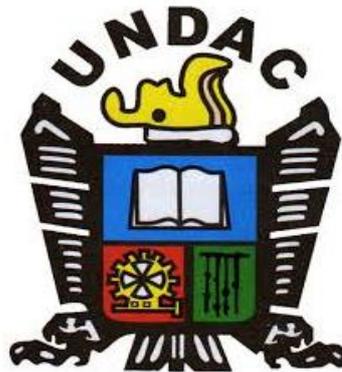


**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**  
**ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE DERECHO**



## **TESIS**

**Las empresas de tercerización y la limitación de  
derechos colectivos de trabajo en la actividad minera  
en Pasco 2010-2018**

**Para optar el título profesional de:**

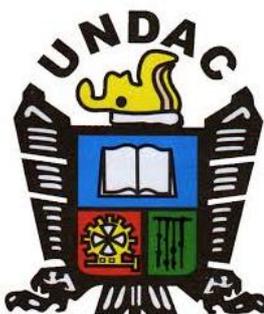
**Abogado**

**Autor: Bach. Leslie Maria BONIFACIO AYALA**

**Asesor: Dr. José Luis YUPANQUI CORDOVA**

**Cerro de Pasco – Perú – 2021**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**  
**ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE DERECHO**



**TESIS**

**Las empresas de tercerización y la limitación de  
derechos colectivos de trabajo en la actividad minera  
en Pasco 2010-2018**

**Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado.**

---

**Dr. Yino Pelé YAURI RAMÓN**  
**PRESIDENTE**

---

**Dr. Miguel Ángel CCALLOHUANCA QUITO**  
**MIEMBRO**

---

**Mg. Wilfredo Raúl TORRES ALFARO**  
**MIEMBRO**

### **DEDICATORIA:**

El presente trabajo lo dedico a Dios, por ser mi inspirador y darme fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de mis anhelos más deseados. A mis padres, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ellos he logrado la tan ansiada titulación como abogada en nuestra licenciada Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

A todas las personas que me han apoyado y hecho que el trabajo se realice con éxito en especial a aquellos que me abrieron las puertas y me compartieron sus conocimientos.

## **RECONOCIMIENTO:**

A Dios, nuestro guía por sus excelsas bendiciones y que constituye la razón de nuestra existencia.

A mis padres por su apoyo incondicional en el logro de mis proyectos como persona y profesional.

A todos mis familiares por haberme apoyado y por haberme brindado comprensión, paciencia y satisfacción al apoyarme en el logro de mis metas como persona y profesional.

## RESUMEN

La tesis denominada “Las empresas de tercerización y la limitación de derechos colectivos de trabajo en la actividad minera en Pasco 2010-2018”, nos ha permitido conocer que la provincia de Pasco es una de las provincia que económica y laboralmente está dedicada a la actividad minera, al obtener información de su actividad principal me he permitido conocer la realidad de este sector de la actividad minera en Pasco y por supuesto he podido informarme que detrás de las actividades mineras principales llamadas así por la tercerización existen otras pequeñas empresas dedicadas también al sector de minería empresas que en merito a un contrato con la empresa principal desarrollan actividades propias en el sector y cada una de ellas cuentan con sus propios trabajadores, quienes dependen remunerativamente de las empresas especializadas o de tercerización como lo reconoce la Ley N° 29245, modificatoria y su reglamento D.S. N 006-2008-TR.

La investigación desarrollada en mérito al problema planteado, sus objetivos, hipótesis y la discusión me permitió confirmar que en efecto el sector laboral mayoritario son trabajadores de empresas tercerizadoras y estos a la fecha no pueden desenvolverse y ejercer sus derechos colectivos, como el derecho a la sindicación, negociación colectiva, es decir no cuentan con mecanismos que colectivamente les permita establecer clausulas relacionados a su remuneración, condiciones de trabajo, productividad y otros, por supuesto ven limitados su derecho a la huelga, limitación que no solo se debe a la legislación nacional como la ley de negociación colectiva de trabajo comprendido en el D.S. 010-2003-TR, sino también en la propia ley de tercerización que entiende se han expedido pensando en la forma de explotación de recursos mineralizados a través de empresas centralizadas o únicas autorizadas para desarrollar el proceso productivo minero, no se ha advertido menos se ha adecuado la legislación nacional para empresas especializadas llamadas de tercerización, pese a que las diversas disposiciones legales han entendido las etapas de un proceso de

producción en minería, por lo que considero que la presente tesis ha alcanzado su propósito.

**Palabras clave:** Libertad sindical, Derecho colectivo, Tercerización.

## ABSTRACT

The thesis called "Outsourcing companies and the limitation of collective work rights in the mining activity in Pasco 2010-2018", has allowed us to know that the province of Pasco is a province that economically and labor is dedicated to mining activity, By obtaining information on its main activity, I have learned about the reality of this sector of mining activity in Pasco and, of course, I have been able to inform myself that behind the main mining activities called by outsourcing, there are other small companies also dedicated to the mining sector. companies that merit a contract with the main company develop their own activities in the sector and each of them have their own workers, who are remuneratively dependent on specialized or outsourcing companies as recognized by law 29245, amending and its regulations DS N 006-2008-TR.

The research carried out in relation to the problem posed, its objectives, hypotheses and discussion allowed me to confirm that in fact the majority labor sector are workers from outsourcing companies and these to date cannot operate and exercise their collective rights, such as the right to unionization, collective bargaining, that is, they do not have mechanisms that collectively allow them to establish clauses related to their remuneration, working conditions, productivity and others, of course their right to strike is limited, a limitation that is not only due to national legislation such as the labor collective bargaining law included in the DS 010-2003-TR, but also in the outsourcing law itself, which is understood to have been issued thinking about the way to exploit mineralized resources through centralized or sole companies authorized to carry out the mining production process. Adequate national legislation for specialized companies called outsourcing, despite the fact that the various legal provisions have understood the stages of a mining production process, for which I consider that this thesis has achieved its purpose.

**Keywords:** Freedom of association, Collective law, Outsourcing

## INTRODUCCIÓN

En los primeros años de la década 2000 se hizo más notorio en la ciudad de Cerro de Pasco las Empresas Tercerizadoras, empresas que de una y otra manera han tenido plena participación en el proceso productivo minero desde la exploración hasta la comercialización de productos no metálicos extraídos de las entrañas de los suelos.

El presente trabajo de investigación tiene dos variables desde el tema elegido, la primera variable está relacionado a las empresas tercerizadoras surgidas como consecuencia de la externalización productiva para otros llamados descentralización empresarial, cual fuera la denominación que se le otorga las empresas de tercerización por mandato de la ley son autónomas, como tal no solo deben contar con su propio equipo o logística, sino también con su propio equipo de trabajo o trabajadores dependientes de la empresa tercera. Es decir las Empresas Tercerizadoras de manera independiente a la empresa principal cuenta con sus propios trabajadores o dependientes laboralmente, que no tendría de nada de malo si estos trabajadores tendrán el mismo estatus laboral de carácter remunerativo que los trabajadores de la empresa principal, la diferencia de trato de condiciones laborales y sobre todo la diferencia económica de carácter remunerativo, de condiciones de trabajo y de trato nos ha permitido realizar el presente trabajo de investigación.

Los trabajadores de una unidad minera o de un centro de producción y dependientes de una empresa principal, cuentan con gremios sindicales, negociación colectiva, convención colectiva de trabajo e incluso a fin de hacer notar su capacidad en el proceso productivo minero tienden a confrontar el trabajo con el capital. Contrariamente los trabajadores de las empresas tercerizadoras se ven limitados sus derechos laborales de carácter colectivo, por cuanto en un porcentaje casi total no cuentan con un gremio sindical lo que hace que ven limitados sus derechos de carácter colectivo, como derecho a una negociación colectiva, convención colectiva de trabajo, contar con un gremio sindical y por supuesto tiene restringido su derecho a la

huelga, no solo porque estas formas de derechos colectivos están restringido por el accionar del propio empleador, sino también por las mismas leyes vigentes que restringen derechos de carácter colectivo como los ya indicados, que luego de una investigación hemos podido advertir las limitaciones de estos derechos laborales de un gran sector en la actividad minera en la ciudad de Cerro de Pasco en los años 2010-2018, por lo mismo ponemos a consideración el presente trabajo de investigación titulada “Las empresas de tercerización y la limitación de derechos colectivos de trabajo en la actividad minera en Pasco 2010-2018”.

LA AUTORA.

