajo las órdenes y el control de este y no del contratante, y para su realización además se requiere de total independencia administrativa y funcional de la actividad tercerizada de las demás que realiza la empresa contratante de modo que su tercerización no entorpezca su normal desenvolvimiento, así tenemos el típico ejemplo de la tercerización de la contabilidad de una empresa” (p.23).

Esto quiere decir que la Tercerización Laboral es una forma de contratación que tiene una empresa que brinda servicios u obras a través de sus trabajadores

que cuentan con todos los derechos que lo respalda mediante la ley, con respecto de una empresa principal que desea que realicen sus actividades accesorias de manera satisfactoria para así poder dedicarse a velar por su actividad principal y a la vez va a acarrear responsabilidades a favor de los trabajadores, por lo cual, estamos en busca que no se vulneren los derechos del mismo.

En doctrina, la tercerización es conocida como outsourcing, figura que es definida por Toledo citado a Raso (2000) como “la transferencia al externo de la empresa en etapas de la gestión y de la producción, reteniendo ésta el control sobre las mismas“(p. 38).

Por otro lado, Toledo citado a Peyrano señala lo siguiente (2000) “Una posible forma de definir el termino outsourcing es atendido a su etimología. La traducción de la expresión inglesa outsourcing hace referencia al recurso a fuentes externas para lograr el fin deseado. En este sentido, el outsourcing se presenta como una oportunidad para incorporar a la empresa una serie de capacidades de las que no se dispone, Así, mediante el outsourcing los directivos tratan de configurar un mapa de competencias que les permita mantener y mejorar su posición competitiva. La empresa que acomete un proceso de outsourcing deja de gestionar internamente la operativa de una serie de funciones o procesos, que no están relacionados con sus competencias nucleares, para adquirirlas a un proveedor externo” (p. 3).

Morales citando Velarde (2008), señala refiriéndose al siguiente término “outsourcing” lo siguiente: “Este concepto, el outsourcing, designado con un vocablo del idioma inglés, alude a la utilización por una empresa de determinados servicios o apoyos de una fuente externa (out = fuera, source =fuente, origen, principio)” (p.251).

El uso más extendido e intenso de la tercerización, en el ámbito de la gestión empresarial, es un fenómeno que se explica por el avance de la tecnología y la especialización. Cada vez con mayor convicción, cuando el convencimiento de que a una empresa le conviene confiar ciertas partes de su labor a terceros, para lograr ventajas de una menor inversión propia en capital, un trabajo eficiente brindado por empresas especializadas en la tarea, y un menor coste. En la actualidad, el outsourcing o tercerización constituye un fenómeno muy difundido en el ámbito empresarial.

Podemos concluir que mediante la tercerización la empresa beneficiaria va a contratar con miras a satisfacer el requerimiento de un bien determinado o servicio especializado, no de una prestación personal de los trabajadores de la contratista como si sucede en la intermediación. Al efectuar la distinción entre las citadas figuras, Toledo citando a Schneider considera que (2004) “existe una diferencia radical entre simplemente complementar recursos a través de la intermediación laboral y la implementación de un verdadero outsourcing. Este último involucra una reestructuración sustancial de una actividad particular de la empresa, que incluye, frecuentemente, la transferencia de la operación de procesos de central importancia, pero no directamente vinculados con el core bussines de la empresa, hacia un proveedor especialista” (p. 31).

Valverde, et. al. (2009) señala que “el ordenamiento laboral ha dedicado tradicionalmente a esta figura una atención especial. Esto se debe, en primer lugar, a que, incluso cuando la contrata o subcontrata se utilice lícitamente y sin ninguna intención fraudulenta, se produce un desplazamiento de responsabilidades empresariales, cuyos efectos es necesario prever y regular. De ahí que la reacción del ordenamiento haya sido la de crear una regulación

protectora del trabajo en contratas; en otras palabras, una regulación en la que los trabajadores de la empresa auxiliares vean asegurado el cumplimiento de las obligaciones empresariales y reciban un tratamiento similar al de los trabajadores de la empresa principal” (p. 237).

Para Alonso, et. al. (2001) nos menciona que, “en la tercerización es preciso distinguir con claridad entre dos figuras:

- 1) El traficante de mano de obra que adopte la apariencia de empresario real, al que se asimila el pretendidamente independiente de otro principal para el cual exclusivamente trabaja; estamos ante una forma de la recién analizada cesión ilícita de mano de obra a la que se ha de aplicar ET, art. 43.
- 2) El empresario [contratista] que “asumiendo los riesgos, obligaciones y responsabilidades propios d dicha condición de empresario...”, con “una organización y gestión propias” (Rodriguez - Piñero), asume la realización de obras o servicios cuya ejecución le confía a otro [empresario principal], para sí propio o para la ejecución de un encargo que a su vez ha recibido de otro empresario, en cuyo caso este es el principal, lo que quiere decir que el contratista subcontrata [confía en un subcontratistas] parte de su encargo (apareciendo entonces la serie [1] empresario principal, [2] contratista, [3] subcontratista, en vez de la serie simple empresario principal-contratista. Contratos todos ellos lícitos – resultantes de la amplia posibilidad del uso por cada empresa de empresas auxiliares, cuyos efectos laborales reflejos se abordan por ET, art. 42” (pp. 115-116).

Según Sanguineti (2013), “la tercerización aparece vinculada a la realización por un tercero, en virtud de un acuerdo contractual, de una obra, un servicio o una actividad especializada, la cual deberá ser ejecutada por este con

autonomía, asumiendo todos los riesgos y con disposición de una organización y recursos propios, así como de personal a él subordinado. Emblemática resulta aquí la definición aportada en el caso del Perú por el artículo 2 de la Ley N°29245, de acuerdo con el cual “se entiende por tercerización la contratación de empresas para que desarrollen actividades especializadas u obras, siempre que aquellas asuman los servicios prestados por cuenta y riesgo; cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales; sean responsables por los resultados de sus actividades y sus trabajadores se encuentren bajo su exclusiva subordinación” (pp. 206-207).

2.2.1.1. Ubicación conceptual del contrato

Para Toledo menciona que (2015) “es un tema de debate lo referido a la ubicación conceptual del contrato. Si bien el contrato de tercerización (outsourcing) no se encuentra descrito en el Código Civil de 1984 como un contrato nominado, sin embargo, nosotros somos de la opinión de que se trata de un contrato civil, pues regula las relaciones entre la empresa usuaria y la empresa tercerizadora, relaciones que deben someterse a las normas del Código Civil. Por lo demás, esta distinción entre contratos civiles y mercantiles se hace cada vez más difusa y tiene fines meramente ilustrativos, en todo caso” (p. 29).

No obstante ello, existen opiniones como la de Toledo citando a Moreno (2010) que considera que se trataría más bien de un contrato mercantil. En efecto, el citado autor señal: “(...) diremos que el contrato de outsourcing no guarda relación con las figuras de intermediación laboral definidas en nuestra legislación laboral y ello obedece a que no constituye a una institución del derecho laboral como tampoco lo es del derecho civil, pues se ubica en el derecho comercial, específicamente, en el ámbito contractual”. Más adelante el

mismo auto señala “que sin perjuicio de la naturaleza jurídica de este contrato y de las que ostenta respecto al mandato, la locación de obra, la locación de servicios y la subcontratación, todo lo cual trataremos más adelante, afirmamos que el contrato de outsourcing es un contrato mercantil (en el criterio moderno) que constituye una herramienta de gestión de negocios” (p.384).

2.2.1.2. Antecedentes de la Tercerización en el Perú

La Ley N°27626 (08/01/02) ha regulado en nuestro país actividad de las empresas especiales de servicios (services) y de las cooperativas de trabajadores. Esta norma no ha previsto la figura del outsourcing o la tercerización de servicios. Sin embargo, el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-2002-TR – Reglamento de la citada Ley – ha efectuado un inventario de un conjunto de figuras que según la misma norma no constituyen intermediación laboral, entre ellas, los contratos de gerencia, los contratos de obra, los procesos de tercerización externa, los contratos que tienen por objeto que un tercero se haga cargo de una parte integral del proceso productivo de una empresa y los servicios prestados por empresas contratistas o subcontratistas, siempre que asuman las tareas contratadas por su cuenta y riesgo, que cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales, y cuyos trabajadores estén bajo la exclusiva subordinación. Que, de lo anterior se puede concluir que el Reglamento de la Ley N° 27626 ha introducido la tercerización de servicios con la finalidad de excluirla del ámbito de la aplicación de la misma.

Teniendo en cuenta que la norma reglamentaria citada era la única que se refería en nuestro espectro legal a la tercerización de servicios, la aplicación, o mejor dicho la mala aplicación, de este mecanismo ha generado malestar en determinados sectores laborales, especialmente en el área de la minería. Esto

suscito un debate acerca de la necesidad de reglamentar de manera más extensa y completa la aplicación el outsourcing, habiéndose expedido el Decreto Supremo N° 020-2007-TR (E.P. 20/09/07) que amplía el artículo 4 del precitado Reglamento de la Ley de Intermediación Laboral, incorporándose los artículo 4°-A, 4°-B Y 4°-C.

El artículo 4°-A del Decreto Supremo N° 020-2007-TR señala que los contratos de tercerización de servicios a que se se refiere el artículo 4 de mismo Decreto Supremo “ con desplazamiento de personal a las unidades productivas o ámbitos de la empresa principal, no pueden tener por objeto afectar los derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores y deben constar por escrito, especificando cual es la actividad empresarial a ejecutar y en que unidades productivas o ámbitos de la empresa principal se realiza. Las empresas que desplazan personal deben contar con recursos económicos suficientes para garantizar el pago de las obligaciones laborales y de seguridad social de los trabajadores desplazados”.

El artículo 4°-B de la citada norma hace referencia a la desnaturalización de la tercerización estableciendo que la contratación de servicios que incumplan las disposiciones del artículo 4°, antes citado, o que implique la simple provisión de personal, origina que los trabajadores desplazados tengan una relación laboral directa con la empresa principal.

Finalmente, el artículo 4°-C de la norma en comento bajo el rubro de garantía de derechos laborales determina que los trabajadores bajo contratos de trabajo sujetos a modalidad tienen iguales derechos que los trabajadores contratados a tiempo indeterminado y que este derecho “se aplica a los

trabajadores desplazados en una tercerización de servicios, que estén bajo contratos de trabajo sujetos a modalidad, respecto a su empleador” (sic).

Asimismo, uno de los aspectos saltantes de la citada norma consiste en que dispone que la tercerización de servicios y la contratación sujeto a modalidad, incluyendo aquella realizada en la tercerización de servicios no puede ser utilizada con la intención o efecto de limitar o perjudicar la libertad sindical, el derecho de negociación colectiva, interferir en la actividad de las organizaciones sindicales, sustituir trabajos en huelga o afectar la situación de los trabajadores amparados por el fuero sindical.

Finalmente, a partir del año 2008 en nuestro medio existe una regulación específica de la tercerización. En efecto, se expide la Ley N° 29245 (24-06-08) y, al día siguiente, el Decreto Legislativo N° 1038 (25-06-08) que constituye las normas que regulan los servicios de tercerización, normas que han sido reglamentadas por el Decreto Supremo N° 006-2008-TR, publicado en el Diario El Peruano el 12 de septiembre de 2008.

2.2.1.3. Ley que regula los servicios de tercerización

La Ley N° 29245 (2008), recoge en gran medida las disposiciones que ya se han previsto en el Decreto Supremo N° 020-2007-TR en el artículo 2 de la Ley define lo que se entiende por tercerización en los siguientes términos: “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. Constituyen elementos característicos de tales actividades, entre otros, la pluralidad de clientes, que

cuenten con equipamiento, la inversión de capital y la retribución por obra o servicio. En ningún caso, se admite la sola provisión de personal” (p. 2).

Al respecto Toledo (2015) menciona que “si bien en el artículo transcrito se define la tercerización, no se delimita en tema referido a que si mediante la tercerización se puedes descentralizar o no la actividad nuclear – core business – de la empresa, aspecto sobre el cual hemos fijado nuestra opinión, líneas arriba. Sin embargo, al hacer la Ley mención en el sentido de que se entiende por tercerización la contratación de empresas para que desarrollen actividades especializadas u obras, podemos concluir que son esas dos únicas las posibilidades de tercerización, esto es, para el cumplimiento de las actividades especializadas u obras, lo cual, desde ya, constituye un avance frente a la posibilidad de que se pueda contratar trabajadores vía tercerización, de manera irrestricta” (pp. 47-48).

Es el reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 006-2008-TR (2008) que en su artículo 2° define el ámbito de la tercerización en los siguientes términos: “El ámbito de la Ley comprende a las empresas principales cuyos trabajadores estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que tercerizan su actividad principal, siempre que se produzcan con desplazamiento continuo de los trabajadores de las empresas tercerizadoras a los centros de trabajo o de operaciones de aquellas”. (p.3)

2.2.1.4. Ámbito de aplicación de la nueva regulación (LEY N° 29245)

Según Espinoza (2008) menciona que “los únicos supuestos de tercerización que se encuentran dentro del referido ámbito de aplicación son los que implican el **desplazamiento continuo** de los trabajadores de la empresa contratista a los centros de trabajo o de operaciones de la empresa principal. Así tenemos:

Destino del desplazamiento

a) Centro de trabajo

Es el lugar o lugares donde se encuentran las instalaciones de la empresa principal a donde es desplazado el trabajador de la empresa tercerizadora, para que preste servicios bajo las órdenes exclusivas de su empleador.

Por ejemplo, si una fábrica de automóviles terceriza el montaje de uno de los componentes del producto final, los trabajadores desplazados llevarían a cabo sus labores en el centro de trabajo de la empresa principal.

b) Centro de operaciones

Viene a ser el lugar o lugares determinados por la empresa principal que se encuentran fuera del centro de trabajo de aquella, donde el trabajador desplazado realiza sus labores bajo las órdenes exclusivas de su empleador.

Por ejemplo, si una empresa eléctrica terceriza la actividad de tendido de cables, los trabajadores desplazados tendrían que realizar sus labores en cada uno de los centros de operaciones de aquella (es decir, en los postes de luz)".

2.2.1.5. Elementos característicos

Conforme a lo señalado en la segunda parte del artículo 2 de la ley (2008), “constituyen elementos característicos de la tercerización, entre otros, la pluralidad de clientes, que cuenten con equipamiento y local; la inversión de capital y la retribución por obra o servicio. En ningún caso, se admite la sola provisión de personal” (p. 2).

El reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 006-2008-TR, en adelante el Reglamento (2008), en su artículo 4.1, establece que los elementos propios de los servicios de tercerización que se encuentran regulados en el segundo párrafo, artículo 2 de la Ley, constituyen, entre otros, indicios de la

existencia de autonomía empresarial, los cuales deben ser evaluados en cada caso concreto, considerando la actividad económica, los antecedentes, el momento de inicio de la actividad empresarial, el tipo de actividad delegada y la dimensión de las empresas principal y tercerizadora”(p. 4) .

2.2.1.6. Pluralidad de clientes

El Decreto Legislativo N° 1038, publicado al día siguiente de la Ley N° 29245 (2008), respecto a la pluralidad de clientes, establece que “las empresa comprendidas en los alcances de la Ley N° 29245 podrán adecuarse a lo dispuesto por el artículo 2° de la misma, en lo que respecta a la pluralidad de clientes, en un plazo de un años a partir de la vigencia de la indicada ley. De igual plazo dispondrán las empresas que recién se constituyan, contar desde el momento de su constitución. Señala así mismo que esta disposición no exonera de la prohibición de efectuar simple provisión de personal no de las exigencias de autonomía empresarial en la tercerización de servicios. En casos excepcionales, por razones objetivas y demostrables, la pluralidad de clientes puede ser no considerada como característica. El reglamento de la Ley N° 29245 precisara lo pertinente a tal situación” (p.2).

En efecto, el Reglamento (2008), en su artículo 4.2, establece lo siguiente: “De acuerdo con lo previsto por el artículo 1 del Decreto Legislativo, la pluralidad de clientes no será un indicio a valorar en los siguientes casos:

- a) Cuando el servicio objeto de tercerización sólo sea requerido por un número reducido de empresas o entidades dentro del ámbito geográfico, del mercado o del sector en que desarrolla sus actividades la empresa tercerizadora.

- b) Cuando, con base a la naturaleza del servicio u obra, existan motivos atendibles para el establecimiento de pacto de exclusividad entre la empresa principal y la tercerizadora.
- c) Cuando la empresa tercerizadora se encuentre acogida al régimen de la microempresa” (p.4).

2.2.1.7. Que cuenten con equipamiento y local

Al respecto Toledo (2015) menciona que “a este elemento debemos señalar que con el objeto de evitar situaciones de fraude o simulación de tercerización se requiere que la empresa tercerizadora debe contar con equipamiento, lo que significa que las herramientas o equipos que utilizan sus trabajadores son de su propiedad o se mantienen bajo la administración y responsabilidad de aquella” (p. 52).

Sin embargo, el artículo 4.3 del Reglamento (2008) prevé que “cuando resulte razonable, la empresa tercerizadora podrá usar equipos o locales que no sean de su propiedad, siempre que los mismos se encuentren dentro de su ámbito de administración o formen parte componente o vinculada directamente a la actividad o instalación productiva que se le haya entregado para su operación integral”. (p.5)

2.2.1.8. Otros elementos

Como señala el Reglamento (2008) en su artículo 4.4. que “tanto la empresa tercerizadora como la empresa principal podrán aportar otros elementos de juicio o indicios destinados a demostrar que el servicio ha sido prestado de manera autónoma y que no se trata de una simple provisión de persona, tales como la separación física y funcional de los trabajadores de una y otra empresa, la existencia de una organización autónoma de soporte a las actividades objeto de

la tercerización, la tenencia y utilización por parte de la empresa tercerizadora de habilidades, experiencia, calificaciones o, en general, activos intangibles volcados sobre la actividad objeto de tercerización, con los que no cuente la empresa principal y similares” (p.5).

2.2.1.9. Derechos de los trabajadores

El artículo 2 de la Ley (2008) señala que “la aplicación de este sistema de contratación no restringe el ejercicio de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores” (p. 2).

Por otro lado, el artículo 4 de la misma Ley (2008) señala que “los contratos donde el personal de la empresa tercerizadora realiza el trabajo especializado u obra en las unidades productivas o ámbitos de la empresa principal, no deben afectar los derechos laborales y de seguridad social de dichos trabajadores, manteniéndose la subordinación de los mismos respecto de la empresa que presta los servicios de tercerización, lo cual debe constar por escrito en dicho contrato, en el cual debe especificarse cuál es la actividad empresarial a ejecutar y en que unidades productivas o ámbitos de la empresa principal se realiza” (p. 3).

Asimismo, el artículo 7 de la Ley (2008) establece que “los trabajadores de las empresas que prestan servicio de tercerización tienen los siguientes derechos, sin perjuicio de los ya establecidos en la legislación laboral vigente:

1. Los trabajadores bajo contrato de trabajo sujetos a modalidad tienen iguales derechos que los trabajadores contratados a tiempo indeterminado. Este derecho se aplica a los trabajadores desplazados en una tercerización, respecto de su empleador.

2. Los trabajadores que realicen labores en las instalaciones de la empresa principal en una tercerización, cualquiera fuese la modalidad de contratación laboral utilizada, como todo trabajador contratado a tiempo indeterminado o bajo modalidad, tiene respecto de su empleador todos los derechos laborales individuales y colectivos establecidos en la normativa vigente; en consecuencia, los trabajadores no están sujetos a subordinación por parte de la empresa principal.
3. La tercerización de servicios y la contratación sujeta a modalidad, incluyendo aquella realizada en la tercerización de servicios, no puede ser utilizada con la intención o efecto de limitar o perjudicar la libertad sindical, el derecho de negociación colectiva, interferir en la actividad de las organizaciones sindicales, sustituir trabajadores en huelga o afectar la situación laboral de los dirigentes amparados por el fuero sindical.
4. Cuando corresponda, los trabajadores pueden interponer denuncias ante la Autoridad Administrativa de Trabajo o recurrir al Poder Judicial, para solicitar la protección de sus derechos colectivos, incluyendo los referidos en el numeral 2 del presente artículo, a impugnar las prácticas antisindicales, incluyendo aquellas descritas en el numeral 3 del presente artículo, a la verificación de la naturaleza de los contratos de trabajo sujetos a modalidad de acuerdo con la legislación laboral vigente, a impugnar la no renovación de un contrato para perjudicar el ejercicio del derecho de libertad sindical y de negociación colectiva o en violación del principio de no discriminación, y obtener, si correspondiera, su reposición en el puesto de trabajo, su reconocimiento como trabajador de la empresa principal, así como las

indemnizaciones, costos y costas que corresponda declarar en un proceso judicial, sin perjuicio de la aplicación de multas” (pp.4-5).

2.2.1.10.Desnaturalización de la tercerización

El artículo 5 de la ley (2008) señala que “Los contratos de tercerización que no cumplan con los requisitos señalados en los artículos 2 y 3 de la presente Ley y que impliquen una simple provisión de personal, originan que los trabajadores desplazados de la empresa tercerizadora tengan una relación de trabajo directa e inmediata con la empresa principal, así como la cancelación del registro a que se refiere el artículo 8 de la presente Ley, sin perjuicio de las demás sanciones establecidas en las normas correspondientes” (p. 4).

El Reglamento (2008) en su artículo 5 considera que “se produce la desnaturalización de la tercerización: a) En caso que el análisis razonado de los elementos contemplados en los artículos 2 y 3 de la Ley y 4 del presente reglamento indique la ausencia de autonomía empresarial de la empresa tercerizadora; b) Cuando los trabajadores de la empresa tercerizadora están bajo la subordinación de la empresa principal; c) En caso que continúe la prestación de servicios luego de transcurrido el plazo al que se refiere el último párrafo del artículo 9 del presente reglamento, cuando se produce la cancelación del registro. La desnaturalización tiene por efecto que la empresa principal sea el empleador del trabajador desplazado, desde el momento en que se produce la misma” (pp. 4-5).

2.2.1.11.Contenido de los contratos y derechos de información de los trabajadores

Respecto al contenido del contrato, el artículo 4 de la Ley (2008) establece que “los contratos donde el personal de la empresa tercerizadora realiza el trabajo

especializado u obra en las unidades productivas o ámbitos de la empresa principal, no deben afectar los derechos laborales y de seguridad social de dichos trabajadores, manteniéndose la subordinación de los mismos respecto de la empresa que presta los servicios de tercerización, lo cual debe constar por escrito en dicho contrato, en el cual debe especificarse cuál es la actividad empresarial a ejecutar y en qué unidades productivas o ámbitos de la empresa principal se realiza” (p.3).

Por su parte, el artículo 8 del Reglamento (2008) establece que la información a la que se contrae el artículo 4 de la Ley se encuentra referida a la actividad empresarial a ejecutar y a la unidad productiva o ámbito de la empresa principal en la que la misma será realizada. Dicha información podrá ser incluida en los contratos de trabajo o transmitida a los trabajadores de la empresa tercerizadora mediante comunicación escrita. La obligación de informar de la empresa tercerizadora, a la que hace mención el artículo 6 de la Ley, se efectúa por escrito ante los trabajadores encargados de la ejecución de la obra o servicio, sus representantes y sus organizaciones sindicales, antes del desplazamiento. En el caso de los trabajadores de la empresa principal, dicha obligación se cumple a través del empleador de los mismos. La empresa principal deberá informar a la organización sindical o, en su defecto, a los delegados que representen a sus trabajadores, acerca de la identidad de la empresa tercerizadora y de los trabajadores desplazados, así como las actividades que éstos realizarán, dentro de los 5 días siguientes al mes calendario en que se produjo el desplazamiento o dentro de las 24 horas de la solicitud que sea efectuada por parte de la organización sindical “(p. 7).

2.2.1.12. Responsabilidad solidaria por los derechos laborales

El artículo 9 de la Ley (2008) establece que “la empresa principal que contrate la realización de obras o servicios con desplazamiento de personal de la empresa tercerizadora es solidariamente responsable por el pago de los derechos y beneficios laborales y por las obligaciones de seguridad social devengados por el tiempo en que el trabajador estuvo desplazado. Dicha responsabilidad se extiende por un año posterior a la culminación de su desplazamiento. La empresa tercerizadora mantiene su responsabilidad por el plazo establecido para la prescripción laboral” (p. 6).

Al respecto Toribio menciona que (2008)“la norma contenida en la Ley respecto a la solidaridad tiene evidentemente el objeto de resguardar el cumplimiento de las obligaciones laborales de los trabajadores inmersos en este sistema de contratación, regulación que podemos ver que en otras legislaciones como es el caso del artículo 30° de la ley argentina de contrato de Trabajo, Ley 20.744, norma que según la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la Capital Federal de Argentina, en la resolución expedida en el Plenario “Ramirez c/ Russo Comunicaciones e Insumos S.A”, impone de una manera inequívoca la responsabilidad solidaria, como medio para proteger al trabajador (acreedor), en el marco de una segmentación del proceso productivo que, más allá de su legitimidad, puede traer aparejada, al menos en el terreno de la hipótesis, la afectación o licuación de la solvencia”(pp.173-177).

Sin embargo, el Decreto Legislativo N° 1038 (2008) ha establecido las siguientes limitaciones a la solidaridad regulada por la Ley. En este sentido se señala lo siguiente:

- a) “De conformidad con el Artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1038, publicado el 25 junio 2008, las obligaciones y restricciones establecidas en los artículos 4 al 9 de la presente Ley, son aplicables a aquellas empresas tercerizadoras que realizan sus actividades con desplazamiento continuo de personal a las instalaciones de la principal, no así a los supuestos de tercerización sin desplazamiento ni a las que lo hagan en forma eventual o esporádica.
- b) De conformidad con el Artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1038, publicado el 25 junio 2008, la solidaridad a que se refiere el artículo 9 de la presente Ley se contrae únicamente a las obligaciones laborales y de seguridad social de cargo de la empresa tercerizadora establecidos por norma legal, y no a las de origen convencional o unilateral.
- c) De conformidad con el Artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1038, publicado el 25 junio 2008, la empresa principal obligada a asumir obligaciones de la tercerista, en razón de la solidaridad establecida por la presente Ley, tiene derecho de repetición contra ésta, y adquiere los derechos y privilegios del crédito laboral en caso de insolvencia o quiebra”(p. 3).

El Reglamento (2008) respecto a la solidaridad señala los siguientes alcances: “la extensión de responsabilidad a la que se refiere el artículo 9 de la Ley alcanza al empresario principal, al contratista y al subcontratista, quienes son deudores solidarios frente al trabajador impago o a la entidad de previsión social; las obligaciones laborales establecidas por norma legal incluyen el pago de las remuneraciones ordinarias y de los beneficios e indemnizaciones laborales previstas por ley. Las obligaciones de previsión social incluyen las contribuciones y aportes que debe retener o pagar el empleador al Seguro Social

de Salud, o a un sistema pensionario. La extensión de responsabilidad comprende a los incumplimientos que se produzcan durante el período de desplazamiento. La solidaridad en materia de Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo se rige por lo dispuesto en el artículo 5 de las Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, aprobadas por el Decreto Supremo N° 003-98-SA. El plazo de prescripción de la responsabilidad solidaria se inicia ocurrido el fin del desplazamiento” (pp. 6-7).

2.2.1.13. El Registro de las empresas tercerizadoras

Al respecto la Ley (2008) menciona que “para iniciar y desarrollar sus actividades, las empresas tercerizadoras se inscriben en un Registro Nacional de empresas tercerizadoras a cargo de la autoridad administrativa de trabajo, en un plazo de (30) días hábiles de su constitución. La inscripción en el registro se realiza ante la autoridad administrativa de trabajo competente del lugar donde la empresa desarrolla sus actividades, quedando sujeta la vigencia de su autorización a la subsistencia de su registro” (pp.5-6).

El artículo 9° de Reglamento (2008) establece que “se consideran inscritas en el registro al que hace referencia el artículo 8 de la Ley las empresas tercerizadoras que, durante el período declarado, cumplen con registrar el desplazamiento de su personal a empresas principales, en la planilla electrónica que se encuentra regulada por el Decreto Supremo N° 018-2007-TR y sus normas modificatorias y complementarias, con independencia de su fecha de constitución.

Cuando se verifique alguna de las situaciones descritas en el artículo 5 del presente reglamento, la inspección del trabajo propone la cancelación del registro, además de la imputación de relaciones laborales a la empresa principal,

y la autoridad administrativa de trabajo en el procedimiento administrativo sancionador declara la cancelación del registro y las relaciones laborales existentes.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo elabora una lista pública de empresas tercerizadoras cuyo registro ha sido cancelado. Notificada la cancelación del registro la empresa de tercerización estará impedida de desplazar trabajadores. Publicada la cancelación del registro en la página web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la empresa principal deberá concluir el contrato con la empresa de tercerización.

En caso de cancelación del registro, las empresas principales disponen de un plazo de 30 (treinta) días calendario a fin de efectuar la adecuación correspondiente” (pp. 7-8).

Por otro lado, la disposición final única del reglamento (2008), incorporada por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 010-2008-TR, publicado el 3 de diciembre de 2008, establece que “los registros administrativos sectoriales de las empresas contratistas y subcontratistas mantienen su vigencia. La presente disposición será aplicable a los siguientes registros, así como a los que se expidan para determinadas actividades económicas:

- a) Registro Público de Hidrocarburos, regulado por los Decretos Leyes No 19038 y 22239.
- b) Registro de Empresas Contratistas Mineras, regulado por el Decreto Supremo No 021-2008-EM, el cual fuera modificado por el Decreto Supremo No 021-2008-EM.

c) Registro Nacional de Empresas Contratistas y Subcontratistas de Construcción Civil (RENECOSUCC), regulado por el Decreto Supremo No 004-2007-TR y por la Resolución Ministerial No 195-2007-TR.

Las empresas contratistas o Subcontratistas consideradas en el párrafo anterior registrarán en sus planillas electrónicas el desplazamiento de su personal a las empresas principales, conforme a lo dispuesto por el Decreto Supremo No 018-2007-TR y a sus normas modificatorias y complementarias” (p. 8).

2.2.2. Contratos laborales

2.2.2.1. La tercerización, contratos temporales y el despido arbitrario

Carhuatocto (2012) menciona que “la intermediación Laboral, así como la tercerización, han traído en muchos casos la precarización del trabajo en razón a que se rigen por contratos temporales o en el peor de los casos locación de servicios, lo que ocasiona que se den supuestos a que no obstante la actividad debe ser de naturaleza permanente, los trabajadores sean cesados, por mero cumplimiento del plazo del contrato, o devueltos a la empresa intermediaria, por decisión de la empresa principal, lo que frecuencia significa un despido de facto, máxime cuando existe vinculación entre empresas involucradas” (p 115).

Sostiene Carhuatocto citando a Arce (2008), que “aunque se fomente la contratación por tiempo indefinido en el régimen laboral, es muy difícil que baje la temporalidad precaria ya que la tercerización lleva en su seno el fenómeno de la contratación temporal”. Especialmente, si se tiene en cuenta, que el proceso de renovación de la empresa tercerizadora no siempre se da en los mismos términos, si es automático, por ello, agrega Arce: “tal efecto perjudicial tiene mayor incidencia en los servicios de naturaleza permanente. Difícilmente los trabajadores de estas empresas contratistas podrán acumular jurídicamente todos

los años de prestación continua que han realizado a favor de la empresa de servicios y de la usuaria. La sucesión de contratos a plazo indeterminado lo impedirá”. Y finalmente, nos recuerda: terminando el primer contrato de locación de servicios, la firma de uno nuevo puede llevar a la modificación de casi todas las condiciones de trabajo” (p. 40 - 1).

Verdaderamente, “la función del contrato de locación de servicios fue siempre la de regular un servicio persona, retribuido y autónomo. Es cierto que no está prohibida la locación de servicios entre personas jurídicas o empresas, pero hay que notar la diferencia más todavía cuando la persona jurídica no realiza ningún servicio material sino los trabajadores que esta contrata” (Ibídem. p. 42).

En otras palabras, el TC (2008), manifiesta “que existen dos casos en los cuales se puede verificar la simulación o el fraude a las normas laborales:

- a) Cuando la causa, objeto y/o naturaleza de los servicios que se requieren contratar corresponden a actividades ordinarias y permanentes; y
- b) Cuando, para eludir el cumplimiento de las normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo sujeto a modalidad”

2.2.3. Empresas principales y terceristas – responsabilidad y obligaciones

2.2.3.1. Empresa principal

2.2.3.1.1. Definición

Para Valderrama (2016) lo defino como “aquella empresa que encarga o delega el desarrollo de una o más partes de su actividad principal a una empresa tercerizadora, a partir de la contratación de la realización de obras o servicios con desplazamiento de personal de la empresa

tercerizadora. Constituye actividad principal aquella que es consustancial al giro del negocio. De modo específico, se refiere a las diferentes etapas del proceso productivo de bienes y de prestación de servicios: exploración, explotación, transformación, producción, organización, administración, comercialización y en general toda actividad, sin cuya ejecución afectaría o interrumpiría el funcionamiento y desarrollo de la empresa” (p. 131).