## INDICE

**DEDICATORIA**

**RECONOCIMIENTO**

**RESUMEN**

**ABSTRACT**

**INTRODUCCIÓN**

**INDICE**

## CAPÍTULO I

### PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1.	Identificación y determinación del problema.....	- 1 -
1.2.	Delimitación de la investigación.....	- 2 -
1.3.	Formulación del problema: .....	- 3 -
	1.3.1 Problema principal:.....	- 3 -
	1.3.2. Problemas específicos: .....	- 3 -
1.4.	Formulación de objetivos:.....	- 3 -
	1.3.1 Objetivo general:.....	- 3 -
	1.3.2. Objetivos específicos: .....	- 3 -
1.5.	Justificación de la investigación: .....	- 3 -
1.6.	Limitaciones de la investigación: .....	- 4 -

## CAPITULO II

### MARCO TEORICO

2.1.	Antecedentes de estudio: .....	- 6 -
2.2.	Bases teoricas - científicas: .....	- 8 -
2.3.	Definición de términos básicos .....	- 38 -
2.4.	Formulación de Hipótesis .....	- 63 -
	2.4.1. Hipótesis general.....	- 63 -
	2.4.2. Hipótesis específicas: .....	- 63 -
2.5.	Identificación de variables: .....	- 63 -

2.6.	Definición Operacional de variables e indicadores:.....	- 64 -
------	---	--------

### **CAPITULO III**

#### **METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION**

3.1.	Tipo de investigación:.....	- 66 -
3.2.	Métodos de investigación: .....	- 66 -
3.3.	Diseño de investigación: .....	- 66 -
3.4.	Población y muestra: .....	- 67 -
3.5.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	- 68 -
3.6.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos: .....	- 69 -
3.7.	Tratamiento estadístico:.....	- 70 -
3.8.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación: -	70 -
3.9.	Orientación ética .....	- 71 -

### **CAPITULO IV**

#### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

4.1.	Descripción del trabajo de campo:.....	- 72 -
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados:.....	- 73 -
4.3.	Prueba de hipótesis .....	- 86 -
4.4.	Discusión de resultados:.....	- 95 -

#### **CONCLUSIONES**

#### **RECOMENDACIONES**

#### **BIBLIOGRAFÍA**

#### **ANEXOS**

## **CAPÍTULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. Identificación y determinación del problema**

La ley que regula los servicios de tercerización entro en vigencia el 24 de julio de 2008 Ley N° 29245, el D.S. N° 1038, habiéndose expedido su reglamento el 12 de setiembre de 2008 a través del D.S. N006-2008-TR. A la vigencia de las citadas normas legales ha ingresado en la practica la teoría de externalización productiva o descentralización empresarial; para los trabajadores de las empresas especializadas o de tercerización surgió la precarización laboral, por lo mismo que los trabajadores de las empresas de tercerización como consecuencias de las vigencia antes indicadas se han limitadas o recortado sus derechos colectivos de trabajo, en el marco constitucional se ha establecido principios y garantía elementales a favor de los trabajadores como el derecho a la sindicación, derecho a la negociación colectiva, derecho a la convención colectiva de trabajo y el mismo derecho constitucional a la huelga en la práctica, estos se encuentra restringidos, como tal amerita realizar la presente investigación. Así por ejemplo hemos podido notar que nuestra actividad diaria como parte de esta sociedad que las empresas principales en aplicación de las leyes antes referidas han contratado a más de 10 hasta 15 empresas de tercerización a efectos que como indica la ley se hagan cargo de una parte

integral de proceso productivo, es decir, las empresas de tercerización por mandato de la ley puedan desarrollar actividades de exploración, explotación, beneficio, labor general, transporte y comercialización en el sector de minería. Las empresas mineras conocidas en el medio como la Empresa Administradora Cerro SAC, la Empresa Nexa Resources Perú Unidad el Porvenir, la Empresa Pan American Silver, la Empresa Sociedad Minera el Brocal, la Empresa Minera Chungar, la Empresa Minera Atacocha y otras haciendo uso la ley de servicio de tercerización remplazaron gran parte de sus trabajadores por trabajadores de empresas de tercerización, los mismos que actualmente ve restringido sus derecho colectivos de trabajo ya que no cuentan con un gremio sindical menos tienen acceso a una negociación colectiva de trabajo, tampoco llegaron a suscribir convenciones colectivas o contrato colectivos de trabajo, es decir, por diversos medios legales o ilegales evitan que forme sindicatos y con ello el ejercicio de sus derechos colectivos que redundan en una mejora remunerativa, condiciones de trabajo, productividad y otros, haciéndose notorio la diferencia de trato de un trabajador de la empresa de tercerización respecto de un trabajador de la empresa principal, por lo que nos vemos obligados ha realizar un estudio si en efecto se están limitando sus derechos colectivos laborales del sector de trabajadores de tercerización para lo cual nos formulamos las siguientes interrogantes en el siguiente trabajo de investigación.

## **1.2. Delimitación de la investigación**

El presente trabajo de investigación se desarrolló específicamente en la provincia de Pasco, no obstante que tuve acceso a información existente en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, dependencia del Gobierno Regional de Pasco, debido a que sólo en la provincia de Pasco desarrollan sus actividades la empresas dedicadas al rubro de la explotación minera, la misma que es la que cuenta con trabajadores dependientes de

empresas de tercerización y los casos que se presentan en su mayoría son referentes al tema que escogimos.

### **1.3. Formulación del problema:**

#### **1.3.1. Problema principal:**

¿Cómo las empresas de tercerización laboral limitan los derechos colectivos de los trabajadores de tercerización en la actividad minera en la ciudad de Cerro de Pasco en los años 2010 -2018?

#### **1.3.2. Problemas específicos:**

- a) ¿Cómo la falta de sindicatos que agrupa a trabajadores de empresas tercerizadoras limitan el logro de sus derechos colectivos de trabajo?
- b) ¿Cómo las empresas de tercerización han dado lugar a la diferencia remunerativa y de condiciones de trabajo respecto a los trabajadores de las empresas principales?

### **1.4. Formulación de objetivos:**

#### **1.4.1. Objetivo general:**

Analizar y constatar si las empresas de tercerización laboral limitan los derechos colectivos de los trabajadores de tercerización en la actividad minera en la ciudad de Cerro de Pasco.

#### **1.4.2. Objetivos específicos:**

- a) Determinar que la falta de sindicatos que agrupa a trabajadores de empresas tercerizadoras limitan el logro de sus derechos colectivos de trabajo.
- b) Establecer la diferencia remunerativa y de condiciones de trabajo de los trabajadores de las empresas de tercerización respecto a los trabajadores de las empresas principales.

### **1.5. Justificación de la investigación:**

La presente investigación se justifica en la medida que se va advertir la diferencia de trato de los trabajadores de la empresa de tercerización de sus

homólogos de las empresas principales, por lo mismo que existen una clara diferenciación en aspectos remunerativos y de condiciones de trabajo como consecuencia de falta de ejercicio de sus derechos colectivos de los trabajadores de las empresas tercerizadoras. La presente investigación permitirá conocer que el sistema jurídico nacional en relación a la política laboral no alcanza una masificación del ejercicio de derechos del sector laboral en condiciones similares que afectan a un grupo social bastante marcado por lo que nos permitirá informarnos este aspecto. Respecto al aspecto teórico debemos indicar que la teoría de externalización productiva o llamados por otra descentralización empresarial promovido en la década de los años 2000 está precarizando las condiciones laborales con mayor acento a trabajadores de empresas tercerizadoras o también llamado sub contratistas que pretendemos se aclare y se tome decisiones para conculcar esta diferencia. Asimismo, probablemente sea el primer estudio de investigación que permitirá contar con información y análisis respecto al tema planteado para otras investigaciones similares que pueda realizarse en torno al tema materia de investigación.

#### **1.6. Limitaciones de la investigación:**

La limitación es que no se cuenta con información directa de los procesos judiciales y administrativos, donde un trabajador de empresa tercerizadora haya reclamado o peticionado la negociación colectiva de trabajo, así como la falta de documentos en relación al caso materia de investigación.

#### **1.7. Importancia y alcances de la investigación:**

La investigación es viable porque será posible obtener información de las actuaciones administrativas y procesos judiciales promovidos en torno a la investigación y luego será objeto de análisis bajo el marco normativo vigente, de la negociación colectiva de trabajo que se encuentra a nuestro alcance. Es sumamente útil ya que nos permitirá aclarar la diferencia de trato de los trabajadores de la empresa principal respecto a los trabajadores de las

empresas tercerizadoras respecto a los derechos colectivos. Respecto al alcance de la investigación está delimitado desde el punto de vista espacial al área geográfica de Pasco; y en la delimitación temporal se ha precisado que corresponde al año 2018; en cuanto al alcance educativa debemos señalar que amerita el estudio como parte de la currícula universitaria y en el aspecto practico contrastar con la realidad; y en cuanto al alcance social se podrá advertir la diferencia de trato y consecuencias y sociales respecto a un sector que probablemente sea el más productivo.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEORICO:**

#### **2.1. Antecedentes de estudio:**

En relación al tema de investigación no existen antecedentes en la provincia de Pasco, salvo información diversificada en el Poder Judicial y en la Autoridad Administrativa de Trabajo. En el Ministerio de Trabajo han desarrollado inspecciones de relaciones colectivas de trabajo y en el Poder Judicial se han seguido procesos judiciales sobre negociación colectiva por Empresas de Tercerización, los mismos trabajadores y otros procesos relacionados al caso materia de investigación, es así en el ámbito de los antecedentes en el plano en los **Antecedentes Internacionales:** El caso del tema de investigación el Uruguayo Américo Plá Rodríguez en su trabajo de derecho laboral del volumen I tomo IV ha desarrollado el tema de acerca de la libertad sindical en ello menciona que el núcleo de normas que regula el conjunto del personal de la empresa, organizado o no, la formación y las funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos sus relaciones su posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo sobre la libertad sindical la misma que el derecho colectivo de trabajo nace como un derecho de los grupos sociales en especial en aquellos formados por los trabajadores. Asimismo, el español Manuel Carlos Palomeque López en su trabajo "El Derecho Sindical

Español” cuando afirma que el derecho de los trabajadores a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos al ejercicio libre de las funciones que le son atribuidas constitucionalmente para la defensa de los intereses de los trabajadores, la misma que concuerdo los temas tratados en el presente trabajo. En los **Antecedentes Nacionales:** tenemos el trabajo desarrollado por Oscar Ermida Uriarte en su libro “Crítica de la Libertad Sindical” menciona que no es uno más de los derechos humanos o fundamentales, sino que es un pre requisito o condición de posición y ejercicio de otros derechos. Usando una expresión a la moda, podría decirse que es un derecho para tener derechos, un derecho creador o generador de otros derechos. La misma idea o criterio es que el maestro Alfredo Villavicencio Ríos en su trabajo o libro denominado “La Libertad Sindical en el Perú” menciona que el derecho de los trabajadores a constituirse y afiliarse a organizaciones sindicales y el derecho de aquellos y estas a desarrollar actividades sindicales en defensa de sus intereses comunes. La misma que estos autores estamos considerando en nuestro trabajo por que realizar trabajos similares al de la suscrita y concordamos con algunas de sus ideas plasmadas en su trabajo. En los **Antecedentes Locales:** como reitero no se ha presenciado en las bibliotecas de nuestra universidad menos en las bibliotecas municipales de nuestra localidad, a excepción que hay expedientes desarrolladas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Pasco sobre el tema tratado. Pero no como el trabajo que se está investigando. Asimismo, tenemos el trabajo de investigación desarrollado por el Dr. José Luis Yupanqui Córdova en su Trabajo de Investigación “El Fraude a la Ley de Tercerización en las Empresas Especializadas” trabajo que es similar al de la suscrita la misma que se puede advertir que en el presente trabajo de investigación no hay casos similares a los que se ha investigado por lo mismo en nuestras bibliotecas de nuestra universidad y la Región de Pasco no hay

trabajos realizados sobre “las empresas de tercerización y la limitación de derechos colectivos de trabajo en sector minero en los años 2010-2018”.