2.2.3.1.2. Obligación de información

Asimismo Valderrama (2016) al respecto menciona que “la empresa principal deberá informar a la organización sindical o, en su defecto, a los delegados que representen a sus trabajadores, acerca de:

- La identidad de la empresa tercerizadora y de los trabajadores desplazados.
- Las actividades que estos realizarán.

Dicha información se realizara dentro de los cinco (5) días siguientes al mes calendario en que se produjo el desplazamiento o dentro de las veinticuatro (24) horas de la solicitud que sea efectuada por parte de la organización sindical” (p. 131).

2.2.3.1.3. Responsabilidad Solidaria

Según Valderrama (2016) “la empresa principal es solidariamente responsable por el pago de derechos y beneficios laborales y por las obligaciones de seguridad social devengados por el tiempo en que el trabajador estuvo desplazado. La extensión de responsabilidad solidaria alcanza, además del empresario principal, al contratista y al

subcontratista, quienes son deudores solidarios frente al trabajador impago o a la entidad de previsión social. La empresa principal obliga a asumir estas obligaciones de a tercerista en razón de la solidaridad, tiene de repetición contra esta, y adquiere los derechos de crédito laboral en caso de insolvencia o quiebra” (p. 132).

2.2.3.2. Empresa tercerizadora

2.2.3.2.1. Definición

Valderrama (2016) “define como aquella empresa que lleva a cabo el servicio u obra contratado por la empresa principal, a través de sus propios trabajadores, quienes se encuentren bajo su exclusiva subordinación. Son consideradas como empresas tercerizadoras, tanto las empresas contratistas como las subcontratistas.

2.2.3.2.2. Obligaciones laborales y de seguridad social

Es obligación de la empresa tercerizadora, en su calidad de empleador, de reconocer los diferentes derechos a los trabajadores que prestan el servicio de tercerización, de acuerdo con lo previsto en la legislación laboral. La empresa tercerizadora mantiene esta responsabilidad por el plazo establecido para la prescripción laboral que es de cuatro (4) años” (p. 133).

2.2.4. Derechos laborales de los trabajadores mineros y beneficios

2.2.4.1. Derechos laborales

Según Flores y Carvajal (2013), definen al derecho del trabajo como el “conjunto de normas que regulan las relaciones entre dos grupos sociales, patrones y trabajadores, tanto en su aspecto individual como colectivo, a efecto de

conseguir el equilibrio entre los factores de producción, capital y trabajo” (p. 241). Al respecto Dávalos (2005) menciona que “el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo.” (pp. 35-39). Asimismo para Urbina (citado por Borrel, 2006) el derecho del trabajo es “el conjunto de normas, principios e instituciones que protegen, tutelan y reivindican a los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales con el propósito de lograr su destino histórico: socializar la vida humana” (p. 03).

Por su parte Cueva (2007) dice que el derecho del trabajo es “la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital” (p. 85).

Por otra parte Krotoschin (1968) define a “el Derecho del Trabajo está constituido por los principios y las normas jurídicas, destinadas a regir la conducta humana en un sector determinado de la vida social, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores, al servicio de empleadores, comprendiendo todas las consecuencias que nacen de esta relación” (p. 4). Asimismo Cabanellas (1968) señala que “nuestra materia tiene por contenido principal, la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas, derivadas de la actividad laboral dependiente” (p. 156). Pero al respecto Briceño (1985) opina que “El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos” (p. 24).

2.2.4.2. Actividad minera

Valderrama, et. al. (2016) “se conoce como actividad minera al desarrollo de actividades realizadas en los emplazamientos de superficie o subterráneos en donde se desarrollan actividades de exploración, desarrollo, preparación, y explotación subterránea, a cielo abierto, preparación mecánica incluida la trituración y molienda, clasificación de no metálicos; concentración; el lavado metalúrgico del material extraído metálico o no; fundición y refinación” (p. 467).

2.2.4.3. Formalidades para la celebración y registro del contrato de trabajo

Valderrama, et. al. (2016) “la normativa legal que regula la actividad minera no establece una forma especial de contratación. En consecuencia, son aplicables las disposiciones del régimen laboral común de la actividad privada” (p. 467).

2.2.4.4. Remuneración

Para Valderrama, et. al. (2016) “el Ingreso Mínimo Minero no podrá ser inferior al monto que resulte de aplicar un 25% adicional al Ingreso Mínimo Legal (entiéndase RMV) vigente a la oportunidad de pago. Tienen derecho a percibir el Ingreso Mínimo Minero los trabajadores, empleados y obreros de la actividad minera, incluido el personal que labora a través de contratistas y subcontratistas.

Quando por la naturaleza del trabajo o convenio, el trabajador labore menos de 4 horas diarias, percibirá el equivalente de la parte proporcional del Ingreso Mínimo Minero establecido, tomándose como base para este cálculo el correspondiente a la jornada ordinaria del centro de trabajo donde presta servicios. Tratándose de trabajadores sujetos a comisión, el Ingreso Mínimo Minero se aplicara cuando los servicios tengan carácter de exclusivos, debiendo completarse la diferencia entre la comisión y el Ingreso Mínimo Minero, siempre que cumplan con la eficiencia y puntualidad” (pp. 467-468).

2.2.4.5. Condiciones de trabajo en la actividad minera

Asimismo Valderrama, et. al. (2016) menciona que “se entiende por condición de Trabajo, el hecho de que todo empleador debe proporcionar a sus trabajadores uniformes adecuados y herramientas necesarias que garanticen la seguridad de estos. Asimismo están obligados a proporcionar a sus trabajadores y sus dependientes que laboren en zonas alejadas de las poblaciones (campamentos mineros) como condiciones de trabajo una vivienda adecuada, así como transporte que cubra su traslado.

Si el empleador no otorga una vivienda adecuada a sus trabajadores, este podrá convenir con sus trabajadores el otorgamiento de bonificaciones transitorias, las cuales serán descontinuadas automáticamente a partir del día siguiente de la fecha que ocupe la vivienda o de haberse vencido el plazo establecido para ocuparla, lo que ocurra primero. Como condición de trabajo el empleador deberá capacitar a sus trabajadores, en todos los niveles de acuerdo a las necesidades de la empresa” (p. 468).

2.2.4.6. Jornada de trabajo

De la misma forma Valderrama, et. al. (2016) hace mención que “los trabajadores del régimen minero se sujetan a las normas que regulan a jornada, horario y trabajo en sobretiempo de los trabajadores del régimen común de la actividad privada.

Además, debido a las labores que realizan los trabajadores de este sector, algunas empresas mineras implementan sistemas de trabajo mediante la realización de jornadas acumulativas, en tanto no superen la jornada máxima legal, es decir, las cuarenta y ocho horas semanales en un periodo de tres (3) semanas” (p. 468).

2.2.4.7. Beneficios sociales

En el régimen minero, los trabajadores tienen los mismos derechos laborales que los trabajadores del régimen laboral común. Sin embargo, debido a la naturaleza de las labores que prestan los trabajadores mineros, existen determinadas condiciones particulares a favor de los trabajadores.

2.2.4.8. Seguro complementario de trabajo de riesgo

Los empleadores del régimen laboral minero deben realizar las mismas aportaciones y retenciones a la seguridad social en salud y pensiones que corresponden al régimen laboral común de la actividad privada. Así también, considerando lo riesgoso de la actividad, los empleadores deberán realizar el aporte al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR).

2.2.4.9. Jubilación anticipada

Para Valderrama, et. al. (2016) “los trabajadores mineros podrán jubilarse en forma anticipada al Sistema Nacional de Pensiones o Sistema Privado de Pensiones:

- ❖ En el Sistema Nacional de Pensiones (SNP)

Los trabajadores mineros que laboren en minas subterráneas o los que realicen labores estrictamente extractivas en las minas a tajo abierto tienen derecho a percibir pensiones de jubilación a los 45 años y 50 años de edad respectivamente.

Los trabajadores que laboren en centros de producción minera tienen derecho a recibir pensión de jubilación entre los 50 y 55 años de edad, siempre y cuando estén expuestos a toxicidad, peligrosidad e insalubridad, para lo cual deberá tener 15 años de trabajo efectivo” (p. 470).

Para que los trabajadores mineros puedan tener una pensión completa de jubilación a cargo del SNP deberá:

JUBILACION ADELANTADA ONP	
Acreditar	Labores
20 años de aportación	Para trabajadores que laboren en minas subterráneas.
10 años de aportación	Para trabajadores que laboren en minas de tajo abierto.
En ambos caso, 10 años deberán corresponder a trabajo efectivo prestado en dicha modalidad.	
En caso no cuente con el número de aportaciones, se le abonara al trabajador una pensión proporcional en base a los años de aportación, que en ningún caso será menor de 10 años.	

Fuente: Valderrama, et. alt. (2016. p. 471)

Los trabajadores mineros tienen derecho a jubilarse de manera anticipada, cumpliendo determinadas condiciones el SPP, en el caso de que estos laboren directamente en trabajo pesado que implique riesgo para su vida o salud, trabajo pesado como la extracción minera subterránea, la realizada a tajo abierto y las actividades en los centros de producción minera, metalúrgicos y siderúrgicos expuestos a riesgo de toxicidad, peligrosidad e insalubridad.

Existen dos supuestos: Régimen extraordinario de jubilación anticipada y Régimen genérico de jubilación anticipada.

2.2.4.10. Seguridad y salud en el trabajo

Valderrama, et. al. (2016) “debido al nivel de riesgo que existe para los trabajadores mineros respecto a su seguridad y salud en el trabajo, en el 2010 se

aprobó el Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional que establecía medidas de protección específicas para los trabajadores del sector minero.

Dicha norma es de obligatorio cumplimiento por toda persona natural o jurídica, pública o privada que realice actividades mineras a quien se le denomina titular de la actividad minera. Asimismo, este reglamento debe ser cumplido por las empresas especializadas, que ejecutan una obra o que presten servicios a los titulares que realizan actividades mineras.

Dentro de las principales obligaciones que debe cumplir todo empleador de la actividad minera, tenemos las siguientes:

- ❖ Asumir de manera absoluta los costos relacionados con la Seguridad y Salud Ocupacional.
- ❖ Formular el Programa Anual de Seguridad y Salud Ocupacional, del Programa de Capacitación y las estadísticas de los accidentes de trabajo y las de enfermedades profesionales.
- ❖ Registrar y mantener en la unidad minera el Programa Anual de Seguridad y Salud Ocupacional para el año siguiente y el informe de las actividades efectuadas durante el año anterior, remitiéndolos a la autoridad minera cuando ella lo requiera.
- ❖ Nombrar al Gerente de Programa de Seguridad y Salud Ocupacional.
- ❖ Facilitar el libre ingreso a los fiscalizadores, funcionarios y/o personas autorizadas por la autoridad minera a fin de fiscalizar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud ocupacional de acuerdo a sus competencias, siempre y cuando sea en estricta ejecución de una misión de servicios, proporcionándoles toda la información que dichos fiscalizadores, funcionarios y/o personas autorizadas por la autoridad minera requieran

para el total cumplimiento de sus cometidos; siendo el titular minero responsable de la seguridad y salud de los referidos visitantes.

- ❖ Informar a todos los trabajadores, de manera comprensible, sobre los riesgos relacionados con su trabajo, de los peligros que implica para su salud y de las medidas de prevención y protección aplicables.
- ❖ Proporcionar y mantener, sin costo alguno, para todos los trabajadores, equipos de protección personal de acuerdo a la naturaleza de la tarea asignada a cada uno de ellos.
- ❖ Brindar facilidades que permitan a los trabajadores satisfacer sus necesidades de vivienda.
- ❖ Proporcionar a los trabajadores las herramientas, los equipos, los materiales y las maquinarias de acuerdo a los estándares y procedimientos de la labor a realizar, que le permitan desarrollarla con la debida seguridad.
- ❖ Mantener actualizados los registros de incidentes, de accidentes de trabajo, de enfermedades ocupacionales, de daños a la propiedad, de pérdida por interrupción en los procesos productivos, de daños al ambiente de trabajo, entre otros, incluyendo sus respectivos costos, con la finalidad de analizar y encontrar sus verdaderas causas, para corregirlas o eliminarlas.
- ❖ Mantener actualizados los registros de actividades del Programa de Seguridad y Salud Ocupacional, incluyendo las actividades de higiene aplicada a minería y medicina ocupacional.
- ❖ Suspender las operaciones en las áreas que presenten riesgos a la seguridad e integridad de los trabajadores o que no cuenten con autorización de la autoridad competente.

Se aplica de manera complementaria al régimen de seguridad y salud en el trabajo minero, lo establecido en la Ley N° 29783 y su Reglamento, aprobado mediante D.S. N° 005-2012-TR” (pp. 473-475).

2.2.4.11.Registro de empresas contratistas mineras

Las empresas especializadas que se dedican a la ejecución de trabajos de exploración, desarrollo, explotación y beneficio minero, actividades reguladas en el numeral 11) del artículo 37 del TUO de la Ley General de Minería, para el inicio de sus actividades, las empresas contratistas mineras deberán contar previamente con la inscripción expedida mediante resolución directoral por la Dirección General de Minería del Ministerio de Energía y Minas, sin cuyo requisito los trabajadores serán imputados a la empresa titular de la concesión en la que operan.

Para su inscripción en dicho registro, la empresa minera deberá presentar ante la sede central del Ministerio de Energía y Minas o de la Dirección Regional de la región correspondiente una solicitud para tales efectos.

El procedimiento de autorización finalizara con la resolución aprobatoria o denegatoria de la solicitud de inscripción, que será emitida por la Dirección General de Minería en el plazo máximo de treinta (30) días hábiles, a contar desde la fecha de recepción de la solicitud en la Oficina de Administración Documentaria y Archivo Central de la sede central del Ministerio de Energía y Minas o, de ser el caso, desde la presentación de los documentos requeridos para subsanar las observaciones de la Dirección General de Minería. En caso de que la Dirección General de Minería no emita pronunciamiento dentro del plazo señalado, descontado el plazo otorgado para la subsanación de observaciones, será de aplicación el silencio administrativo positivo.

Dentro de los primeros cinco (5) días hábiles siguientes al inicio de la ejecución del contrato, la empresa contratista minera debe informar por escrito a los trabajadores encargados de la ejecución de la obra y a sus representantes, lo siguiente:

- ❖ La identidad de la empresa minera contratante, incluyendo a estos efectos la denominación social de esta, su domicilio y número de Registro Único de Contribuyentes – RUC.
- ❖ Las actividades que son objeto del contrato celebrado con la empresa minera contratante.
- ❖ El lugar donde se ejecutara las actividades mencionadas en el literal anterior.
- ❖ El Reglamento de Seguridad e Higiene Minera de la empresa minera en la que se van a laborar.
- ❖ El Procedimiento Escrito de Trabajo Seguro – PETS de la empresa minera en la que se van a laborar.
- ❖ La contratación del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.

La Sunafil es la autoridad encargada de verificar el uso adecuado del mecanismo de contratación de las contratistas mineras. En caso que se evidencia y compruebe que la empresa principal simplemente brinda servicios de provisión de personal, la Sunafil lo comunicara a la Dirección General de Minería para que se proceda con la cancelación de la inscripción en el registro, sin perjuicio de las sanciones que determine la Sunafil en aplicación de la Ley General de Inspección de Trabajo, normas reglamentarias y modificatorias.

2.2.5. Estabilidad laboral

2.2.5.1. La tercerización y la afectación a la libertad de sindicación

Carhuatocto (2012) menciona que “en grande parte del siglo XX, las demandas sociales de los trabajadores eran canalizadas a través de los sindicatos, sin embargo, en la última década del siglo pasado, estas organizaciones fueron debilitadas hasta llevarlas casi a su desaparición en varios sectores, una de las causas más importante de ello fue la intensificación de prácticas de descentralización de las empresas, y la segunda la corrupción de los dirigentes de estas organizaciones por el gobierno de turno (1990-2001), que redujo al mínimo con ello las huelgas, toma de instalaciones, y protestas de trabajadores en las calles teniendo en cuenta especialmente la década del 80” (p. 85).

Carhuatocto citando a Ugaz (2008), señala que, “la descentralización productiva consiste en la organización del proceso de elaboración de bienes y/o de prestación de servicios para el mercado final de consumo, en virtud del cual una empresa decide no realizar directamente a través de sus medios materiales y personales ciertas fases o actividades precisas para alcanzar el bien final de consumo, optando en su lugar por desplazarlas a otras empresas o personas individuales, con quienes establece acuerdos de cooperación de muy diverso tipo” (p. 323). Por su parte, Carhuatocto citando a Arce (2006), de “ese modo, dentro de las expresiones de colaboración empresarial presentes en los fenómenos de descentralización productiva podemos encontrar el suministro de personal para servicios temporales, los grupos de empresas, el trabajador autónomo, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y la subcontratación de obras y servicios”(p. 15). Complementa Ugaz (2008), señalando que “la subcontratación es la principal manifestación de los procesos de descentralización productiva, que tiene como

principal ventaja constituir una fórmula idónea para desintegrar la producción de un empresa en diversas colaboraciones exteriores a ella, donde terceros (contratista) asumen con sus propios recursos las labores encomendadas por la empresa principal” (p.322).

Una de las razones por las que se opta por la subcontratación es el aligeramiento de la planilla, lo que repercutirá en las organizaciones sindicales afectadas en su poder de negociación por contar con menores asociados, al punto que pudiera desaparecer si es reducido por debajo del mínimo legal, o por falta de interés de los trabajadores que quedan. Otro efecto directo de la subcontratación, es que los conflictos laborales se trasladan de la empresa principal a la empresa contratista, que será quien tendrán que arreglárselas para todos los años cerrar los pliegos de reclamos (negociación colectiva), y las huelgas por mejores condiciones laborales. Adicionalmente, un trabajador destacado de la empresa principal, puede ser fácilmente retirado de la empresa, pidiendo solamente su cambio, y como la empresa de tercerización brinda un servicio, puede hacerlo, y ello a la postre puede implicar el despido del trabajador de la empresa contratista, sin que esto ocasione ninguna contingencia en la empresa principal.

Testifica Ugaz (2008), que las ventajas de la subcontratación ha llevado a muchos empleadores, “a recurrir a la renuncia a la empresa principal inmediata contratación en la contratista, cuando en realidad nos encontramos ante un mismo contrato que únicamente ha mutado en la parte empresarial, manteniendo la continuidad”(p.329). Y ello ha ocurrido en las principales empresas del país, especialmente en la actividad minera y las empresas públicas privatizadas.

En mención Carhuatocto (2012) nos dice “en otro términos, el ingreso, duración y salida de una relación laboral, se han relativizado (precarizado), en la intermediación laboral como en la tercerización (subcontratación) al punto que la empresa principal, pudiera definir el ingreso de un personal a través de la empresa intermediadora o tercerizadora, también decidir el tiempo de su contrato, y su salida, en la medida que le bastara en un caso devolver al trabajador al “service” (intermediadora) o la tercerización, pidiendo uno nuevo, o el ingreso de un recomendado” (p. 86).

2.3. Marco Conceptual

Contrato de trabajo:

Arévalo citado a Cabanellas (2014), define e contrato de trabajo como aquel “que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios de carácter económico, ya sean industriales, mercantiles o agrícolas. Mas técnicamente cabe definirlo así: el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra” (p. 131).

Contratos de gerencia:

Según Pérez (1995), “el contrato de gerencia o también llamado contrato de management, es aquel contrato por el cual la empresa gerenciada otorga a la empresa gerenciente las facultades de planeamiento, organización, dirección, coordinación y control de su actividad empresarial, en consideración al expertise y la reputación de esta última en dicha actividad empresarial, a cambio de una retribución (fija) o una comisión (porcentaje mensual o anual sobre la facturación o las utilidades) y, en algunos casos, dependiendo de la negociación, un fondo de maniobra”(p. 138).

Derecho del trabajo:

Arevalo citado a Frescura y Candia (2014) argumenta que el “Derecho del trabajo o Derecho laboral es el conjunto de principios teóricos y normas positivas que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el Estado originadas por la prestación voluntaria, subordinada y retribuida de la actividad humana para la producción de bienes y servicios” (p. 40).

Desplazamiento de personal a la empresa principal:

Para Toyama (2000) “el artículo 4º-A establece la denominación “desplazamiento” para marcar una diferencia con el término “destaque”, empleado en la intermediación laboral” (p.65).

Estabilidad laboral:

Bendezú (1996) sostiene que la “estabilidad laboral es la permanencia indefinida en un puesto de trabajo, una vez superado el periodo trimensual de prueba por obreros y empleados recién iniciados en la contraprestación subordinante del Sector Privatista” (p. 107).

Empresas de intermediación laboral:

Sobre las empresas de intermediación laboral, anota Uriarte (1999) que, “en este fenómeno de prestamismo laboral; se relacionan con la subcontratación de mano de obra porque la contratación no se produce directamente entre el trabajador y la empresa beneficiaria del trabajo (empresa principal), sino a través de un tercero subcontratista (empresa de trabajo temporal)”. (p. 10)

Intermediación laboral:

Navarrete citado a Toyama (2015) define a la intermediación laboral como “la provisión de trabajadores de una entidad que es el empleador (empresa de servicios especiales o

cooperativas de trabajadores) para que estos presten servicios bajo la dirección o sujeción de un tercero (empresa usuaria)” (p. 27).

Outsourcing:

Para Navarrete citado a Cruz (1994), la descentralización productiva (outsourcing) importa que "una empresa decide no realizar directamente a través de sus medios materiales y personales ciertas fases o actividades precisas para alcanzare/ bien final de consumo, optando en su lugar por desplazarlas a otras empresas o personas individuales, con quienes establece acuerdos de cooperación de muy diverso tipo” (p. 59).

Tercerización:

Según el autor Pérez (1995) “es la transferencia de parte del trabajo de una empresa a otra externa mediante un contrato de servicios. Es la contratación a largo plazo de procesos de un proveedor externo para conseguir mayor efectividad... se trata de un crecimiento basado en la capacidad de concentrarse en aquellas áreas que contribuyen de manera directa al éxito de la compañía, a fin de que ésta sea reconocida en los mercados y ofrezca productos o servicios con el sello de la excelencia” (p. 42).

Subcontratación:

Para Oscar, Uriarte y Orsatti (2010) en sentido estricto “supone necesariamente la coexistencia de dos contratos, aunque en el fenómeno participen tres sujetos y no cuatro, ya que uno de ellos (la empresa contratada y subcontratante) es parte en los dos negocios. El nuevo contrato tiene el mismo contenido económico y la misma naturaleza jurídica que el anterior (cuando el subcontrato asume distinto tipo que el del contrato base se habla de subcontrato impropio). La figura posibilita funciones de cooperación o colaboración; permite ampliar la prestación de servicios, recurriendo a intermediarios, que sustituyen en el cumplimiento de la deuda al sujeto que está obligado en el primer contrato” (p. 9)

CAPITULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

La tercerización laboral, afecta los derechos del trabajador relativo a sus remuneraciones y beneficios sociales de parte de las empresas mineras tercerizadoras.

3.1.2. Hipótesis Especifica

1. El ejercicio de la autonomía de las empresas tercerizadoras influyen negativamente en la protección de los derechos laborales.
2. La responsabilidad de las empresas tercerizadoras y/o principales frente al cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores no son asumidas a cabalidad.

3.2. Variables

3.2.1. Operacionalización de las variables

VARIABLE INDEPENDIENTE

X= LA TERCERIZACION LABORAL EN LOS CENTROS MINEROS
ATACOCHA

DIMENSIONES

X1 = Ejercicio de la autonomía

INDICADORES

- Libertad de contratación
- Falta de control SUNAFIL
- Nula sindicalización

DIMENSIONES

X2 = Responsabilidad de la empresa tercerizadoras

INDICADORES

- Seguridad y salud laboral
- Seguro complementario de trabajo de riesgo

VARIABLE DEPENDIENTE

Y = DERECHOS LABORALES DE TRABAJADORES MINEROS

DIMENSIONES

Y1 = Beneficios sociales

INDICADORES

- CTS
- Vacaciones
- Gratificaciones
- Participación de utilidades

DIMENSIONES

Y2= Estabilidad laboral

INDICADORES

- Contratos precarios
- Resolución de contratos

CAPITULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Metodología de investigación

4.1.1. Análisis – Síntesis

Con respecto al método analítico, Gómez (2012) menciona que este método “consiste en la extracción de las partes de un todo, con el objeto de estudiarlas y examinarlas por separado, para ver, por ejemplo, las relaciones entre éstas, es decir, es un método de investigación, que consiste en descomponer el todo en sus partes, con el único fin de observar la naturaleza y los efectos del fenómeno. Y sobre el método sintético precisa que su principal objetivo es lograr una síntesis de lo investigado; por lo tanto, posee un carácter progresivo, intenta formular una teoría para unificar los diversos elementos del fenómeno estudiado; a su vez, el método sintético es un proceso de razonamiento que reconstruye un todo, considerando lo realizado en el método analítico” (p. 16).

Estos métodos se van a emplear en la presente investigación de manera que en cuanto a la Tercerización se busca resguardar el derecho de los trabajadores de los centros mineros de Cerro de Pasco, analizando así cada uno de los contratos de los trabajadores, observar si se respetan realmente los derechos que les corresponde de acuerdo a Ley, y ver los efectos a los que acarrearán cuando estos se vulneran a

cada uno de ellos, asimismo se estudiará las condiciones laborales, estabilidad laboral, etc. ya que vemos que están precarizan el empleo de manera exagerada en todo los aspectos del desempeño que va a cumplir el trabajador. Estudiar cada uno de los elementos antes mencionados permitirá conocer el problema a profundidad y llegar a conclusiones válidas y los procedimientos permitirán utilizar una técnica apropiada.

4.1.2. Inductivo – Deductivo

Gómez (2012) refiere que “el método inductivo, es un procedimiento que va de lo individual a lo general, además de ser un procedimiento de sistematización que, a partir de resultados particulares, intenta encontrar posibles relaciones generales que la fundamenten. Asimismo menciona que este método, a diferencia del inductivo, es el procedimiento racional que va de lo general a lo particular. Posee la característica de que las conclusiones de la deducción son verdaderas, si las premisas de las que se originan también lo son. Por lo tanto, todo pensamiento deductivo nos conduce de lo general a lo particular” (pp. 18-19).

4.2. Tipo de investigación

4.2.1. Tipo básica

Según el autor Behar (2008) “Busca el conocimiento puro por medio de la recolección de datos, de forma que añade datos que profundizan cada vez los conocimientos ya existidos en la realidad, se construye a base de esto un mayor conocimiento es sus hipótesis, teorías y leyes. Por eso es importante conocer los antecedentes para poder generar criterios nuevos por medio de la investigación donde se especifique la detallada de su estudio sus conclusiones obtenidas se basan en los hechos” (p. 82).

El tipo de investigación a desarrollarse es básico porque lo que pretendemos es aportar con nuevos conocimientos al derecho laboral, como consecuencia de haber investigado el problema de la tercerización laboral y cómo está afectando los derechos laborales de los trabajadores, para cuyo efecto se realizara un estudio minucioso de cómo se va cumpliendo con el pago de los beneficios laborales, y quienes tienen que ver con este problema los trabajadores, por otro lado realizaremos una entrevista a los supervisores de la misma empresa, ingenieros, representantes de los trabajadores, dichas informaciones obtenidas permitirán validar la hipótesis planteada en el estudio.

4.3. Nivel de investigación

4.3.1. Nivel descriptivo

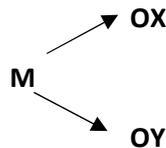
Según Sabino (1986) “La investigación de tipo descriptiva trabaja sobre realidades de hechos, y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta. Para la investigación descriptiva, su preocupación primordial radica en descubrir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos que permitan poner de manifiesto su estructura o comportamiento. De esta forma se pueden obtener las notas que caracterizan a la realidad estudiada”. (Pág. 51)

El nivel al que llegaremos mediante este estudio es el descriptivo, porque se trata de describir los hechos que están sucediendo, y como la tercerización laboral afecta los derechos de los trabajadores de las empresas mineras de la unidad Atacocha, es por ende como investigadoras pretendemos estudiar quien asume la responsabilidad frente a la afectación de los derechos del trabajador, le correspondería a la empresa principal y/o tercerizadoras frente al cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de las empresas mineras.

4.4. Diseño de investigación

Según el autor Palella y Martins (2010), define: “el diseño no experimental es el que se realiza sin manipular en forma deliberada ninguna variable. El investigador no sustituye intencionalmente las variables independientes. Se observan los hechos tal y como se presentan en su contexto real y en un tiempo determinado o no, para luego analizarlos. Por lo tanto, en este diseño no se construye una situación específica si no que se observa las que existen”. (p.87)

El diseño de la investigación es No experimental, transversal - explicativo, en ello buscamos una estrategia procedimental y metodológica para desarrollar la problemática que existe en la tercerización y los derechos laborales de las empresas Mineras de Cerro de Pasco, resolviendo cada interrogante que pueda existir.



M = Observación de las variables

OX, XY = Resultados del estudio de las variables

4.5. Población y muestra

Para Toledo (s/a) “la población de una investigación está compuesta por todos los elementos (personas, objetos, organismos, historias clínicas) que participan del fenómeno que fue definido y delimitado en el análisis del problema de investigación. La población tiene la característica de ser estudiada, medida y cuantificada. La población debe delimitarse claramente en torno a sus características de contenido, lugar y tiempo. Asimismo, menciona que la muestra es una parte de la población. La muestra puede ser definida como un subgrupo de la población o universo. Para seleccionar la muestra, primero deben delimitarse las características de la población” (pp. 4-6).

Del mismo modo nuestra muestra es el probabilístico aleatorio simple, el cual Toledo (s/a) define que: “en las técnicas aleatorias todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser seleccionados; el muestreo aleatorio simple selecciona muestras mediante métodos que permiten que cada posible muestra tenga una igual probabilidad de ser seleccionada y que cada elemento de la población tenga una oportunidad igual de ser incluido en la muestra. Para ello es necesario que la población sea homogénea” (p. 30).

La población utilizada en la investigación es finita porque se enfoca específicamente en trabajadores de la unidad minera de Atacocha - Cerro de Pasco; siendo las empresas tercerizadoras que utilizaremos:

- Incimmet S.A., perteneciente a la empresa principal Nexa – Unidad Atacocha – Cerro de Pasco.
- Sandvik del Perú., perteneciente a la empresa principal Nexa – Unidad Atacocha – Cerro de Pasco.
- SUTMMEESQ., perteneciente a la empresa principal Nexa – Unidad Atacocha – Cerro de Pasco.
- Tecnomin Data., perteneciente a la empresa principal Volcan - Unidad Cerro de Pasco.

La población con la que se realizará la investigación está constituida por 200 trabajadores de la unidad minera Atacocha considerándose este uno de los más importantes del departamento de Cerro de Pasco.

El muestreo está constituido por 132 trabajadores de las empresas mineras antes mencionadas, las cuales fueron utilizadas para la presente investigación siendo un muestreo probabilístico aleatorio simple, debido a que se cuenta con listados de trabajadores de los Centros Mineros de Cerro de Pasco.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.6.1. Técnicas de recolección de datos

Encuesta

La técnica de instrumento a utilizar es la encuesta, las que estarán dirigidos a los trabajadores que se desempeñan en una empresa tercerizadora o la empresa principal, para cuyo efecto se utilizara el instrumento del cuestionario.

Entrevista

Otra de las técnicas que es de importancia en el estudio y que nos permitirá recoger opiniones abiertas de los entrevistados como los directivos de la empresa, ingenieros y representantes de trabajadores, quienes con sus experiencias en el ámbito laboral aportaran con ideas y puntos de vista concerniente al problema materia de investigación.

4.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario

Conforme a la técnica de la encuesta en el presente estudio se utilizará como instrumento el cuestionario que está elaborado en base a preguntas abiertas del tipo tricotómica, dicotómica y múltiple, las que están redactados en función a las variables e indicadores del estudio, es decir sobre la tercerización y los derechos laborales con el propósito de mostrar la hipótesis planteada en la investigación.