## **2.2. Bases teóricas - científicas:**

Las bases teóricas – científicas que sirven de marco teórico doctrinal en la presente investigación esta relacionado a la figura jurídica internacional de OUT SOURSIN o llamada también descentralización productiva o externalización productiva. Corriente teórica que surgió en Europa de manera contraria a la teoría de centralización productiva. En el primer caso el titular de una licencia o autorización para realizar una actividad productiva en el sector minero tiene la facultad por mandato de la ley a contratar con otras empresas del mismo giro de negocio para que pueda hacerse cargo de una parte integral de un proceso productivo. En el segundo caso centralización en el que la empresa titular o autorizado tiene la obligación de realizar todo el proceso productivo. A partir del año 2008 e incluso mucha antes en la década del 90 ya ingreso en el Perú la aplicación de la descentralización o externalización productiva-empresarial en el Perú que a la fecha se admite como teoría, pero las normas vigentes no se han adecuado a esta práctica.

La diferencia del capital y el trabajo sigue en una franca oposición por un lado el sector empresarial pretende mayor ganancia y dominio en el proceso productivo y el trabajo a través de los trabajadores han podido advertir su maltrato, la teoría de Carlos Marx a un de muchos años se hace notoria en el sistema neoliberal en que se vive actualmente.

### **2.2.1.- LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO:**

#### **PANORAMA ACTUAL DE LA DESCENTRALIZACION PRODUCTIVA.**

En las últimas décadas, al impulso de la globalización, del cambio tecnológico y de la imposición del neoliberalismo, se han producido transformaciones que han determinado, por una parte, importantes modificaciones en las estructuras empresarias y por otra, la

desprotección de los trabajadores en general y muy especialmente de algunas categorías de ellos.

Cabe destacar que la actitud estatal ha sido, especialmente en los años neoliberales, de pasividad, tolerancia y a veces de estímulo a la tercerización y a la expulsión. Se ha llegado a crear figuras legales que constituyen un verdadero (como las “empresas unipersonales” uruguayas), que suponen poderosos estímulos, cuya eliminación es reclamada por el artículo 17 de la Recomendación N° 198 de la Organización Internacional del Trabajo (2006) sobre la relación de trabajo<sup>1</sup>.

La necesidad de adaptar las estrategias de gestión empresarial a un contexto cada vez más inestable y competitivo ha propiciado la adopción de una nueva forma de organización basada en la segmentación de los procesos de producción y la colaboración entre organizaciones empresariales en principio o aparentemente independientes unas respecto de otras. Como acertadamente señala Sanguinetti Raymond , “frente al tradicional predominio del modelo centralizado de empresa, basado en el control directo del entero ciclo de producción y su actuación autónoma respecto de las demás, se han abierto camino en los últimos años, como una forma de dar respuesta a los retos impuestos por la nueva situación, modalidades de gestión de los procesos de producción caracterizadas por una mayor especialización de las unidades productivas y el establecimiento de vínculos de cooperación más o menos estrechos entre sí, en un intento de obtener ventajas competitivas de la concentración de la actividad de las empresas en la realización de

---

<sup>1</sup> TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. “Instituciones de Derecho Laboral”. Gaceta Jurídica. Lima-2005. Pag. 78.

sus competencias centrales y la transferencia hacia el exterior de todas las demás”<sup>2</sup>

Si bien la descentralización productiva es un fenómeno que se viene desarrollando mundialmente desde hace unas cuantas décadas, en los últimos veinte años ha cobrado un impulso mayor, en el marco del surgimiento de nuevas formas de organización de la producción y del trabajo. Obviamente, ello ha provocado importantes consecuencias en materia laboral.

Como se viene de decir, esta cuestión se ubica en la órbita de la organización de la producción, de la estructura de la empresa y de las relaciones de ésta con otras empresas. Asimismo, implica una serie de cuestiones jurídico-laborales, debido a la especial sensibilidad del Derecho del Trabajo ante los cambios económicos y sociales, lo que justifica el estudio de sus repercusiones en esta rama del Derecho<sup>3</sup>.

Pero es que, además, simultáneamente, la tercerización es utilizada, a menudo, para desmejorar condiciones de trabajo y/o para dificultar la acción colectiva de los trabajadores. En ciertas ocasiones, estos efectos negativos se producen aun cuando no hubieren sido premeditados.

En este sentido, Barbagelata señala que la gravedad de la situación quedó en evidencia cuando, por la cantidad de casos en infracción y la penuria del empleo, se creó – bajo un clima de flexibilidad laboral una especie de impunidad, hija del acostumbramiento y la tolerancia<sup>4</sup>. Como también se viene de decir, los cambios que se producen en la estructura empresarial referidos como “tercerización”, “exteriorización del empleo”,

---

<sup>2</sup> Citado por HURIARTE Ermida y Natalia COLTUZZO, en su obra “Descentralización, Tercerización, Subcontratación”. Lima-Perú. Proyecto FSAL, 2009. Pág. 45

<sup>3</sup> RACCIATTI, Octavio Carlos. “Exteriorización del empleo y Descentralización Productiva”. Las Relaciones De Trabajo Triangulares. trabajo inédito, Pág. 2

<sup>4</sup> BARBAGELATA, Héctor Hugo. “Descentralización, Desregulación y Regulación”. En: Revista: Derecho Laboral, Tomo L N° 225, Montevideo 2007. Pág. 251

“externalización”, “descentralización o desconcentración productiva”, comprenden todos los fenómenos de organización del trabajo en los cuales la empresa recurre a trabajadores real o ficticiamente externos. Estos trabajadores pueden encontrarse bajo la propia dirección de la empresa o pueden estar bajo la dirección de otra empresa contratista o subcontratista. Esto dependerá de la realidad fáctica, por un lado, y del instrumento jurídico utilizado por otro.

Estos mecanismos jurídicos pueden generar “relaciones laborales triangulares” (por ejemplo, entre la empresa principal, el subcontratista y el trabajador o entre la empresa usuaria, la empresa suministradora y el trabajador), que pueden implicar un ocultamiento del verdadero empleador o la aparición de un poder de dirección compartido o superpuesto entre dos empresas. En tales casos será necesario determinar quién es el verdadero empleador o si ambos pueden ser corresponsabilizados.

## **2.2.2.- LEY DE TERCERIZACION**

### **2.2.2.1.- DESPLAZAMIENTO O PROVICION DE PERSONAL**

En términos generales se puede afirmar que la provisión o cesión de trabajadores tiene lugar cuando un sujeto (denominado cedente) transfiere trabajadores subordinados a otro (denominado cesionario), con la única finalidad de cubrir puestos de trabajo que se encuentran dentro del ámbito organizativo de este último.

La ilicitud de la cesión de trabajadores se debe a que estas prácticas parecen favorecer a todos, menos a los propios trabajadores. El cesionario obtiene un doble beneficio, ya que deja de ser considerado como el empleador formal de los trabajadores, mientras que en la práctica sigue actuando como

el empleador real de los mismos (lo cual le permite mantenerlos bajo su subordinación real). Por su parte, el cedente obtiene sus ganancias de la diferencia entre lo que le paga a los trabajadores y lo que percibe del cesionario, limitándose a actuar como un simple testaferro de este.

Frente a estas situaciones, es menester precisar que la dotación de trabajadores es ilícita, cuando el trabajador contratado y perteneciente a la empresa tercerizadora para el desarrollo de sus propias actividades u obras con la exclusiva subordinación de esta, es cedido a la empresa principal para su desarrollo de trabajo productivo, viéndose afectando los contratos de tercerización originando que los trabajadores desplazados de la empresa tercerizadora tengan una relación de trabajo directa con la empresa principal y el empleador ejerza sus poderes ilegítimamente. En efecto, si tenemos en consideración que la provisión de uno o más trabajadores se sustenta en estos hechos, de que tanto el empleador como el usuario se reparten los poderes empresariales (dirección, fiscalización y sanción), entonces existirán motivos suficientes para estar inmerso en la Desnaturalización del Contrato de Tercerización transgrediéndose el Art. 5 de la Ley 29245, consecuentemente dentro de la categoría de empresas con falta de autonomía empresarial.

Por tanto, debemos afirmar que, por la figura de tercerización, es concebible la individualización del servicio, la subordinación es ejercida únicamente por la empresa contratante (tercerizadora), no por la principal.

#### **2.2.2.2.- PRINCIPALES CONSECUENCIAS**

Temas	Descripción	Sanciones
Incorporación en planillas	Que Autoridad de Trabajo, trabajadores de contratistas o de services cuestionem tercerización o intermediación por fraudulentas.	Incorporación de trabajador a planilla de la Empresa + utilidades y beneficios de la Empresa + multa.
Utilidades Laborales	Que trabajadores de contratista cuestionem tercerización por fraudulenta.	Pago de utilidades de la Empresa.