Guía de entrevista

Este instrumento permitirá recoger opiniones de profesionales especializados en el tema de tercerización laboral y derechos laborales, cuyas preguntas similares a la anterior estarán elaboradas conforme a los indicadores, las que serán utilizadas para validar la hipótesis y redactar la contratación de la misma, así como la discusión.

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Una vez obtenido la información de la muestra de estudio se ha procedido a seleccionar de acuerdo a las variables, luego se codificó cada uno de las respuestas de acuerdo a las preguntas, y utilizando el programa SPSS v25 para el procesamiento de datos obteniéndose las tablas de distribución de frecuencias y los gráficos estadísticos para su respectivo análisis e interpretación.

4.8. Aspectos éticos de la investigación

1. En el desarrollo de la investigación todas las informaciones utilizadas son verídicas conforme al contexto de estudio.
2. Al momento de citar a los diferentes autores se han respetado el derecho de autoría señalando las respectivas referencias.
3. Se ha efectuado el consentimiento informado para la obtención de las informaciones con respecto a los encuestados.
4. Se tuvo como principio fundamental la ética del investigador, en razón que la tesis desarrollada es original perteneciendo las opiniones a las autoras del trabajo.

CAPITULO V

RESULTADOS

5.1. Descripción de los resultados

Presentación de los resultados de la encuesta aplicado a los trabajadores de las empresas principales y empresas terceristas

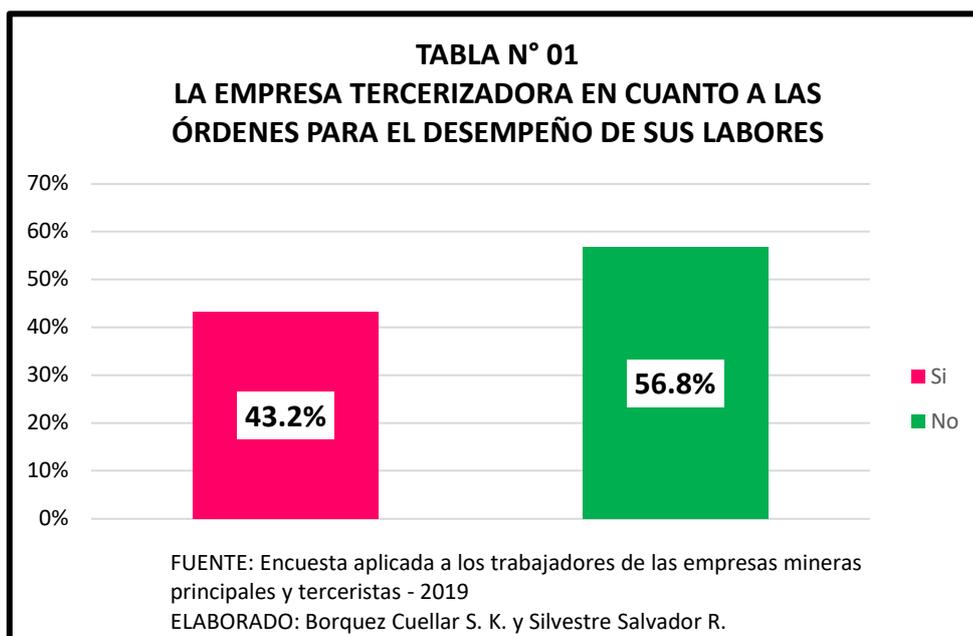
1. Usted como trabajador minero. ¿Dependen exclusivamente de la empresa tercerizadora en cuanto a las órdenes para el desempeño de sus labores?

TABLA N° 01
LA EMPRESA TERCERIZADORA EN CUANTO A LAS ÓRDENES PARA
EL DESEMPEÑO DE SUS LABORES

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	57	43,2	43,2	43,2
No	75	56,8	56,8	100,0
Total	132	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de las empresas mineras principales y terceristas – 2019.

ELABORADO: Borquez Cuellar S.K. y Silvestre Salvador R



ANALISIS E INTERPRETACIÓN:

Los datos recogidos en la encuesta aplicada a los trabajadores de las unidades mineras Atacocha - Cerro de Pasco, se aprecia que un 56,8% de los trabajadores mencionan que no dependen exclusivamente en cuanto a las órdenes de las empresas tercerizadoras con respecto a su desempeño laboral, los encargados de mina (Ingenieros y residente de la empresa principal) ordenan a los trabajadores a realizar labores dentro de la superficie minera, pone en riesgo la vida del trabajador por imponer mucha carga laboral, laboran más de 8 horas diarias, vulnerado sus derechos del trabajador, no perciben bonos e incentivos por el tiempo de trabajo extra que realizan para la empresa principal, no les cubre el seguro contra accidentes.

Asimismo, el 43,2 % de los trabajadores mencionan que, si dependen exclusivamente de la empresa tercerizadora en cuanto a las órdenes para el desempeño de sus labores; cabe decir que la empresa SANDVIK cubre a cada trabajador por su tiempo de servicio pasado las 8 horas les otorga un bono extra y seguridad dentro de la superficie minera.

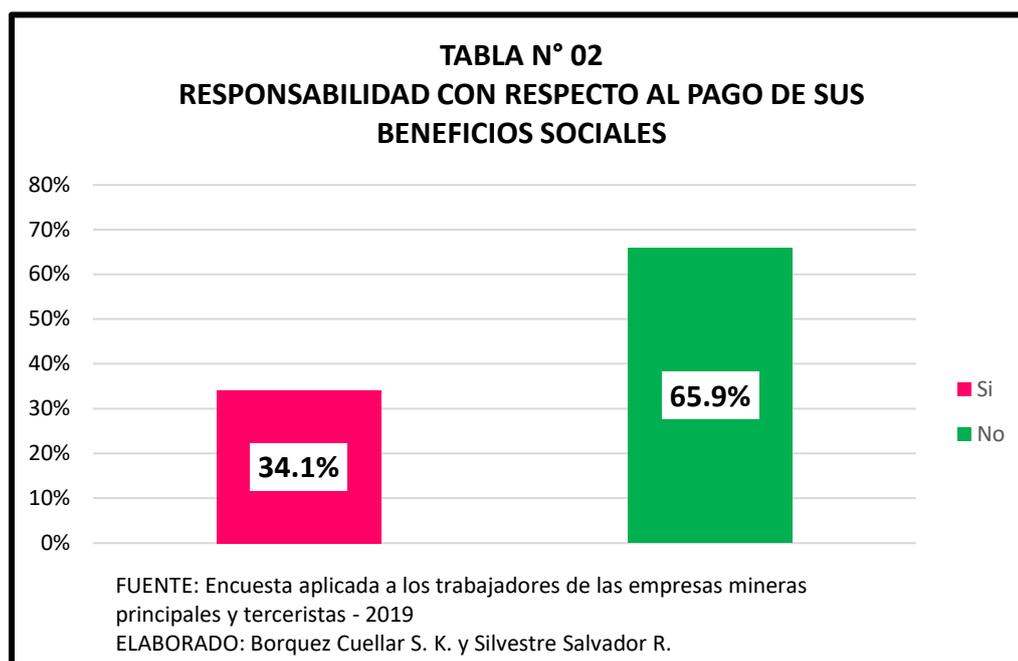
2. ¿Las empresas tercerizadoras vienen asumiendo su responsabilidad con respecto al pago de sus beneficios sociales?

TABLA N° 02
RESPONSABILIDAD CON RESPECTO AL PAGO DE SUS BENEFICIOS SOCIALES

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	45	34,1	34,1	34,1
No	87	65,9	65,9	100,0
TOTAL	132	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de las empresas mineras principales y terceristas – 2019.

ELABORADO: Borquez Cuellar S.K. y Silvestre Salvador R.



ANALISIS E INTERPRETACIÓN:

Los datos recogidos en la encuesta aplicado a los trabajadores de las empresas mineras de Cerro de Pasco – unidad Atacocha, mencionan que un 65,9%, no les otorga con responsabilidad sus beneficios sociales, trabajadores terceristas de la empresa Sandvik mencionan que la empresa hace omiso el beneficio de asignación familiar, por otro lado,

la empresa Tecnomin Data, no otorga utilidades por igualdad a sus trabajadores, como se aprecia los trabajadores terceristas no todos perciben con responsabilidad sus beneficios sociales, siendo ellos vulnerados sus derechos que en la ley establece.

Asimismo 34,1% de los trabajadores terceristas asumen correctamente los beneficios que les corresponde por ley a los trabajadores como son: sobretiempo, vacaciones, asignación familiar, CTS, seguro social, seguridad social, participación de utilidades, seguro de vida ley y los derechos colectivos, también se recolecto datos donde cada trabajador que labora en superficie minera subterránea recibe un beneficio adicional por laborar en áreas de riesgo y bonos extras.

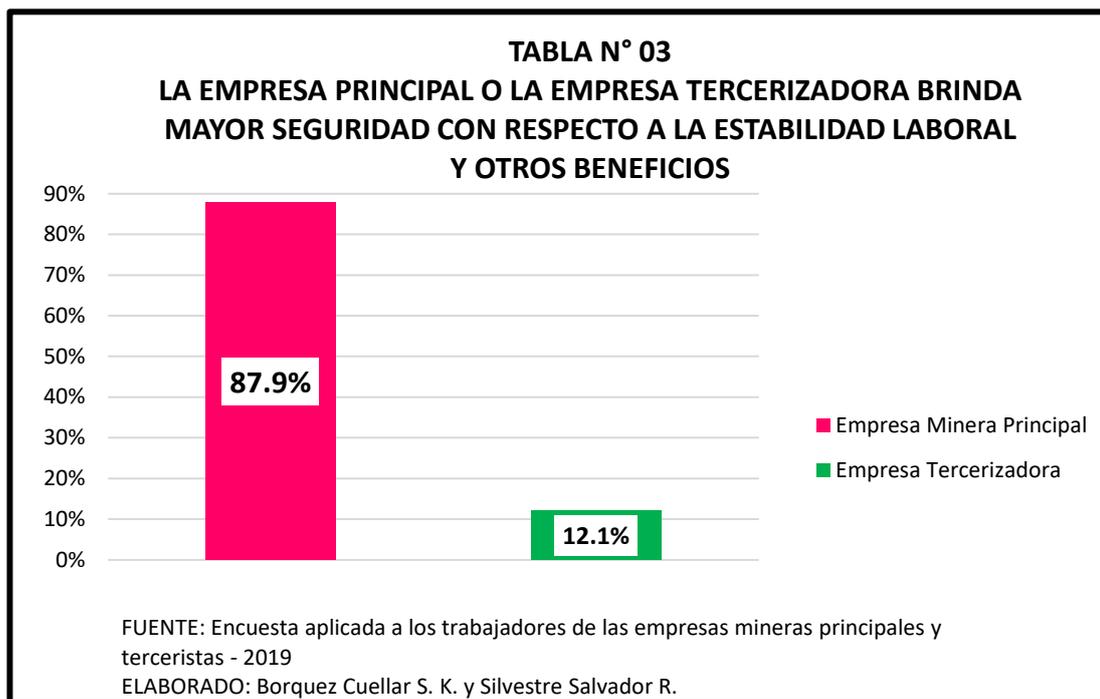
3. ¿Para usted la empresa principal o la empresa tercerizadora le brinda mayor seguridad con respecto a la estabilidad laboral y otros beneficios?

**TABLA N° 03
LA EMPRESA PRINCIPAL O LA EMPRESA TERCERIZADORA BRINDA
MAYOR SEGURIDAD CON RESPECTO A LA ESTABILIDAD LABORAL Y
OTROS BENEFICIOS**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Empresa Minera Principal	116	87,9	87,9	87,9
Empresa Tercerizadora	16	12,1	12,1	100,0
Total	132	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de las empresas mineras principales y terceristas – 2019.

ELABORADO: Borquez Cuellar S.K. y Silvestre Salvador R.



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Los datos recogidos en la encuesta aplicado a los trabajadores el 87,9% hacen mención que la empresa principal otorga una estabilidad laboral a cada trabajador, brinda todo el beneficio que la ley lo establece, aparte otorga otros beneficios establecidos por el reglamento de cada empresa minera como: bonos extras, incentivos, viáticos para sus traslados, área subterráneo, lavado de overoles, seguridad dentro de la superficie minera y sobre todo capacitación a sus trabajadores con líderes especializados en el área de laboral, por ende, para permanecer en la empresa principal el trabajador tiene que firmar un contrato de trabajo, si el trabajador es responsable, competitivo y eficaz la empresa le brinda la permanencia por tiempo indeterminado.

Asimismo, los trabajadores de la empresa tercerizadora en un 12,1%, realizan un contrato cada 6 meses, y llegando a los 5 años la empresa realiza la negociación con el trabajador para presentar una renuncia voluntaria, y pasando los 3 meses retorna a sus labores con un nuevo contrato, por otro lado hace mención los trabajadores de la empresa Tecnomin Data, que seleccionan a sus trabajadores de confianza para que

tengan una estabilidad laboral, por ello los trabajadores terceristas no tienen una estabilidad laboral.

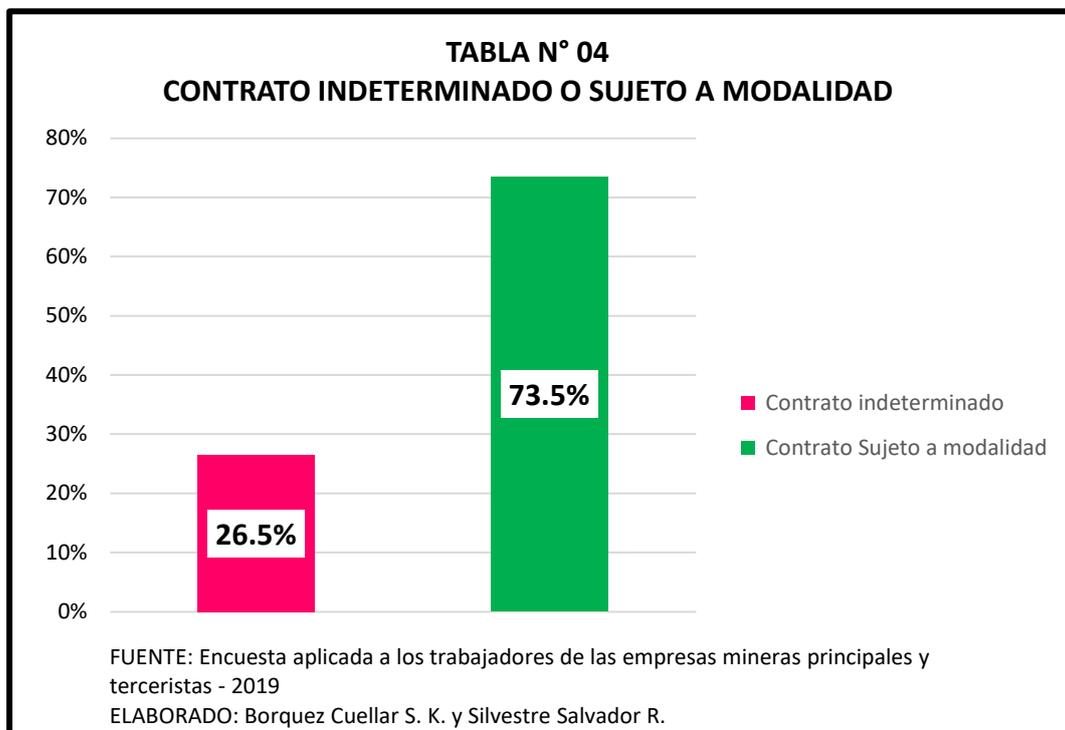
4. ¿Usted viene laborando en base a un contrato indeterminado o sujeto a modalidad?

**TABLA N° 04
CONTRATO INDETERMINADO O SUJETO A MODALIDAD**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Contrato indeterminado	35	26,5	26,5	26,5
Contrato Sujeto a modalidad	97	73,5	73,5	100,0
Total	132	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de las empresas mineras principales y terceristas – 2019.

ELABORADO: Borquez Cuellar S.K. y Silvestre Salvador R.



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En los datos recogidos en la encuesta aplicado a Los trabajadores de las empresas de la unidad minera Atacocha como es Incimmet y SUTMMEESQ y Sandvik en un 73,5% mencionan que cuentan con un contrato sujeto modalidad, ya que en este tipo de contrato se da por un periodo determinado de acuerdo a la necesidad del mercado, el contrato que ellos realizan es por escrito, perjudicándoles en sus labores cotidianas, afectando sus beneficios, aportes a la entidad aseguradora, seguros de vida ley y el tiempo de servicio que prestan a la empresa, generando una inestabilidad laboral, como trabajadores terceristas no se sienten satisfechos de trabajar en esta modalidad ya que la empresa no les brinda una seguridad y estabilidad pese a que los trabajadores con contrato sujeto a modalidad tienen derechos a recibir los mismos beneficios que los trabajadores con contrato indeterminado.

Asimismo, el 26,5% de los trabajadores mencionan que la empresa principal los contrata por un plazo indeterminado, donde el trabajador tiene una fecha de inicio pero no una fecha de culminación, percibiendo todos los beneficios que la ley establece, por ende, cada trabajador en la empresa principal busca garantizar su estabilidad laboral, seguridad y responsabilidad dentro de la empresa, para evitar un despido arbitrario, por alguna conducta ineficiente.

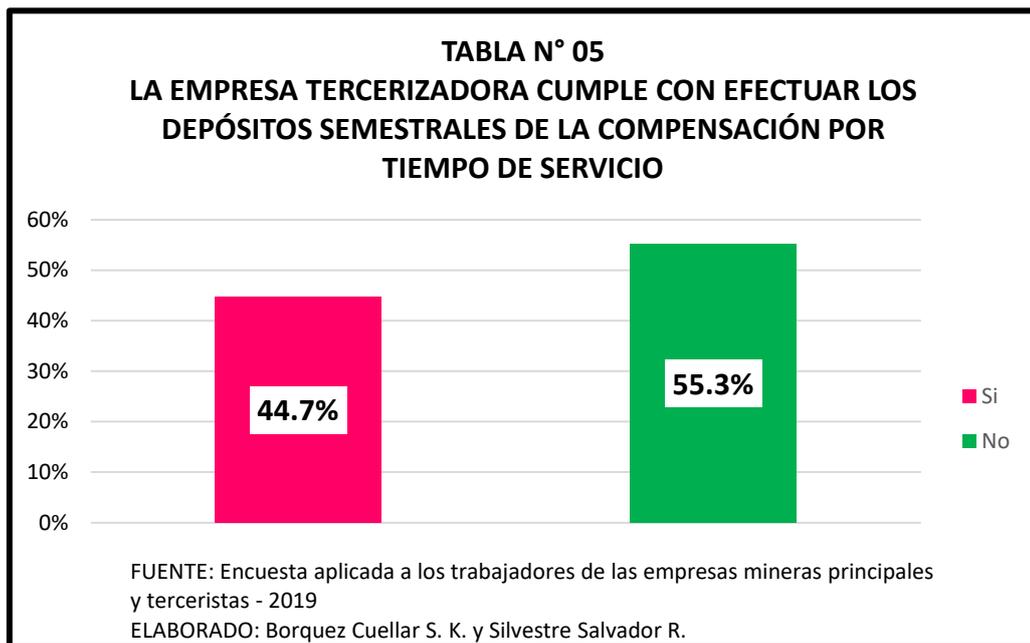
5. ¿La empresa tercerizadora donde labora cumple con efectuar los depósitos semestrales de la compensación por tiempo de servicio?

TABLA N° 05
LA EMPRESA TERCERIZADORA CUMPLE CON EFECTUAR LOS DEPÓSITOS SEMESTRALES DE LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	59	44,7	44,7	44,7
No	73	55,3	55,3	100,0
Total	132	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de las empresas mineras principales y terceristas – 2019.

ELABORADO: Borquez Cuellar S.K. y Silvestre Salvador R.



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En los datos recogidos en la encuesta aplicado a los trabajadores se pudo apreciar que 55,3%, no recibe los depósitos semestrales de CTS que son dos veces al año en los meses de mayo y noviembre, los trabajadores mencionan que el dinero de las CTS debe de ser usados en estado de emergencia y retirar un monto de dinero para alguna urgencia familiar

o accidentes, por ende, el dinero que les depositan no lo puedo usar hasta el monto que el trabajador es despedido o liquidado por la empresa.

Asimismo, el 44,7% menciona que la empresa les otorga en tiempo determinado y estableció el beneficio de las CTS, siendo ello un dinero que lo guardan hasta el momento de pasar a una jubilación por el tiempo de servicio prestado a la empresa y ser beneficiario del depósito que se les brinda por dos veces al año.

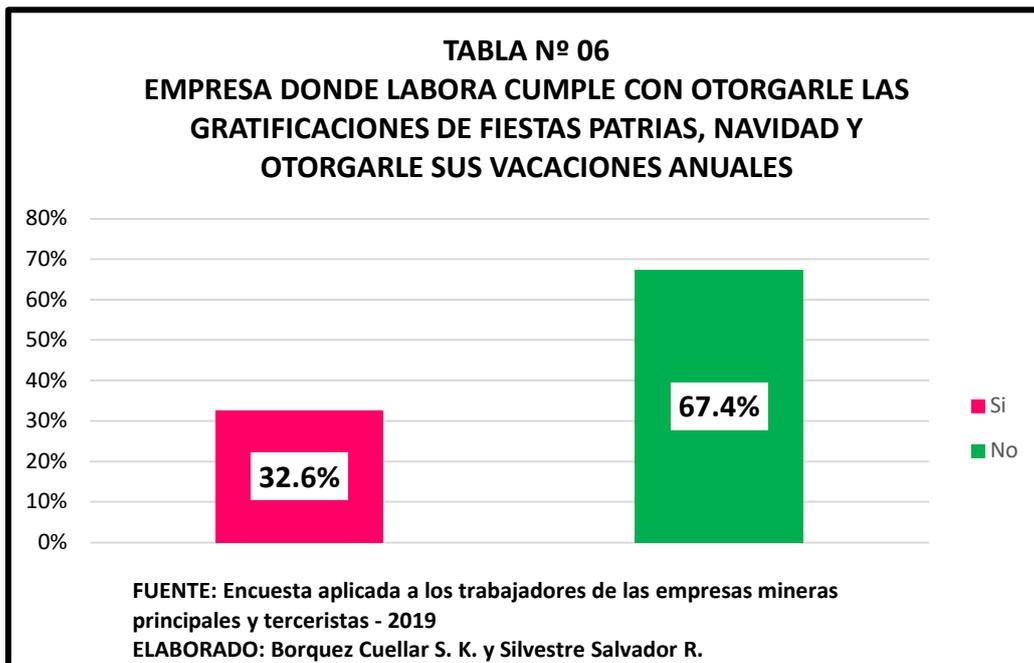
6. ¿La empresa donde labora cumple con otorgarle las gratificaciones de fiestas patrias, navidad y otorgarle sus vacaciones anuales?

TABLA N° 06
EMPRESA DONDE LABORA CUMPLE CON OTORGARLE LAS
GRATIFICACIONES DE FIESTAS PATRIAS, NAVIDAD Y OTORGARLE SUS
VACACIONES ANUALES

	Frecuencia	Porcentaje	Pocentaje valido	Porcentaje acumulado
Si	43	32,6	32,6	32,6
No	89	67,4	67,4	100,0
Total	132	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de las empresas mineras principales y terceristas – 2019.

ELABORADO: Borquez Cuellar S.K. y Silvestre Salvador R.



ANALISIS E INTERPRETACIÓN:

En los datos recogidos en la encuesta aplicado a los trabajadores de las empresas mineras de la unidad Atacocha, se apreció que el 67,4%, la empresa no les otorga todos los beneficios como gratificaciones por fiestas patrias y navidad, en cuanto a sus vacaciones anuales, negocian con el trabajador para vender sus vacaciones que son 15 días de laborando y 15 días de vacaciones, pero el monto de pago no son las misma, ya que la empresa no les paga sus horas extras, bonos, e incentivos por quedarse laborando, perciben su mismo sueldo sin adicionales. En tanto podemos decir que si bien la gratificación es un beneficio social primordial el cual consiste en el otorgamiento de un aditivo a la remuneración de cada trabajador siendo este monto equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio, entonces lo que vemos es que se está vulnerando en cuanto al otorgamiento de este beneficio que debe de ser otorgado a los trabajadores.

Asimismo, el 32,6% mencionan que la empresa si cumple con otorgarles los beneficios de gratificaciones de fiestas patrias, navidad y asimismo con respecto a sus

vacaciones anuales, entonces vemos que cada trabajador también percibe adicionalmente incentivos, bonos, viáticos y todos los beneficios que la ley establece.

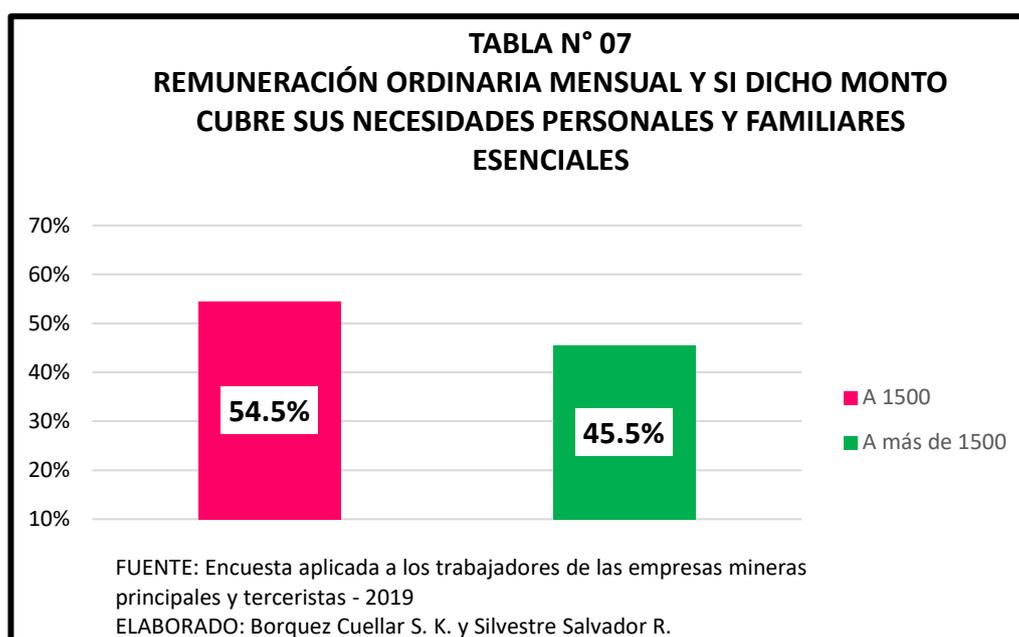
7. ¿A cuánto asciende su remuneración ordinaria mensual y si dicho monto cubre sus necesidades personales y familiares esenciales?

**TABLA N° 07
REMUNERACIÓN ORDINARIA MENSUAL Y SI DICHO MONTO CUBRE SUS NECESIDADES PERSONALES Y FAMILIARES ESENCIALES**

	Frecuencia	Porcentaje	Pocentaje valido	Porcentaje acumulado
A 1500	72	54,5	54,5	54,5
A más de 1500	60	45,5	45,5	100,0
Total	132	100,0	100,0	

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de las empresas mineras principales y terceristas – 2019.

ELABORADO: Borquez Cuellar S.K. y Silvestre Salvador R.



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En los datos recogidos en la encuesta aplicado a los trabajadores de las empresas mineras de la unidad Atacocha, se apreció que el 54,5%, mencionan que perciben 1500 soles, siendo esta una remuneración ordinaria mensual ya que dicho monto no cubre sus necesidades personales y familiares, por ende, cada trabajador busca percibir sus bonos,

incentivos, viáticos, etc., el cual estos le van a ayudar a cubrir un sueldo mayor para los gastos que genere en su familia.

Asimismo, el 45,5%, menciona que la empresa les otorga a más de 1500 soles que cubre en gran parte el gasto familiar y personal, dicho monto son otorgados dentro de ellos sus bonos, incentivos y viáticos.

5.1.1. CUADRO DE ALMACENAMIENTO DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA EN LA ENTREVISTA

N°	APELLIDOS Y NOMBRES DEL ENTREVISTADO/CARGO	VARIABLES	TERCERIZACION LABORAL		DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS MINERAS		
			Responsabilidad de las empresas tercerizadora sobre los beneficios sociales	Competencia de las empresas en garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores	Protección de los derechos laborales de las empresas tercerizadoras	Ejercicio de la autonomía en la administración de personal	Derecho de garantizar la estabilidad laboral de las empresas principales y/o tercerizadoras
			PREGUNTA 1 ¿Qué responsabilidad viene asumiendo la empresa tercerizadora frente a los trabajadores de las empresas mineras con respecto a sus beneficios sociales?	PREGUNTA 2 ¿Cuál de las empresas considera usted que tienen competencia en garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores mineros?	PREGUNTA 3 ¿Cómo considera usted que las empresas tercerizadoras están protegiendo sus derechos laborales de sus trabajadores?	PREGUNTA 4 ¿Considera usted que la empresa tercerizadora ejerce su autonomía en administrar su personal y pagar sus beneficios sociales?	PREGUNTA 5 ¿Los trabajadores de las empresas principales y/o tercerizadoras tienen el derecho de garantizar su estabilidad laboral de los trabajadores terceristas?
01	SALAZAR SALVADOR, FREDY	ASISTENTE DE MANTENIMIENTO	Los beneficios sociales en si son al 100%, de acuerdo a ley, e incluso cumple	La empresa tercerizadora es la que rige de acuerdo a la ley N° 024-2016 y su	La empresa en cuestión de accidentes les protege la empresa principal donde le exige a la tercerista que	Sí, porque es directamente al personal de quien se puede pagar sus beneficios sociales.	Sí, porque así evitan que el trabajador tenga una estabilidad laboral y emocional, evitando

			con CTS, adicionalmente hay otros beneficios como es seguro de ley.	modificatoria 023-2017, donde te indica en este caso la responsabilidad de los supervisores y la Ley de Beneficios Sociales.	cumpla en pagar sus derechos laborales en control que es una obligación para que les pueda pagar sus liquidaciones.		cualquier accidente que se puede ocasionar en los centros mineros.
02	SERVA PORTA IRINEO SAUL – RESIDENT E DE CONTRAT O DE LA EMPRESA SANDVIK	RESIDENTE DE CONTRATO	La empresa asume lo siguiente: gratificaciones en julio y diciembre, vacaciones anuales y/o trucas, cts, con entidades a elección del trabajador, las utilidades son estrictos lo depositan en mes de marzo en función a la renumeracion anual de Sandvik, seguro de Ley vida en Rimac cumple con la ley de maternidad.	Toda empresa minera garantiza la estabilidad laboral de sus trabajadores competentes, para ello realizan capacitaciones y talleres en funcio a la actividad. Cada colaborador realiza su estabilidad laboral por su desempeño. Se realiza evaluación de medio y fin de año.	Si, cumpliendo las normativas vigentes del derecho del trabajador, pago estricto de beneficios sociales, brindando condiciones de trabajo en su actividad y bienestar, respetando el régimen de trabajo al cual corresponde. Ojo que no toda empresa cumple hay excepciones.	Totalmente de acuerdo, cada empresa administra su personal y paga sus beneficios sociales en cumplimiento de la ley, estos son fiscalizados por la entidad SUNAFIL. La sustentación lo realiza dl área de recursos humanos.	Todo trabajador de empresa principal y tercerizadora garantiza su estabilidad laboral a través de su competencia. Las empresas tienen la función de brindar facilidades para que su personal sea competente a través competencias, promociones y plan de sucesión, etc.