Ámbito Laboral actual El estado se ha propuesto corregir las irregularidades de las services, tercerizaciones o contratas mineras. Actualmente, existen numerosas demandas de trabajadores en estas modalidades, exigiendo el otorgamiento de diferentes derechos (beneficios sociales, incorporación en planillas de la usuaria, etc.). El Ministerio de Trabajo está realizando una fuerte campaña de fiscalización y la SUNAT continua con sus inspecciones. Las empresas están adoptando acciones para contar con adecuados mecanismos de outsourcing y service, controlándolos, fiscalizándolos, analizando su procedencia. No hay empresa que no tenga mecanismos de externalización de servicios, ya sea por medio de la intermediación o la tercerización, pero pocas son las que reconocen sus diferencias, controlan adecuadamente su accionar y evitan políticas que les pueden generar contingencias.

Como toda institución jurídica, hay supuestos que pueden denotar una desnaturalización de la tercerización y la

consiguiente aplicación de sanciones que dependiendo de la legislación pueden comprender desde una laborización directa a la principal de los trabajadores de la supuesta contratista.

En la regulación peruana si se verifica una simulación, fraude u ocultamiento de un real y simple destaque de mano, nos encontramos ante la desnaturalización de la tercerización implica una simple provisión de personal, los trabajadores desplazados de la contratista se deben considerar como trabajadores de la principal. Así se destaca que, si la tercerización implica una simple provisión de personal, los trabajadores desplazados tendrán una relación laboral directa con la empresa principal y se cancelara el registro de la empresa contratista que exige la ley. Se trata de apreciar si en la practica el contrato de tercerizaciones una mera formalidad porque los servicios prestados se reducen al envío de los trabajadores destacados a la empresa usuaria en la que esta última mantiene todas las facultades inherentes de un empleador.

En estos casos. Se tendrá que apreciar los requisitos que hemos descrito precedentemente de la tercerización para determinar si la figura se ha desnaturalizado tales como sujeción del personal de la contratista a jefes y supervisores de la principal y los ya mencionados.

En otras palabras, se podría indicar que nos encontramos ante supuestos en los cuales se aprecia una simple interposición del contratista entre la mano de obra y la principal. Empresas de tercerización que son ficticias y que solamente tienen por finalidad el ocultamiento del verdadero empleador, con el fin de

eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y sociales o empresas de tercerización que tienen especialización y una marcada realidad económica pero que, en las instalaciones de un cliente específico, no se cumplen los requisitos legales los trabajadores son dirigidos por personal de la principal, asunción de beneficios y prestaciones por la principal tales como canasta de navidad, seguro médico o vivienda, ausencia en la asunción de materiales y bienes, etc.

### **2.2.3. LA LIBERTAD SINDICAL Y SU RELACIÓN CON LA INTERMEDIACIÓN Y TERCERIZACIÓN LABORAL**

#### **2.2.3.1.-LA LIBERTAD SINDICAL:**

El derecho colectivo de trabajo nace como un derecho de los grupos sociales, en especial, de aquellos formados por los trabajadores, y tiene como fundamento oponer la fuerza de número del sujeto asalariado al poder económico del patrón y, así, equilibrar la verticalidad de las relaciones laborales, a efectos de satisfacer los intereses de los trabajadores, tanto en condiciones económicas como en condiciones de trabajo stricto sensu.

Lógicamente, para cumplir con sus fines, se emplea una serie de mecanismos que admiten la posibilidad de crear nuevas fuentes de derecho por parte de los sujetos colectivos a través de la suscripción de acuerdos que poseen un grado normativo de nivel terciario, incentivan la solución pacífica de los conflictos entre las organizaciones de trabajadores y empleadores (negociación colectiva, mediación, conciliación y arbitraje), y garantizan la licitud del empleo de medios de acción directa (huelga, daño

económico al empleador permitido por ley). Estos mecanismos que admite el Derecho Laboral colectivo encuentran su fundamento en un principio que es de aplicación exclusiva par<sup>5</sup>a esta ciencia jurídica: la libertad sindical.

No es un trabajo sencillo definir con precisión a este principio rector, en especial, porque ello nos orienta a esquematizar definiciones demasiados concretas que terminarían por encasillar su ámbito de desarrollo, restringiendo su eficacia, con lo que se contravendría la especial naturaleza que tiene como principio vertebral, sobre el cual se desarrollará el macro de derechos que le corresponde al sindicato y a sus titulares (entiéndase los trabajadores y sus representantes). Oscar Ermida nos aclara que si bien la libertad sindical es un derecho humano o fundamental masivamente reconocido en las constituciones y en los pactos y declaraciones de derechos humanos<sup>6</sup>, por su eficacia, alcanza a ser un derecho precursor, de manera que "(...) no es uno más de los derechos humanos o fundamentales, sino que es un prerrequisito o condición de posesión y ejercicio de otros derechos. Usando una expresión a la moda, podría decirse que es 'un derecho para tener derechos', un derecho generador o creador de otros derechos<sup>7</sup>.

---

<sup>5</sup> Pla: define al Derecho Colectivo del Trabajo como el "núcleo de normas que regula el conjunto del personal de la empresa. organizado o no: la formación y las funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos. sus relaciones. su posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo". PLÁ RODRÍGUEZ. Américo. Curso de Derecho Laboral. Vol. I. tomo I. idea. Montevideo. 1999. p. 7.

<sup>6</sup> En el plano internacional, la libertad sindical se encuentra reconocida en la Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 23, inc. 4). el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de Naciones Unidas (art. 22) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 8). En el ámbito regional, la libertad de asociación con fines, entre otros, "laborales y sociales", goza de reconocimiento por la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales (art. 16). A nivel de la OIT, tenemos el Convenio 87 sobre Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación y el Convenio 98 sobre Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva. ambos ratificados por el Perú. En forma complementaria, tenemos el Convenio 135 sobre representantes de los trabajadores. aunque no ratificado por el Perú. En nuestro país, la libertad sindical tiene reconocimiento expreso en el artículo 28 de la Constitución de 1993.

<sup>7</sup> ERMIDA URIARTE. Oscar. "Crítica de la libertad sindical". En: *Derecho PUCP*. N° 68. Lima, 2012, p. 36.

De aquí que se presenta la problemática de elaborar un concepto que posiblemente impida, *a posteriori*, el desarrollo evolutivo y natural de la libertad sindical, en especial si con la globalización, el avance tecnológico y otras circunstancias se presentan nuevas formas de organización empresarial de las que derivan incluso nuevas formas de prestar el servicio, lo que ocasiona que se presenten también nuevas formas de exteriorizar el conflicto.

Pero si tuviéramos que brindar una definición para mejor comprender del concepto, nos quedamos con aquella que propone Manuel Palomeque cuando afirma que la libertad sindical es "El derecho de los trabajadores a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección , así como el derecho de los sindicatos al ejercicio libre de las funciones que le son atribuidas constitucionalmente para la defensa de los intereses de los trabajadores"<sup>8</sup>, o también con la definición que ofrece el profesor Alfredo Villavicencio como "el derecho de los trabajadores a constituir y afiliarse a organizaciones sindicales, y en el derecho de aquellos y estas a desarrollar actividades sindicales en defensa de sus intereses comunes"<sup>9</sup>.

La libertad sindical otorga tanto una serie de potestades como de protecciones y es por eso que su materialización se refleja en el reconocimiento de tres principios (o sub principios si es que se prefiere estructurar): autonomía sindical, autonomía colectiva y autotutela sindical.

---

<sup>8</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. Derecho sindical español. Tecnos, Madrid. 1994. p. 96.

<sup>9</sup> VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. La libertad sindical en el Perú: fundamentos, alcances y regulación. PLADES, Lima, 2010, p. 87.

La autonomía sindical consiste en "la posibilidad de que el sindicato pueda funcionar libremente sin injerencias o actos externos que lo afecten. Protege, asimismo, las actividades sindicales que desarrollan los sindicatos y sus afiliados de manera colectiva, así como las de los dirigentes sindicales para que puedan desempeñar sus funciones y cumplir con el mandato para el que fueron elegidos"<sup>10</sup>, en este sentido, la autonomía sindical se encuentra circunscrita a la libertad de constitución, estructuración y desarrollo del sindicato.

Por su parte, la autonomía colectiva implica la facultad de los grupos profesionales que ingresan en el marco de una negociación colectiva para autorregular sus relaciones, creando derecho objetivo; mientras que la autotutela colectiva hace referencia a la potestad del colectivo laboral de autoproteger sus intereses a través de la acción sindical, dentro de la cual se destaca el derecho de huelga.

Los tres subprincipios señalados tienen una íntima relación: es gracias a la autonomía sindical que los trabajadores podrán ejercer su derecho a reunión, formando un sindicato con el que puedan desplegar la fuerza de número para la mejora y protección de sus intereses a través de una negociación colectiva (autonomía colectiva), estando facultados, ante la negativa a negociar del empleador, a ejercer las acciones sindicales permitidas por la autotutela colectiva. Si en este "trípode" se limita alguno de estos

---

<sup>10</sup> STC. N° 3311-2005-PA/TC, fundamento 6.

subprincipios, entonces se genera una vulneración a la libertad sindical.