03	ING. VICTOR RAUL ESPINOZA SOTO	GERENTE GENERAL	<p>Tecnomin Data, es una empresa contratista con más de 18 años en el mercado laboral, teniendo solidez financiera, patrimonial y autonomía propia. Al ser la pregunta ambigua, debería entender que cuando usted se refiere “frente a los trabajadores de las empresa mineras”, hace mención a trabajadores de Tecnomin Data que preste servicio en las unidades mineras donde efectuamos labores en virtud a</p>	<p>Es una empresa al brindar un servicio como contratista a una empresa principal, se efectuara el mismo en relación al contrato celebrado; es decir, usted contrata a la empresa de María para que pueda efectuar mejoras en su planta concentradora de mineral, quedando estipulado en el contrato que el mantenimiento de la planta durara un aproximado de 9 meses, pudiendo extenderse según la necesidad del servicio, para efectuar esta labora Maria deberá contratar mano de obra especializada para tal</p>	<p>Cada empresa asume, por cuenta propia los derechos laborales de sus trabajadores, teniendo la solidez financiera para asumir los mismos.</p>	<p>Al ser una empresa con autonomía propia, solidez financiera y patrimonial, es la única responsable de cumplir con el pago oportuno tanto de sus haberes como de sus beneficios sociales.</p>	<p>La estabilidad laboral lo otorga la empresa principal, porque celebran un contrato con el trabajador.</p>
----	---	--------------------	--	---	---	---	--

			<p>contratos civiles, en el caso puntual, al ser Tecnomin Data una empresa con autonomía propia, somos los únicos responsables de cumplir con los pagos oportunos de los beneficios sociales de nuestros colaboradores.</p>	<p>fin, celebrando contratos de naturaleza temporal por el tiempo que dure el servicio.</p> <p>Explicado así, usted deberá de asumir que la empresa principal no tiene injerencia alguna sobre los colaboradores de la empresa de Maria; a su vez, Maria al haber contratado personal bajo modalidad (contrato de naturaleza temporal), se sobre entiende que la estabilidad laboral solo dura mientras exista la necesidad de servicio una vez culminado el mismo se rescinde los contratos, pues la causa objetiva para la que</p>			
--	--	--	---	--	--	--	--

				fueron contratados ya culminó.			
04	CABEZAS HUINCHO FERNANDO	REPRESENTANTES ANTES DE LOS TRABAJADORES TERCERISTAS	Velar por el bienestar de sus trabajadores con la seguridad que indica las normas.	Empresa principal: porque sus trabajadores tienen la estabilidad laboral o permanencia.	Las empresas tercerizadoras están sujetas a las normas de las empresas principales, respetando los derechos laborales de cada trabajador tercerista.	Si, las empresas terceristas están obligadas a dar todo los beneficios sociales a los trabajadores de acuerdo a su reglamento.	La tercerista: la empresa en mención nunca te 'puede dar una estabilidad laboral. Principal: es la empresa que otorga la estabilidad laboral a sus trabajadores.
05	ABOG. RICHARD VIDAL ALIAGA	ABOGADO LABORALISTA	De acuerdo a la ley la empresa tercerizadora no va asumiendo en cuanto a sus beneficios laborales, sin embargo la empresa no opta en cuanto a sus beneficios, no existe mandato legal.	No puedes garantizar por consiguiente las empresas tercerización realizan un contrato con la principal.	Quienes protegen sus derechos laborales de los trabajadores son las leyes.	Claro debería, sino sería una causal de desnaturalización de contrato.	Sí, pero es una estabilidad relativa con el periodo que no dure su contrato.

ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE LA ENTREVISTA:

De la aplicación de las entrevistas a nuestro estudio que comprende a ingenieros, gerente de las empresas, representantes de trabajadores y abogados especialistas en el área laboral: respecto a la responsabilidad que asumen las empresas tercerizadoras sobre los beneficios sociales, mencionan que están cumpliendo con dichos beneficios a favor de los trabajadores como son: vacaciones (el trabajador tiene derecho a los 30 días calendarios de vacaciones pagas por año), gratificaciones (reciben dos bonos por año, uno por 28 de julio y el segundo por navidad), seguro de salud (los trabajadores y sus familiares son afiliados al seguro de EsSalud), CTS (esta ley es un beneficio para proteger al trabajador después de la terminación de su contrato), asignación familiar (el trabajador que tiene uno o más hijos menores de 18 años recibe el pago mensual adicional del salario mínimo) y licencia por maternidad (en casos de los mineros se les otorga la paternidad y se les asigna un monto de 820 por el hijo nacido).

Asimismo, el residente de contratos de la empresa Sandvik Irineo Saul Serva Porta, concuerda en la opinión en vista que “la empresa asume lo siguiente: gratificaciones en julio y diciembre, vacaciones anuales y/o trucas, cts, con entidades a elección del trabajador, las utilidades son estrictos lo depositan en mes de marzo en función a la remuneración anual de Sandvik, seguro de Ley vida en Rimac y cumple con la ley de maternidad”. Por otro lado, el Asistente mantenimiento de la empresa tercerista Incimmet, concuerda con la opinión del residente de Sandvik, en vista que los beneficios sociales se cumplen al 100% de acuerdo a ley.

Como se puede apreciar no todas las empresas cumplen en forma igualitaria con los beneficios sociales variándose por la zona de ubicación, el tipo de explotación minera y zona de trabajo, es por ello, las empresas terceristas no otorga todo el beneficio que son: como de sub suelo, asignación familiar, escolaridad, horas nocturnas, horas

extras, feriados y fallecimiento de un familiar; por esta razón afirmamos que los trabajadores de las empresas terceristas son vulnerados en sus derechos laborales por no recibir algunos de los beneficios antes mencionados.

Con respecto a la competencia de las empresas principal y/o terceristas en garantizar la estabilidad laboral de sus trabajadores mineros, se puede afirmar que la empresa brinda todas las garantías a diferencia de las empresas terceristas. Siendo este el derecho que tiene el trabajador de conservar su permanencia en el trabajo, pero en la práctica transcurrido en un promedio de 5 años les da su carta de agradecimiento y concluye con su contrato, y nuevamente transcurrido de 3 meses vuelven a celebrar un nuevo contrato la empresa tercerista con el trabajador, dando a entender como si fuera nuevos trabajadores. Aun cuando el residente de contratos de la empresa Sandvik Irineo Saul Serva Porta, manifiesta que “toda empresa minera garantiza la estabilidad laboral de sus trabajadores competentes, para ello realizan capacitaciones y talleres en función a la actividad, cada colaborador realiza su estabilidad laboral por su desempeño, para ello se realiza evaluación de medio y fin de año”. Dicha afirmación no es del todo cierta porque en realidad no todas las empresas tercerizadoras garantizan la estabilidad laboral de sus trabajadores. Por otro lado, el Asistente de mantenimiento de la empresa tercerista Incimmet, menciona que la empresa tercerizadora la que rige de acuerdo a la ley N° 024-2016 y su modificatoria 023-2017, donde indica en este caso la responsabilidad de los supervisores y la Ley de Beneficios Sociales. Conuerdo con la respuesta del ingeniero de la empresa Incimmet, en la entrevista se acogió varias molestias por parte de los trabajadores, mencionando que la estabilidad laboral debe darse por el desempeño laboral y el conocimiento que puede otorgar el trabajador a la empresa.

Las empresas tercerizadoras no protegen los derechos laborales de sus trabajadores; ya que estos no están sujetos a un contrato de trabajo indeterminado, estabilidad laboral (el despido se realice por una causa comprobada por la ley), la jornada laboral (no puede ser mayor a 8 horas diarias y 48 horas a la semana), descanso remunerado o días libres (el trabajador tiene derecho a descansar en la semana, así como las vacaciones), seguro social y seguro complementario de trabajo de riesgo. Por otra parte, el residente de contratos de la empresa Sandvik Irineo Saul Serva Porta manifiesta que “la empresa en cuestión de accidentes les protege la empresa principal donde le exige a la tercerista que cumpla en pagar sus derechos laborales en control que es una obligación para que les pueda pagar sus liquidaciones.” Lo correcto sería la empresa con quien se celebró el contrato serian quien asumen todas las responsabilidades y no delegarle a la empresa principal, hechos que generan inseguridad para el trabajador.

Por otro lado, el Asistente de mantenimiento de la empresa tercerista Incimmet, concuerda con la opinión del residente de Sandvik, donde las empresas si cumplen las normativas vigentes del derecho del trabajador, como el pago estricto de beneficios sociales, brindando condiciones de trabajo en su actividad y bienestar, respetando el régimen de trabajo al cual corresponde. Dicha opinión no concuerda con lo señalado por los trabajadores porque se presume al ser trabajadores que ocupan cargos de confianza ellos reciben beneficios diferenciados de los trabajadores, entonces sus opiniones van a favor de las empresas y no a la verdadera realidad que enfrentan los trabajadores que son vulnerados en sus derechos al obligarlos a laborar más de 8 horas diarias, no les brinda la seguridad que se puede tener dentro de una superficie minera, sus alimentaciones no son otorgadas a la hora indicada, la seguridad dentro de la mina no es señalizada correctamente, pero quien supervisa el abuso por parte de los ingenieros o residentes de obras a los trabajadores de las empresas terceristas.

De toda la entrevista efectuada se puede deducir que hay una diferenciación en cuanto a las obligaciones entre la empresa principal y tercerista, porque la empresa principal brinda mayor protección y cumplimiento de los derechos laborales a diferencia de los terceristas que están vulnerando los derechos del trabajador al incumplir los beneficios sociales y estabilidad laboral.

5.2. Contrastación de la hipótesis

5.2.1. Contrastación de la primera hipótesis

Con respecto a esta hipótesis sobre “El ejercicio de la autonomía de las empresas tercerizadoras influyen negativamente en la protección de los derechos laborales”.

Está demostrado conforme a los resultados de la encuesta aplicado a los trabajadores de la unidad minera Atacocha - Cerro de Pasco, en la que manifiestan en los gráficos N° 01 con un 56,8%, gráfico N° 03 con un 87,9%, y finalmente grafico N° 04 con un 73,5%, mencionan que las empresas en mención influyen negativamente en cuanto a la protección de los derechos laborales, por ende, las empresas tercerizadoras llegan a adquirir la contrata con las empresas principales para la realización de sus trabajos por un tiempo determinado, para ello las empresas terceristas contratan a sus trabajadores, bajo un contrato de mutuo acuerdo, teniendo en consideración que debe estar bajo su exclusiva subordinación de la empresa contratante. Pero en la realidad los trabajadores están bajo la subordinación de la empresa principal, laborando más de ocho horas diarias, sin percibir horas extras y beneficios que la empresa principal les deberían de otorgarlos al trabajador tercerista. Se aprecia también que los trabajadores terceristas no perciben todos los beneficios que la ley los establece, se hace mención que cada empresa, manejan internamente un reglamento de los

beneficios y haberes para sus trabajadores, siendo ello una vulnerabilidad para sus derechos.

Al respecto, en la entrevista respondiendo a la pregunta N° 04 los representantes de los trabajadores terceristas y/o principales mencionan que las empresas otorgan los beneficios laborales a los trabajadores, las mismas que son supervisados por la entidad fiscalizadora SUNAFIL; del mismo modo al no ejercerse la autonomía correspondiente se estaría acarreado a una causal de desnaturalización del contrato.

Asimismo la mayoría de los entrevistados manifiestan que las empresas tienen la responsabilidad de asumir sobre la seguridad laboral de sus trabajadores, velando por el bienestar físico y psicológico en el desempeño de las labores que realizan dentro de la superficie minera, hechos que en la realidad no se están cumpliéndose, es por ésta razón que las empresas terceristas deben cumplir con la labor de inducción, charlas y medidas de prevención para evitar accidentes o impases durante el desempeño de las laborales que les corresponde.

El trabajador de la empresa tercerista debe de estar capacitado de acuerdo a las labores de cada zona y área de trabajo que les compete, pero un trabajador tercerista no solo labora en la empresa en la que realizó su contrato, son encomendados a laborar en la empresa principal, por orden de un jefe de área, que pasaría si el trabajador sufre un accidente dentro de la empresa principal, quien sería el encargado de cubrir los gastos para la recuperación.

Al respecto la Ley N° 29245, en su artículo 9, señala que la empresa principal que contrate la realización de obras o servicios con desplazamiento de personal de la empresa tercerizadora es solidariamente responsable por el pago de los derechos y beneficios laborales y por las obligaciones de seguridad social

devengados por el tiempo en que el trabajador estuvo desplazado. Dichas responsabilidades no son realizadas por las empresas que los contratan, siendo ellos vulnerados sus derechos laborales.

5.2.2. Contratación de la segunda hipótesis

Con respecto a esta hipótesis, sobre “La responsabilidad de las empresas tercerizadoras y/o principales frente al cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores no son asumidas a cabalidad”

Se encuentra demostrado conforme a los resultados de la encuesta aplicado a los trabajadores de la unidad minera Atacocha - Cerro de Pasco, en la que manifiesta conforme se puede observarse en el gráfico N° 02 que el 65,9%, gráfico N° 5 con un 55,3%, gráfico N° 06 con un 67,4% y en el gráfico N° 07 con un 54,5%, mencionan que las empresas terceristas y/o principales no brindan todos los beneficios sociales que les corresponde a cada trabajador por el tiempo de servicio prestado en las empresas mineras, deben de otorgarles en tiempo record sus beneficios de CTS, sus utilidades por igualdad a cada trabajador, las gratificaciones, y sus vacaciones que son los 30 días y no ser vendidas por los trabajadores y también la asignación familiar que por ley les corresponde, ya que en algunas empresa son excluidas este beneficio. Por otro lado, deben de otorgarles incentivos, bonos y horas extras y sobre todo brindares una estabilidad laboral a sus trabajadores por tiempo determinado.

Al respecto, el entrevistado Ing. Freddy Salazar Salvador – Asistente de mantenimiento de la Empresa Incimmet, manifiestan: “los beneficios sociales en si son al 100%, de acuerdo a ley, e incluso cumple con CTS, adicionalmente hay otros beneficios como es el seguro de ley”, si bien es cierto la ley lo regula como manifiesta el entrevistado pero no todas la empresas cumplen con otorgar dichos

beneficios que le corresponde al trabajador como consecuencia del convenio colectivo por suelo, sub suelo, humedad, altura y por zona.

5.3. Análisis y discusión de los resultados

5.3.1. El ejercicio de la autonomía de las empresas tercerizadoras y los derechos laborales de los trabajadores.

Al respecto el 86,9 % de los trabajadores de la unidad minera Atacocha - Cerro de Pasco, mencionan que los beneficios sociales no son correctamente distribuidos de acuerdo a la ley establecida, se apreció en una empresa minera la vulnerabilidad de sus beneficios laborales como son: escolaridad y asignación familiar. Por otro lado, las empresas principales manejan mejor el tema estabilidad laboral, ya que sus trabajadores perciben sus beneficios mejores que las empresas terceristas, como son: horas extras, bonos por zona (altura, sub suelo y humedad) y refrigerio.

Asimismo, podemos mencionar acerca de la autonomía que deben de ser ejercida por parte de la empresa tercerizadora hacia sus trabajadores, ya que no desarrollarse de esta manera se estaría llegando a la desnaturalización de dicho contrato y los vulnerando los derechos que les corresponde a los trabajadores de las empresas mineras.

Por otro lado al respecto Romero 2015, señala “La tercerización de servicios es una forma válida de cooperación empresarial que surge en este clima de adecuación a los cambios producidos por la globalización, y trae consigo la flexibilización y triangulación de las relaciones laborales; por lo cual surge una norma correctamente elaborada y eficaz en la protección tanto de los intereses de los empresarios como de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, logrando de esta forma un equilibrio normativo”, esto quiere decir

que las empresas terceristas buscan un equilibrio competitivo para su empresa, contratan a sus trabajadores para la producción y productividad, logrando así tener eficaz y eficiencia en sus labores que ellos prestan a las empresas principales, y teniendo una relación laboral segura con sus medidas de protección adecuada.

5.3.2. La responsabilidad de las empresas tercerizadoras y/o principales frente al cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores mineros.

Al respecto el 65,9% de los trabajadores de las empresas terceristas de la unidad minera Atacocha - Cerro de Pasco, mencionan que el cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores no es otorgado como lo establece en la Ley, ya que algunas empresas vulneran los derechos de sus trabajadores, presentando que cada empresa maneja un reglamento interno.

Asimismo, en el régimen minero, los trabajadores tienen los mismos derechos laborales que los trabajadores del régimen laboral común. Sin embargo, debido a la naturaleza de las labores que prestan los trabajadores mineros, existen determinadas condiciones particulares a favor de los trabajadores.

Por otra parte se mencionan que los derechos laborales que deben de ser iguales para todos los trabajadores, estos varían de acuerdo a la zona o área al cual se presta dicho servicio, ya que de no existir dichos derechos por decirlos así especiales, no se estarían protegiendo a los trabajadores del sector minero y llegándose así a vulnerar del mismo modo sus beneficios sociales que le son correspondidos al tener una relación contractual; esto quiere decir que dichos derechos laborales y beneficios sociales que existen particularmente para los

trabajadores del sector minero deben de cumplirse en sus totalidad y no dejar al vacío el resto de estos beneficios que son también de igual importancia

CONCLUSIONES

1. Los trabajadores de las empresas tercerizadoras a diferencia de las principales se encuentran en desventaja en el otorgamiento de sus beneficios sociales por el incumplimiento en algunos casos, respecto al monto de sus remuneraciones, ya que este es menor al que obtiene un trabajador de la empresa principal; contraviniendo de esta manera lo que establece la ley. En general las empresas tercerizadoras de la provincia de Pasco otorgan menores beneficios laborales en relación a las empresas principales.
2. Los trabajadores que desempeñan labores a favor de las empresas tercerizadoras están siendo desprotegidos en sus derechos laborales, al mantener cierta dependencia con la empresa principal, por ser testaferros, creadas por la misma empresa principal, y por lo mismo su autonomía es bastante limitada, que redundaría en perjuicio de sus trabajadores.
3. Las empresas principales son solidariamente responsables con las empresas tercerizadoras sobre el pago de beneficios y derechos laborales solo cuando son compelidos por la autoridad judicial o administrativa.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que el SUNAFIL fiscalice el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores pertenecientes a la empresa tercerizadora, reforzando los servicios inefectivos, asimismo deben de realizar una visita inopinada las empresas mineras, evidenciando si se lleva a cabo el cumplimiento de lo que se estipuló en el contrato de los trabajadores de las empresas principales y terceristas con respecto a las horas de trabajo, labores que realizan.
2. Se recomienda la Dirección Regional de Minería de la Región Pasco, practique inspecciones o verificaciones sobre la existencia de empresas tercerizadoras dependientes de la empresa principal.
3. El Ministerio de Trabajo debe inspeccionar los reglamentos internos que manejan cada empresa tercerizadora, en la que establece los beneficios sociales que les corresponde a cada trabajador por los servicios que realizan dentro de una superficie minera, se aprecia que no todas las empresas vienen cumpliendo a cabalidad con sus obligaciones que les corresponde, priorizándose muchas veces el criterio de cada empresa, sin tener en cuenta la razón y lo que establece la ley, y de esta manera el ente fiscalizador estaría protegiendo a los trabajadores frente a la vulneración de sus derechos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arevalo, J. (2016) *“Tratado de derecho laboral”*. (1ª ed.). Lima, Perú: Editorial Pacifico S.A.C.
- Arriola y Rivera. (2015) *“Responsabilidad solidaria en procesos de tercerización”* Para optar el título profesional de Abogado, Universidad Señor de Sipan. Pimentel, Perú.
- Bendezu, G. (1996) *“Derecho individual de trabajo”*. Lima, Perú: Editorial Fecat. E.I.R.L.
- Carhuatocto, H. (2012) *El fraude y la simulación en la intermediación laboral y la tercerización*. Lima, Perú: Editorial Juristas Editores E.I.R.L.
- Castillo y Nuñez. (2014) *“Análisis cualitativo-jurídico de la tercerización laboral en el marco del derecho de asociación sindical en Colombia”* (Tesis pregrado). Para optar el título profesional de Abogado, Universidad de Cartagena. Cartagena de indias, Colombia.
- Espinoza, F. (2008) *“Tercerización de servicios”*. (1ª ed.) Lima, Perú: Editorial El Búho E.I.R.L.
- Fabian, J. (2016). *“Responsabilidad en las obligaciones derivadas de las actividades de la intermediación laboral”*. (Tesis posgrado) .Pontificia Universidad Nacional de Trujillo, Perú.
- Galvez, J. (2014). *“La intermediación laboral y el deterioro del nivel de ingresos de los trabajadores del sector público en la ciudad de Ayacucho”*. (Tesis posgrado). Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho, Perú.
- Navarrete, A. (2018) *Tercerización e intermediación laboral*. (1ª ed.) Lima, Perú: Editorial El Búho E.I.R.L.

- Ponce, D. (2013) “*La Tercerización Laboral*” (Trabajo Final de Graduación). Para optar el título profesional de Abogado, Universidad Empresarial Siglo 21. Córdoba.
- Raso, J. (2015) *La tercerización laboral outsourcing*. Lima, Perú: Editorial Jurista Grijley. E.I.R.L.
- Rodríguez, K. (2017) “*Las relaciones de tercerización entre empresas transfronterizas*” para optar el grado de segunda especialidad en derecho del trabajo y de la seguridad social. Pontificia Universidad Católica. Lima, Perú.
- Romero, J. (2015) “*La tercerización de servicios y la razón por la que afecta negativamente a la funcionalidad de los derechos laborales*”. (Tesis pregrado). Para optar el título profesional de Abogado, Universidad Privada del Norte. Cajamarca, Perú.
- Valderrama, L. (2016) *Régimen laboral explicativo 2017*. (1ª ed.) Lima, Perú: Editorial El Buzo E.I.R

ANEXOS

ANEXO N° 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO DE LA TESIS: LA TERCERIZACIÓN Y LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS MINERAS DE CERRO DE PASCO, 2017-2018.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLE/ INDICADOR	METODOLOGIA
<p>¿De qué manera la tercerización laboral, afecta los derechos de los trabajadores de las empresas mineras tercerizadoras de la Unidad Atacocha, 2017 - 2018?</p> <p>PROBLEMA ESPECIFICO</p> <p>1. ¿Cómo el ejercicio de la autonomía de las empresas tercerizadoras influyen negativamente en la protección de los derechos laborales?</p> <p>2. ¿Cuál es la responsabilidad de las empresas tercerizadoras y/o principales frente al cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de las empresas mineras?</p>	<p>Determinar de qué manera la tercerización laboral, afecta los derechos de los trabajadores de las empresas mineras tercerizadoras de la Unidad Atacocha, 2017 – 2018.</p> <p>OBJETIVO ESPECIFICO</p> <p>1. Determinar el ejercicio de la autonomía de las empresas tercerizadoras influyen negativamente en la protección de los derechos laborales.</p> <p>2. Establecer la responsabilidad de las empresas tercerizadoras y/o principales frente al cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores de las empresas mineras.</p>	<p>La tercerización laboral, afecta los derechos del trabajador relativo a sus remuneraciones y beneficios sociales de parte de las empresas mineras tercerizadoras.</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFIO</p> <p>1. El ejercicio de la autonomía de las empresas tercerizadoras influyen negativamente en la protección de los derechos laborales.</p> <p>2. La responsabilidad de las empresas tercerizadoras y/o principales frente al cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores no son asumidas a cabalidad.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE. X= LA TERCERIZACION LABORAL EN LOS CENTROS MINEROS ATACOCHA</p> <p>DIMENSIONES X1= Ejercicio de la autonomía X2=Responsabilidad de la empresa tercerizadora.</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE. Y= DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES MINEROS</p> <p>DIMENSIONES Y1= Beneficios sociales Y2= Estabilidad laboral</p>	<p>Método:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inductivo - Deductivo • Análisis – Síntesis <p>Tipo de investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Básico • Jurídico Social <p>Nivel de investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Descriptivo <p>Diseño de investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • No experimental, transversal - explicativo <p>Población y Muestra Población: 200 Muestra:</p> <p>Tipo de Muestreo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Probabilístico aleatorio simple <p>Tamaño de la Muestra</p> <ul style="list-style-type: none"> • 132 <p>Técnicas de Recolección de datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta • Entrevista <p>Instrumento de Investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis documental contrato <p>Técnica de Procesamiento de datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estadística descriptiva – utilización del programa SPSS V24 análisis e interpretación de los datos • Contrastación de hipótesis

ANEXO N° 02

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES
VARIABLE INDEPENDIENTE	<p>Según Sanguinetti (2013)</p> <p>La tercerización laboral aparece vinculada a la realización por un tercero, en virtud de un acuerdo contractual, de una obra, un servicio o una actividad especializada, la cual deberá ser ejecutada por este con autonomía, asumiendo todos los riesgos y con disposición de una organización y recursos propios. (p. 206)</p>	<p>X1=Ejercicio de la autonomía</p> <p>X2=Responsabilidad de la empresa tercerizadora.</p>
X=LA TERCERIZACION LABORAL EN LOS CENTROS MINEROS ATACOCHA		
VARIABLE DEPENDIENTE	<p>Según Flores y Carvajal (2013)</p> <p>El derecho laboral es el conjunto de normas que regulan las relaciones entre dos grupos sociales, patrones y trabajadores, tanto en su aspecto individual como colectivo. (p. 241)</p>	<p>Y1=Beneficios sociales</p> <p>Y2=Estabilidad laboral</p>
Y=DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES MINEROS		

ANEXO N° 03

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

VARIABLES	INDICADORES	ITEMS	TECNICAS/ INSTRUMENTOS	ESCALA DE MEDICION
VARIABLE INDEPENDIENTE La tercerización laboral en los centros minero Atacocha	X1= Ejercicio de la autonomía	1. ¿Considera usted que la empresa tercerizadora ejerce su autonomía en administrar su personal y pagar sus beneficios sociales?	Encuesta – Cuestionario	Escala nominal
	X2= Responsabilidad de la empresa tercerizadora	2. ¿Las empresas tercerizadoras vienen asumiendo su responsabilidad con respecto al pago de sus beneficios sociales?		
VARIABLE DEPENDIENTE Derechos laborales de los trabajadores mineros	Y1=Beneficios sociales	3. ¿Para usted la empresa principal o la tercerizadora brinda mayor seguridad con respecto a la estabilidad laboral y otros beneficios? 4. ¿La empresa tercerizadora donde labora cumple con efectuar los depósitos semestrales de la compensación por tiempo de servicio? 5. ¿La empresa donde labora cumple con otorgarle las gratificaciones de fiestas patrias, navidad y otorgarle sus vacaciones anuales? 6. ¿A cuánto asciende su remuneración ordinaria mensual y si dicho monto cubre sus necesidades personales y familiares esenciales?		
	Y2= Estabilidad laboral	7. ¿Usted viene laborando en base a un contrato indeterminado o sujeto a modalidad?		

ANEXO N° 04

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

VARIABLES	INDICADORES	ITEMS	TECNICA DE INVESTIGACIÓN	INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
VARIABLE INDEPENDIENTE La tercerización laboral en los centros mineros Atacocha	X1= Ejercicio de la autonomía	1. ¿Considera usted que la empresa tercerizadora ejerce su autonomía en administrar su personal y pagar sus beneficios sociales?	Entrevista	Guía de entrevista
	X2= Responsabilidad de la empresa tercerizadora	2. ¿Cómo considera usted que las empresas tercerizadoras están protegiendo sus derechos laborales de sus trabajadores?		
VARIABLE DEPENDIENTE Derechos laborales de los trabajadores mineros	Y1=Beneficios sociales	3. ¿Qué responsabilidad viene asumiendo la empresa tercerizadora frente a los trabajadores de las empresas mineras con respecto a sus beneficios sociales?		
	Y2= Estabilidad laboral	4. ¿Cuál de la empresas considera usted que tienes competencia en garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores mineros? 5. ¿Los trabajadores de las empresas principales y/o tercerizadoras tiene el derecho de garantizar su estabilidad laboral de los trabajadores terceristas?		

ANEXO N° 05



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
ESCUELA PROFESIONAL DERECHO



CUESTIONARIO

TITULO : “LA TERCERIZACION Y LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS MINERAS DE CERRO DE PASCO, 2017-2018”.

OBJETIVO : La presente encuesta tiene como objetivo recoger opiniones de los trabajadores de las empresas terceristas en el sector minero concernientes a los derechos laborales, como una forma de controlar y hacer respetar tales derechos y que estos no se lleguen a vulnerar.

DIRIGIDO : Trabajadores de las empresas principales ()
Trabajadores de las empresas terceristas ()

INSTRUCCIONES:

Agradecemos marcar con un aspa (X) la alternativa que considere ser la más apropiada en las siguientes interrogantes:

1. Usted como trabajador minero. ¿Dependen exclusivamente de la empresa tercerizadora en cuanto a las órdenes para el desempeño de sus labores?

- a. Si
- b. No

2. ¿Las empresas tercerizadoras vienen asumiendo su responsabilidad con respecto al pago de sus beneficios sociales?

- a. Si
- b. No

3. ¿Para usted la empresa principal o la tercerizadora brinda mayor seguridad con respecto a la estabilidad laboral y otros beneficios?

- a. Empresa Minera Principal
- b. Empresa Tercerizadora

4. ¿Usted viene laborando en base a un contrato indeterminado o sujeto a modalidad?

- a. Contrato indeterminado
- b. Contrato Sujeto a Modalidad

5. ¿La empresa tercerizadora donde labora cumple con efectuar los depósitos semestrales de la compensación por tiempo de servicio?

- a. Si
- b. No

6. ¿La empresa donde labora cumple con otorgarle las gratificaciones de fiestas patrias, navidad y otorgarle sus vacaciones anuales?

- a. Si
- b. No

7. ¿A cuánto asciende su remuneración ordinaria mensual y si dicho monto cubre sus necesidades personales y familiares esenciales?

- a. A 1500
- b. A más de 1500

ANEXO N°06



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
ESCUELA PROFESIONAL DERECHO



ENTREVISTA

1. ¿Qué responsabilidad vienen asumiendo la empresa tercerizadora frente a los trabajadores de las empresas mineras con respecto a sus beneficios sociales?

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

2. ¿Cuál de las empresas considera usted que tienen competencia en garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores mineros?

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

3. ¿Cómo considera usted que las empresas tercerizadoras están protegiendo sus derechos laborales de sus trabajadores?

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

4. ¿Considera usted que la empresa tercerizadora ejerce su autonomía en administrar su personal y pagar sus beneficios sociales?

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

5. ¿Los trabajadores de las empresas principales y/o tercerizadoras tienen el derecho de garantizar su estabilidad laboral de los trabajadores terceristas?

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

ANEXO N° 07

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de este protocolo es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador se quedará con una copia firmada de este documento, mientras usted poseerá otra copia también firmada.

La presente investigación se titula “la tercerización y los derechos laborales de los trabajadores de las empresas mineras de Cerro de Pasco, 2017-2018”. Esta tesis es dirigida por Sheyla Ketty Borquez Cuellar y Rosmery Silvestre Salvador, bachilleres de la facultad de Derecho y Ciencias Políticas. El propósito de la investigación es determinar de qué manera la tercerización laboral, afecta los derechos de los trabajadores de las empresas mineras en Cerro de Pasco.

Para ello, se le solicita participar en una encuesta que le tomará 20 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna consulta sobre la investigación, puede formularla cuando lo estime conveniente.

Su identidad será tratada de manera anónima, es decir, el investigador no conocerá la identidad de quién completó la encuesta. Asimismo, su información será analizada de manera conjunta con la respuesta de sus compañeros y servirá para la elaboración de la presente tesis.

Asimismo se me ofreció toda la información necesaria sobre el propósito de la investigación, por lo cual, brindo mi consentimiento respondiendo a las preguntas formuladas en el cuestionario.

Nombre: Federico Tovar Aparco

Fecha: 25 de febrero de 2020

Correo electrónico: federicotovaraparco@gmail.com

Firma del participante:



Firma del investigador (o encargado de recoger información):

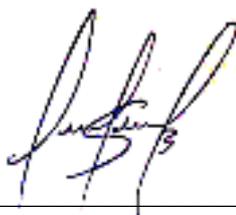


ANEXO N° 08

COMPROMISO DE AUTORIA

Yo Sheyla Ketty Borquez Cuellar, identificada con DNI N° 71835827, domiciliado en Jr. Túpac Amaru N° 1301 - Chilca, bachiller de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, me COMPROMETO a asumir las consecuencias administrativas y/o penales que hubiera lugar si en la elaboración de mi investigación titulada LA TERCERIZACIÓN Y LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS MINERAS DE CERRO DE PASCO, 2017-2018, se haya considerado datos falsos, falsificación, plagio, auto plagio, etc. y declaro bajo juramento que el trabajo de investigación es de mi autoría y los datos presentados son reales y he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.

Huancayo, 09 de abril de 2022



Sheyla Ketty Borquez Cuellar

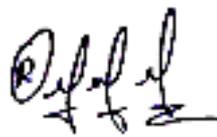
DNI N° 71835827

ANEXO N° 09

COMPROMISO DE AUTORIA

Yo Rosmery Silvestre Salvador, identificada con DNI N° 73127116, domiciliado en Pasaje Dios es Amor S/N - Huancán, bachiller de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, me COMPROMETO a asumir las consecuencias administrativas y/o penales que hubiera lugar si en la elaboración de mi investigación titulada LA TERCERIZACIÓN Y LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS MINERAS DE CERRO DE PASCO, 2017-2018, se haya considerado datos falsos, falsificación, plagio, auto plagio, etc. y declaro bajo juramento que el trabajo de investigación es de mi autoría y los datos presentados son reales y he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.

Huancayo, 09 de abril de 2022



Rosmery Silvestre Salvador

DNI N° 73127116