Bajo este precepto es que apodemos afirmar que los subprincipios citados encuentran su expresión en tres instituciones que son básicas en el mundo de las relaciones colectivas de trabajo: el sindicato (autonomía sindical), la negociación colectiva (autonomía colectiva) y la huelga (autotutela colectiva). Al respecto, la doctrina latinoamericana ha enfatizado la interdependencia de estas tres instituciones, fundamentando el carácter "triangular" del Derecho Colectivo del Trabajo en el entendido de que el "sindicato, la negociación colectiva y huelga son los tres pilares básicos de esta disciplina, al extremo de que la falta o falla de cualquiera de ellos resiente y aún impide el funcionamiento de aquel. Por consiguiente, estos tres institutos deben existir necesariamente y, además, funcionar coordinadamente para que el Derecho Colectivo Laboral cumpla adecuadamente su función de autotutela y actúe realmente como condición de vigencia real y efectiva del Derecho Individual del Trabajo<sup>11</sup>.

A continuación, revisemos el modo en el que se proyecta la libertad sindical en las relaciones de intermediación y tercerización laboral.

### **2.2.3.2.- LA REGULACIÓN NORMATIVA DE LOS DERECHOS COLECTIVOS:**

En nuestro sistema jurídico, las Leyes N° 27626 y 29245 han hecho un amago de tutela de los derechos colectivos

---

<sup>11</sup> ERMIDA URIARTE Oscar. "Formas de acción gremial en la empresa". En: Derecho Laboral. N° 131. Montevideo. 1983. p. 567.

que, aparentemente, pretende generarle una real eficacia y protección a la libertad sindical, pero que, al final, termina por dejar más dudas que respuestas. El problema es que las materias reguladas no han abarcado los distintos problemas que en el día a día pueden suscitarse.

En principio, el artículo 4 de la Ley N° 27626 establece que la intermediación laboral es nula cuando se haya celebrado con el objeto o efecto de vulnerar o limitar el ejercicio de derechos colectivos de los trabajadores de la empresa usuaria o las empresas de intermediación habilitándose a que cualquier persona con legítimo interés promueva la acción judicial correspondiente.

El artículo 6 de su Reglamento complementa esta regulación, precisando que se procede con la nulidad de la intermediación cuando se demuestra, en juicio, el ánimo o efecto nocivo.

Un ejemplo de esta nulidad sería cuando la empresa decide celebrar una intermediación de servicios complementarios que antes eran brindados por su personal, con el ánimo de impedir que los trabajadores culminen con los trámites para la constitución de un sindicato. O también el destaque que se practica con una nueva empresa usuaria en una zona geográfica distinta y alejada a la que habitualmente prestaban servicios los dirigentes sindicales de la empresa de intermediación.

Si bien las disposiciones antes anotadas permiten accionar ante tales eventualidades, el problema será básicamente probatorio, pues es evidente que en muchas ocasiones el

destaque se encubrirá como válido, para lo cual el trabajador deberá acudir a indicios razonables para acreditar el ánimo o efecto nocivo. Digamos, en el primero de los ejemplos citados, los trabajadores podrían acreditar que antes de disponerse su destaque se encontraban realizando los trámites para la constitución del sindicato y que, producto de ello, no han podido, sesionar para continuar con su formulación. Ahora bien, la empresa podría defenderse acreditando que antes de disponer el destaque, este se encontraba en negociaciones con la empresa usuaria para celebrar una intermediación, no obstante esa defensa podría no resultar eficaz porque si bien con ello se diluye el ánimo nocivo, la nulidad puede declararse si esa acción culminó por impedir rotundamente la constitución del sindicato.

Ahora bien, cuando el artículo 4 hace referencia a la nulidad de la intermediación, no está haciendo referencia al solo destaque del trabajador, sino a la invalidez del contrato celebrado por las empresas por encontrar una causa ilícita. Esto nos lleva a reflexionar que no todos los casos en los que haya una afectación a la libertad sindical podrían generar la nulidad de la intermediación, sino solo aquella que en términos globales afecte la libertad sindical.

Por decir, si el trabajador que se encontraba realizando los trámites para la constitución del sindicato es destacado a una empresa usuaria en un ámbito geográfico distinto, podría bien iniciar una acción por cese de actos de hostilidad, ateniendo a que los demás trabajadores

podrían continuar con la mencionada constitución. Cosa distinta se presenta cuando es un grupo considerable de trabajadores el que es destacado de modo que se les impide sesionar para poder continuar con los trámites para la constitución del sindicato. En este último caso la nulidad sería una acción válida.

Otra disposición que salvaguarda el ejercicio de uno de los derechos colectivos es el artículo 8 de la Ley N° 27626, donde se establece que la intermediación que se celebra con la intención de cubrir personal que se encuentre ejerciendo el derecho de huelga constituye un supuesto prohibido.

En lo que respecta a la tercerización, el último párrafo del artículo 2 de la Ley N° 29245 estableció que esta modalidad de contratación no restringe los derechos colectivos de los trabajadores. A partir de ahí, el artículo 7 ha contemplado las siguientes reglas de tutela:

- ✓ Los trabajadores de las empresas tercerizadoras, cualquiera sea su modalidad, gozan de todos los derechos colectivos establecidos en la normatividad vigente.
- ✓ La tercerización no puede ser utilizada con la intención o efecto de limitar o perjudicar la libertad sindical.
- ✓ No es posible sustituir trabajadores en huelga con la tercerización.
- ✓ La tercerización no puede afectar la situación laboral de los dirigentes amparados por el fuero sindical.
- ✓ Los trabajadores pueden interponer denuncias ante la Autoridad Administrativa de Trabajo o recurrir al Poder

Judicial para solicitar la protección de sus derechos colectivos.

### **2.2.3.3. EL EJERCICIO DE LA SINDICALIZACIÓN Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

En el marco del ejercicio de los derechos colectivos, es fundamental la existencia de un sindicato empoderado que pueda negociar la mejora de las condiciones laborales y económicas de sus afiliados, siendo necesario presentar una mayor fuerza de número con el que puedan ejercer la presión natural sobre el empleador para negociar.

Para hacer factible ello, la libertad sindical individual tiene un contenido positivo que "comprende el derecho de un trabajador a constituir organizaciones sindicales y a afiliarse a los sindicatos ya constituidos"<sup>12</sup>.

El Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR (en adelante la LRCT), reconoce en su artículo 5 la facultad que tienen los trabajadores de formar sindicatos a nivel de empresa, rama de actividad, gremio o de oficios varios. No obstante, el artículo 2 del Convenio 87 de la OIT reconoce el derecho que tienen los trabajadores "sin ninguna distinción y sin autorización previa, a constituir las organizaciones que estimen convenientes", lo que nos hace ver que el catálogo de sindicatos tradicionales que establece el artículo 5 no es un catálogo cerrado.

Por otra parte, la negociación colectiva es un "conjunto de discusiones sobre condiciones de trabajo, llevadas a cabo entre

---

<sup>12</sup> VILLAVICENCIO RIOS. Alfredo. Ob. cit. 2010. p. 96.

un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por un lado, y un grupo de trabajadores, por otro, con mira a la realización de un acuerdo"<sup>13</sup>. Palomeque precisa que la negociación colectiva es "una institución esencial para ordenar las relaciones entre trabajadores y empresarios y, con tal consideración, se prima, por una parte, la regulación autónoma de las relaciones laborales, dejando a un lado toda intervención continua, omnipresente, del Estado en la regulación de las condiciones de trabajo y, por otra, es el resultado de la presencia de un libre pluralismo sindical. Será así, en razón a que las partes logren una negociación equilibrada, como se autorregulen las relaciones de trabajo, acercando los iniciales intereses contrapuestos"<sup>14</sup>. En la doctrina nacional, el profesor Alfredo Villavicencio ha destacado que "la negociación colectiva es fundamentalmente un proceso de creación de normas que expresa una relación de poder entre organizaciones, un 'uso diplomático del poder en el que se evidencia su naturaleza de institución política que transforma el conflicto en consenso a través de un complejo procedimiento institutivo de normas, montado sobre las relaciones de poder de las organizaciones sindical y patronal"<sup>15</sup>.

La declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998) ha reconocido el carácter fundamental de la negociación colectiva.

Esta declaración compromete a todos los Estados miembro a

---

<sup>13</sup> BUENO MAGNO, Octavio. "La representación sindical", En: Derecho Laboral. N° 129, tomo XXVI. Montevideo. 1983. pp, 123-124.

<sup>14</sup> PALOM EQU E. Manuel Carlos. Derecho sindical español, Tecnos, Madrid. 1986, p. 226.

<sup>15</sup> VILLAV ICENCIO RIOS, Alfredo. "La redefinición de las funciones y los modelos de negociación colectiva en los albores del siglo XXI". En: AA.VV. Derecho Colectivo de Trabajo. Jurista Editores, Lima, 2010, p 377.

respetar, promover y hacer realidad cada uno de los principios derechos fundamentales entonces reconocidos, pese a que no hayan ratificado los convenios sobre alguna materia relacionada con ellos.

En ese marco institucional, Perú, como país miembro de la OIT, tiene una participación activa en la tutela y promoción de la negociación colectiva como derecho fundamental. Tales aspectos incluso han sido reconocidos en el artículo 28 de la actual Constitución (1993), la cual cuenta con data anterior a la citada declaración.

No obstante, la constitución de sindicatos en el marco de la subcontratación siempre ha sido un punto de crítica, en la medida que es uno de los derechos que más puede afectarse como consecuencia de la fluctuación y facilidad de rotación de los trabajadores lo que naturalmente dificulta que el derecho a la negociación colectiva también pueda ser ejercido idóneamente. El profesor Américo Plá Rodríguez en su momento, afirmó que, no es pensable la sindicalización de trabajadores convertidos en titulares de empresas unipersonales o distribuidas en numerosas pequeñas empresas. No es posible tampoco la negociación colectiva por rama, su propia dispersión física en locales distintos y pequeños -a veces en el propio domicilio- constituyen una forma de debilitamiento para cualquier eventual negociación posterior<sup>16</sup>.

Ahora bien, el derecho a la sindicalización ha sido reconocido en las Leyes N° 27626 y 29245, de modo que los trabajadores de

---

<sup>16</sup> PLÁ RODRIGUEZ, Américo. "La descentralización empresarial y el Derecho del Trabajo". En: AMEGLIO, Eduardo (compilador). Cuarenta y dos estudios sobre la descentralización empresarial y el derecho del trabajo. Fundación de cultura universitaria, Montevideo, 2000, p. 20.

las empresas de intermediación y tercerización pueden constituir sindicatos en cualquiera de las formas reconocidas en el artículo 5 de la LRCT, permitiéndoles también negociar en los mismos niveles. Pero el auge del fomento de la sindicalización y la negociación colectiva llega a partir del reconocimiento de los sindicatos de contratistas.

En la Resolución Directoral General N° 021-2011/MTPE/2/14, que constituye precedente administrativo, la Autoridad Administrativa de Trabajo reconoció que el artículo 5 de la LRCT contiene un listado enunciativo de los sindicatos y niveles de negociación colectiva, que no puede ser entendido de forma taxativa, en virtud del artículo 2 del Convenio 87 de la OIT.

En el pronunciamiento citado, se validó la existencia del sindicato de trabajadores de las empresas de Telefónica en el Perú y de las del sector telecomunicaciones, el que afilia a trabajadores de las empresas contratistas de Telefónica del Perú S.A.A.

Asimismo, se validó la negociación colectiva que el citado sindicato instauró a las cuatro empresas contratistas de Telefónica del Perú S.A.A., permitiéndoles negociar a nivel de contratistas.

Sin lugar a dudas, esta nueva forma de ver a los sindicatos y a la negociación colectiva permite paliar los efectos nocivos que de por sí generan las nuevas formas de organización empresarial, constituyendo un avance que permite el real ejercicio de los derechos que derivan de la libertad sindical.

#### **2.2.3.4.- LA PROHIBICIÓN DEL ESQUIROLAJE**

##### **a) Breves apuntes del derecho a huelga:**

La autotutela colectiva, como integrante de la libertad sindical, les otorga a los trabajadores el poder de usar la fuerza de número para la protección de sus intereses, a través de la potenciación de la energía grupal que obligue a la contraparte a reconocer el reclamo, sin encontrar un menoscabo o perjuicio posterior producto de la acción colectiva.

Ermida nos dice que "la autotutela o tutela colectiva fue la primera en el tiempo e históricamente dio origen al Derecho del Trabajo durante el desarrollo de la sobreexplotación de la mano de obra que provocó la Revolución Industrial. Ante tal situación, los trabajadores se agrupan para oponer la fuerza del número al poder económico del empleador (sindicato), presionando en conjunto (huelga) y acuerdan colectivamente la mejora de alguna de las condiciones de trabajo (negociación colectiva)<sup>17</sup>, De esta manera, el citado principio encuentra su materialización en el campo de los hechos mediante el ejercicio del derecho de huelga, el cual constituye la acción colectiva por excelencia.

La huelga constituye un "(...) medio de lucha de las 'fuerzas de trabajo', de la clase trabajadora, como principal arma a su alcance para la defensa de sus intereses inmediatos y para la lucha de la modificación de las condiciones sociales que configuran, en el orden

---

<sup>17</sup> ERMIDA URIARTE, Oscar. "Crítica de la libertad sindical". Derecho PUCP. N° 68. Lima, 2012, p.35

estructural, su posición en el proceso productivo (...) <sup>18</sup>. En palabras de Ermida, es "un instituto típico del derecho colectivo que procura efectivizar, precisamente, la autotutela laboral y la libertad sindical, (...) es, pues, en cuanto recusa colectiva del trabajo con la finalidad de reclamo o protesta en protección de intereses o derechos de los trabajadores, es un instituto de autotutela colectiva y un instrumento de la libertad sindical <sup>19</sup>.

Este derecho se ejerce con la suspensión colectiva de trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, derecho que cumple la función de equilibrar las relaciones entre los trabajadores y su empleador o empleadores (fuerza de número versus poder económico). Cabe destacar que la OIT no tiene un convenio específico sobre el derecho de huelga, ni aparece expresamente en su Constitución o en la Declaración de Filadelfia, no obstante, ello no ha sido óbice para que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones opine que este derecho queda admitido sobre la base del derecho que se reconoce a las organizaciones de trabajadores y de empleadores a organizar sus actividades y a formular su programa de acción con el objeto de fomentar y defender los intereses de sus miembros. Bajo esa premisa, el Comité de la Libertad Sindical de la OIT ha señalado que el derecho de huelga es un derecho fundamental de los

---

<sup>18</sup> DURANT, Federico. "Huelga y legalización del conflicto de clases". En: ERMIDA URIARTE, Oscar et. al. Derecho Colectivo de Trabajo: materiales de enseñanza. Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 1990, p. 345.

<sup>19</sup> ERMIDA URIARTE, Oscar. "Apuntes sobre la huelga". En: Ob. cit., 1990, p. 344.

trabajadores y de sus organizaciones, el cual constituye uno de los medios esenciales para promover y defender sus intereses profesionales<sup>20</sup>.

Conforme al inciso 3 del artículo 28 de nuestra Constitución, el Estado es el encargado de regular el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social, señalando sus excepciones y limitaciones. Por su parte, el artículo 42 de nuestra norma fundamental reconoce este derecho a los servidores públicos, con exclusión expresa de los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional.

De aquí que, si bien es cierto que al hablar de huelga nos referimos a un derecho fundamental, no es menos cierto también que dicho derecho no es uno de tipo absoluto o de preceptividad automática, al contrario, es un derecho constitucional de configuración legal, ello importa que, bajo ciertas circunstancias o hechos, puede el legislador establecer condiciones y/o restricciones para su ejercicio, bajo cargo, claro está, de que dichas condiciones y/o restricciones resulten razonables y proporcionales<sup>21</sup>.

---

<sup>20</sup> Organización Internacional del Trabajo. La libertad sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical de la OIT 5ª edición. 2006, p. 115.

<sup>21</sup> Ignacio Villaverde afirma que en el marco de los derechos fundamentales hay unos "que se caracterizan por la circunstancia de que son derechos para cuya plena eficacia, bien porque así lo exige la propia Constitución del Estado (...) o 'por su naturaleza' (...), resulta indispensable su delimitación por el legislador (...). Aparentemente, la diferencia estriba en que, mientras unos derechos fundamentales tienen todo su contenido, objeto y límites abstractamente definidos en el precepto constitucional que los contiene y el legislador solo puede concretar lo que ya está en la Constitución; en los de configuración legal, sin embargo, la Constitución solo establece un 'mínimo contenido' del derecho a partir del cual el legislador puede (o debe, según el caso) definir su diseño final (...). No por ello (...) estos derechos están a disposición del legislador. Su existencia como derechos, y por eso siguen siendo fundamentales, no depende de la decisión legislativa de regularlos". V ILLAVERDE MENÉNDEZ, Ignacio. El legislador de los derechos fundamentales. En: BASTIDA FREIJEDO, F\_ J., VILLAVERDE MENÉNDEZ, I., REQUEJO

De acuerdo a lo desarrollado por el TC en las sentencias emitidas en los Expedientes N° 008-2005-PI/TC (fundamento 41) y 00025-2007-PI/TC (fundamento 25), el contenido esencial del derecho a la huelga se encuentra construido por las siguientes facultades:

- 1) Ejercitar o no ejercitar el derecho de huelga.
- 2) Convocar y desconvocar dentro del marco de la Constitución y la ley.
- 3) Establecer el petitorio de reivindicaciones, las cuales deben tener por objetivo la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores involucrados en la huelga.
- 4) Adoptar las medidas necesarias para su desarrollo, dentro del marco previsto en la Constitución y la ley.
- 5) Determinar la modalidad de huelga, esto es, si se lleva a cabo a plazo determinado o indeterminado.

Observamos que la noción del TC, al momento de fijar su contenido esencial, busca en puridad direccionar la eficacia de la medida de fuerza para los fines negociales, velando, primero, porque los trabajadores puedan ejercitar este derecho (primer contenido) dentro de un marco de idoneidad (cuarto contenido) que satisfaga sus intereses. Este marco de idoneidad implicaría que el colectivo de trabajadores pueda buscar la fórmula de resguardo que efectivice la satisfacción de sus intereses.

---

RODRÍGUEZ, P., PRESNO LINERA, M. A., ALÁEZ CORRAL, B. y FERNÁNDEZ SARASOLA, I. Teoría general de los derechos fundamentales en la Constitución española de 1978. Tecnos, Madrid, 2004, pp. 151-152.

**b) El esquirolaje en las relaciones de intermediación y tercerización laboral.**

Ahora bien, el esquirolaje es la denominación que se le ha otorgado a la sustitución de los trabajadores que participan en una huelga. Dicha acción tiene dos modalidades: una interna, que se produce cuando el empleador hace ejercicio del ius variandi para materializar la sustitución con otro trabajador que no participa en la huelga; y, otra externa, que se constituye con la contratación de nuevos trabajadores para concretar el reemplazo.

Esta práctica constituye una afectación al ejercicio del derecho a la huelga y a la libertad sindical, pues no permite que se concreten los efectos de la paralización por la ausencia del daño o presión al empleador. Precisamente, si se reemplaza al trabajador huelguista, no existiría la necesidad del empleador para solucionar el conflicto producido, de manera que se debilita el ejercicio de este derecho, vaciando su contenido a la luz de su finalidad.

El esquirolaje interno implica el uso abusivo del ius variandi, que genera la afectación del derecho de huelga. En la Sentencia del Tribunal Constitucional de España 123/1992, se desarrolló la proscripción del esquirolaje interno, precisando que, en "definitiva, la sustitución interna, en el supuesto que ahora y aquí nos ocupa, constituye el ejercicio abusivo de un derecho que en principio corresponde al empresario, el ius variandi con una posibilidad de novación contractual, desde el momento en que su potestad de dirección se maneja con fines distintos a los previstos en el

ordenamiento jurídico y en una situación conflictiva, no como medida objetivamente necesaria para la buena marcha de la empresa, sino para desactivar la presión producida por el paro en el trabajo (...).

Del fallo mencionado, podríamos afirmar que solo constituye una vulneración al derecho a la huelga, aquel esquirolaje interno que se practica de forma irrazonable, alejado de la "buena marcha" del empleador y con la intención de no sentir los efectos de la paralización. De una lectura *contrario sensu*, el esquirolaje interno es una acción que sí es permisible cuando la paralización puede desembocar en el detrimento exagerado del empleador en cuanto a sus fines económicos, funcionales o técnicos, que puedan culminar con afectaciones mayores como, por ejemplo, la afectación al orden público, el cierre de la empresa o un ostentoso menoscabo presupuestal.

En cuanto al esquirolaje externo, por mencionar, la legislación comparada ha contemplado expresamente su prohibición. Tenemos por ejemplo, el artículo 6.5 del Real Decreto Ley 17/1977 de España, sobre relaciones de trabajo, en donde se precisa que: "En tanto dure la huelga, el empresario no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la misma, salvo caso de incumplimiento de las obligaciones contenidas en el apartado número siete de este artículo", añadiendo un supuesto de excepción relacionado con la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de

las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuera precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la empresa.

En nuestro medio, el numeral 25.9 del artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, establece que es una infracción administrativa muy grave en materia de relaciones laborales: "La realización de actos que impidan el libre ejercicio del derecho de huelga, como la sustitución de trabajadores en huelga, bajo contratación directa a través de contratos indeterminados o sujetos a modalidad, o bajo contratación indirecta, a través de intermediación laboral o contratación y subcontratación de obras o servicios, y el retiro de bienes de la empresa sin autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Evidentemente, la finalidad de este tipo de prohibiciones es proteger la efectividad del derecho fundamental en juego. Como hemos mencionado antes, la sustitución del trabajador huelguista vacía la efectividad de la huelga y, por tanto, se genera una serie de efectos colaterales que culminan por afectar incluso, en un mayor grado, a la libertad sindical, pues no solo genera que el empleador pierda el interés por negociar con los trabajadores en huelga, sino que, además, desincentiva al colectivo de trabajadores, porque estos pueden notar que la participación sindical no les genera beneficio alguno tras no encontrar una solución a su pliego de reclamos,

incentivando la no sindicalización o desafiliación. Véase entonces que, en este contexto, el esquirolaje no solo afecta a la huelga como acción material, sino que también a una serie de derechos conexos a la libertad sindical, como es la sindicación y la negociación colectiva.

La huelga, por el solo hecho de que es un derecho constitucional, tiene un importante rol dentro del Estado social y democrático de derecho, pues, "entre otras significaciones, tiene la de legitimar medios de defensa a los intereses de grupos y estratos de la población socialmente dependientes y entre los que se cuenta el de otorgar reconocimiento constitucional a un instrumento de presión que la experiencia secular ha mostrado ser necesario para la afirmación de los intereses de los trabajadores en los conflictos socioeconómicos, conflictos que el Estado social no puede excluir, pero a los que sí puede y debe proporcionar los adecuados cauces institucionales"<sup>22</sup>, precisamente, el reconocimiento de este derecho parte de la idea de que "un sindicato sin derecho al ejercicio de la huelga quedaría, en una sociedad democrática, vaciado prácticamente de contenido; y lo es, en fin, con la promoción de las condiciones para que la libertad y la igualdad de los individuos y grupos sociales sean reales y efectivas"<sup>23</sup>.

Con el ejercicio del derecho a la huelga, el trabajador no solo tiene el derecho a incumplir temporalmente con sus

---

<sup>22</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional Español 11/1981, del 8 de abril de 1981.

<sup>23</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional Español 11/1981, del 8 de abril de 1981.

obligaciones contractuales, sino que, además, se traduce como un derecho destinado a limitar la libertad del empresario<sup>24</sup>. Es por ello que la huelga tiene "el efecto de reducir y, en cierto modo, anestesiar, paralizar o mantener en una vida vegetativa, latente, otros derechos que en situaciones de normalidad pueden y deben desplegar toda su capacidad potencial"<sup>25</sup>, y si de cierta forma no se consigue dicha afectación al empleador, producto de la sustitución de los trabajadores huelguistas por parte del empresario, se estaría entonces vaciando el contenido del derecho a la huelga<sup>26</sup>.

En la intermediación y tercerización laboral, el artículo 8 de la Ley Nº 27626 y el artículo 7 de la Ley Nº 29245 son los que prohíben el esquirolaje externo. Con ello, se limita el derecho a la contratación de la empresa usuaria o principal, con la finalidad de generar la eficacia en el ejercicio del derecho a huelga de los trabajadores y evitar los efectos nocivos que podría ocasionarse a la libertad sindical.

Ahora bien, al ser modalidades prohibidas, que claramente afectan derechos fundamentales, como la huelga y la libertad sindical, la determinación ante el destaque no puede ser otra que la nulidad de la intermediación o tercerización. Como vimos, el artículo 4 de la Ley Nº 27626 sí establece la nulidad de la intermediación cuando se

---

<sup>24</sup> "El derecho de los huelguistas es un derecho de incumplir transitoriamente el contrato, pero es también un derecho a limitar la libertad del empresario. Exige, por ello, una proporcionalidad y unos sacrificios mutuos, que hacen que cuando tales exigencias no se observen, las huelgas puedan considerarse como abusivas". Sentencia del Tribunal Constitucional Español 11/1981, del 8 de abril de 1981.

<sup>25</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional Español 123/1992, del 28 de setiembre de 1992.

<sup>26</sup> El Tribunal Constitucional Español ha precisado que el ejercicio regular de los derechos del empleador, como es el *ius variandi*, podría desembocar en una afectación al derecho fundamental tratado, "(...) cuando se utiliza como instrumento para privar de efectividad a fu huelga, mediante la colocación de personal cualificado (en algún caso, con título universitario) en puestos de trabajo con una calificación mínima, deja inermes u los trabajadores manuales, cuya sustitución es fácil y puede privarles materialmente de un derecho fundamental, vaciando su contenido esencial". Sentencia del Tribunal Constitucional Español 123/1992, del 28 de setiembre de 1992.

vulneran los derechos colectivos de los trabajadores de la empresa usuaria o las empresas de intermediación, sin embargo, aunque la Ley N° 29245 no establece expresamente la nulidad de la tercerización cuando se celebra con los mismos fines, la nulidad de la tercerización se sustenta en el inciso 8 del artículo 219 del Código Civil, que hace referencia a los supuestos de las nulidades tácitas o virtuales, disponiendo que es nulo el acto jurídico en el caso del artículo V de su título preliminar, esto es, el acto jurídico contrario a las leyes que interesan al orden público o a las buenas costumbres.

La acción para la nulidad de la intermediación o tercerización puede ser promovida por cualquiera con legítimo interés, de modo que los trabajadores huelguistas podrían acudir a las autoridades administrativas o judiciales competentes, y también los trabajadores de las empresas de intermediación o tercerización.

El principal efecto de la nulidad será el cese de las actividades de parte de los trabajadores desplazados, lo que sin duda beneficia a los trabajadores huelguistas. No obstante, a partir de la legislación, la consecuencia para los trabajadores que fueron destacados no resulta del todo clara, de modo que podría ser diversa.

Una primera opción es que su contrato de trabajo se suspenda, de modo que dejan de prestar servicio hasta que la empresa de intermediación o tercerización los reubique en el centro de operaciones de otro cliente.

Una segunda opción, que resulta más drástica, pero que es posible a partir de la legislación, es la que hemos comentado en los acápites a) de los subcapítulos 2 y 3 del capítulo IV del presente libro, esto es, considerar a los trabajadores desplazados en la planilla de las empresas principales.

En el marco de la intermediación, es el artículo 14 del reglamento de la Ley N° 27626 el que aclara el panorama. La citada disposición expresamente señala que: "Sin perjuicio de lo expuesto en los artículos 4 y 8 de la Ley, se considera desnaturalizada la intermediación laboral (...)", de modo que la premisa de la que se parte es que cuando concurren alguna de las circunstancias de los artículos 4 y 8 de la Ley N° 27626, se considerará desnaturalizada la intermediación. La prohibición de celebrar la intermediación para reemplazar trabajadores en huelga se encuentra prescrita en el artículo 8, constituyendo, por eso, una causa de desnaturalización.

En la tercerización, es más bien la fuerza del principio de primacía de la realidad y el artículo 4 de la LPCL los que determinan que los trabajadores desplazados sean considerados como trabajadores de la empresa principal.

Esta última opción es razonable por dos razones:

- ✓ Las empresas intervinientes en la intermediación o tercerización son las que motivaron la celebración de una relación jurídica para destacar trabajadores para reemplazar a los huelguistas, pese a que conocen que ello se encuentra legalmente prohibido.

- ✓ Frente a ese hecho, carecería de lógica que el mayor de los perjudicados sea el trabajador destacado, pues de no determinarse la desnaturalización de su contrato, su contrato de trabajo con la empresa de tercerización permanecería suspendido hasta que nuevamente sea reubicado, lo que puede demorar un tiempo considerable en el que no perciba remuneración alguna.

Parece que la palabra final la tiene el trabajador destacado. Ante la nulidad de la intermediación o la tercerización, será él quien decida permanecer con su empleador inicial o ser considerado como trabajador de la empresa beneficiaria del servicio.

### 2.3. Definición de términos básicos

- ✓ **TERCERIZACION:** Se entiende por tercerización, la contratación de empresas para que desarrollen actividades especializadas u obras, siempre que éstas 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.
- ✓ **EMPRESAS MINERAS ESPECIALIZADAS:** Son empresa contratados por los titulares de las concesiones para la ejecución de los trabajos de explotación, exploración y beneficio con empresas especializadas inscritas en la Dirección General de Minería.
- ✓ **MINERÍA:** Es la obtención selectiva de los minerales y otros materiales a partir de la corteza terrestre. Esto también corresponde a la actividad económica primaria relacionada con la extracción de elementos y es del cual se puede obtener un beneficio económico. Dependiendo del tipo de

material a extraer y beneficiar, la minería se divide en metálica y no metálica.

- ✓ **SUBCONTRATACIÓN:** Se le identifica con la tendencia empresarial y productiva a realizar parte de sus actividades a través de otras unidades más o menos independientes (en rigor, esto es descentralización productiva o tercerización). La subcontratación se utiliza para referirse a uno de los instrumentos jurídicos utilizados para realizar esa tercerización o descentralización empresarial.
- ✓ **AUTONOMÍA:** Potestad que dentro del Estado pueden gozar entidades suyas para regirse. Vida propia e independiente de un organismo. Condición empresarial que no depende de nadie.
- ✓ **EMPRESARIO:** Es empresario quien ejerce una actividad económica organizada para el fin de la producción o el intercambio de bienes o servicios.
- ✓ **EMPLEADOR:** Persona que emplea a obreros manuales. Surge aquí una contradicción curiosa. porque si el empleador debe corresponderse como empleado (v) este es el trabajador que no realiza trabajos manuales. El empleador es sinónimo de patrono o empresario; con más familiaridad patrón: y aun siendo bastante afectado, puede transigirse con el seudo tecnicismo en el trabajo.
- ✓ **TRABAJADOR:** En la excepción adjetiva, cuanto se relaciona con el trabajo. Fundamental y sustantivamente, quien trabaja; todo aquel que realiza un trabajo socialmente útil. Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con el objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil.
- ✓ **INSTRUMENTOS DE TRABAJO:** Todos aquellos que, propiedad del trabajador o proporcionado por su patrono, sirve de manera constante u ocasional para el desempeño de las tareas. Cada oficio tiene lo suyos; algunos de unos muy generales (martillos y tenazas); otros complejos y

obra de depurada técnica, como los que integran los equipos automatizados.

- ✓ **CONTRATO DE TRABAJO:** Según Guillermo Cabanellas señala que. “El contrato es aquel que tiene por objeto de prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, 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 otro”. Y según Alonso Olea dice que: “... es el que liga al trabajador que voluntariamente presta sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica denominada empleador o empresario”.
  
- ✓ **PRECARIZACIÓN LABORAL:** El concepto “trabajo precario” fue adquiriendo gran importancia ante la creciente desprotección de los trabajadores, principalmente en los países en desarrollo, frente al proceso de globalización de los últimos 20 años. Los cambios que se han producido se reflejan en las tendencias actuales en el ámbito laboral como la flexibilización en el mercado de trabajo, cambios en las leyes laborales que llevan a una desprotección de los trabajadores, cambios en los sistemas de seguridad social con una tendencia a la reducción en su cobertura y exclusión de algunos sectores sociales. Junto a estas tendencias se encuentran otras que son consecuencias de políticas de ajuste estructural como el debilitamiento de los niveles de sindicalización y a su vez un fortalecimiento de las empresas en las decisiones laborales. Generalmente, para llegar a una definición de “trabajo precario” se tiende a contraponer sus características a la situación de una forma de trabajo que es considerado “típico”. De acuerdo a ello, Córdova (1985)<sup>2</sup> remitiéndose al Derecho Laboral, considera que el trabajo típico, expresado en el trabajo asalariado y dependiente, presenta tres características: i) un empleo a tiempo completo,

ii) un contrato de trabajo de duración indefinida y por último, iii) el trabajo ofrecido es para un solo empleador.

- ✓ **PRIMACÍA DE LA REALIDAD:** Una de las herramientas más relevantes del Derecho del Trabajo es la aplicación de los principios, entre los cuales destaca el denominado principio de primacía de la realidad, de enorme arraigo en la jurisprudencia y los órganos administrativos nacionales. El principio de primacía consiste en que, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede y se aprecia en el terreno de los hechos. Así, en virtud de este principio laboral, aun cuando exista un contrato (formalizado por escrito) de naturaleza civil, lo que determina la naturaleza de una relación contractual entre las partes es la forma como en la práctica se ejecuta dicho contrato; es decir la preeminencia de la realidad material sobre lo estipulado en el contrato. Por ende, nuestro ordenamiento ha establecido que, en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Este principio suele ser aplicado ante contratos de locación de servicios, de servicios no personales, de “cuarta-quinta”, etc.; por la jurisprudencia laboral, por INDECOPI y los órganos de administración tributaria (Tribunal Fiscal).
- ✓ **EMPRESA PRINCIPAL:** Una empresa es una organización dedicada a actividades mercantiles o comerciales que tiene un objetivo económico. El empresario, que dirige la empresa, ofrece un determinado producto atendiendo a las necesidades de mercado. Una empresa u organización empresarial se distingue principalmente del llamado empresario individual y se configura como sociedad (en la Ley de Sociedades de Capital se regulan las empresas de acuerdo a su forma jurídica: Sociedad Anónima, Sociedad de Responsabilidad Limitada y Sociedad Comanditaria por Acciones). Por lo

mismo que atendiendo a la procedencia del capital se distingue entre: Empresa pública: el capital proviene del Estado. Empresa privada: capital de particulares. Empresas mixtas: combina los dos modelos anteriores. Por lo mismo que La empresa es un sistema en el que se coordinan factores de producción, financiación y marketing para obtener sus fines. De esta definición se deducen las principales características de toda empresa: 1. La empresa es un conjunto de factores de producción, entendiendo como tales los elementos necesarios para producir (bienes naturales o semielaborados, factor trabajo, maquinaria y otros bienes de capital); factores mercadotécnicos, pues los productos no se venden por sí mismos, y factores financieros, pues, para realizar las otras tareas, es preciso efectuar inversiones y éstas han de ser financiadas de algún modo. 2. Toda empresa tiene fines u objetivos, que constituyen la propia razón de su existencia. 3. Los distintos factores que integran la empresa se encuentran coordinados para alcanzar sus fines. Sin esa coordinación la empresa no existiría; se trataría de un mero grupo de elementos sin conexión entre sí y, por tanto, incapaces de alcanzar objetivo alguno. Esa coordinación hacia un fin la realiza otro factor empresarial que es la administración o dirección de la empresa. El factor directivo planifica la consecución de los objetivos, organiza los factores, se encarga de que las decisiones se ejecuten y controla las posibles desviaciones entre los resultados obtenidos y los deseados. En definitiva, este factor se encarga de unir los esfuerzos para conseguir los objetivos globales del sistema empresarial. 4. La empresa es un sistema. Un sistema es un conjunto de elementos o subsistemas, interrelacionados entre sí y con el sistema global, que trata de alcanzar ciertos objetivos. Por consiguiente, de lo reseñado anteriormente se deduce la evidencia de que la empresa es un sistema principal.

- ✓ **EMPRESA USUARIA.** - Como anota ERMIDA URIARTE, toda legislación que aborde el fenómeno de la intermediación laboral es que ésta sea objetivamente temporal, transitoria, ocasional o interina, debiendo evitarse que sea para recurrir al reemplazo de trabajo normal, pues la verdadera ventaja de la intermediación no está en el costo laboral sino en cubrir rápida y eficazmente necesidades aleatorias, imprevistas, extraordinarias y ajenas al giro normal de la empresa. Sobre este tema, la Recomendación 188 de la OIT sobre Agencias de Empleo Privadas, expresamente, anota que la legislación debería prohibir el suministro de trabajadores temporales para realizar actividades permanentes de la empresa usuaria (artículo 11.15). Las normas peruanas han dispuesto que las actividades de intermediación laboral solamente puedan ser de carácter temporal, especializado y complementario (artículo 3 de la Ley) de la empresa usuaria. Ahora bien, nótese que la temporalidad se reduce a dos supuestos claramente delimitados (artículo 11.1 de la Ley): la contratación vía suplencia y de carácter ocasional, aplicándose los requisitos de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL, aprobada por Decreto Supremo No. 003-97-TR) Los supuestos de suplencia son evidentes: los reemplazos de un trabajador titular mientras dure la ausencia de éste (casos de maternidad, descansos vacacionales, licencias por capacitación, etc.), ya sea que el cargo ocupado corresponda a una actividad principal o complementaria. Ciertamente, no se incluyen en estos casos a los contratos "interinos": servicios temporales en una plaza que era ocupada por un trabajador estable y contratado directamente cuya relación culminó mientras se busca al nuevo trabajador para este puesto laboral. De otro lado, el supuesto de contratación ocasional (artículo 60 de la LPCL) permite atender "necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo. Su duración máxima es de seis meses al año". Estamos ante un

contrato de difícil configuración pues lo relevante es lo no habitual (resulta, existir, finalmente, una causa accidental) y que permite contratar no trabajadores de refuerzo de las actividades principales sino personal adicional para efectuar tareas distintas prefiere los contratos de duración indeterminada, en la más pura expresión del principio de continuidad laboral aludido por PLÁ RODRÍGUEZ; la pauta es el criterio de temporalidad "en la medida en que para la válida celebración del contrato se exige estricta correspondencia entre la duración del contrato y la naturaleza de los trabajos". Más todavía, la propia Ley se encarga de advertir que los trabajadores destacados no pueden prestar servicios que impliquen la ejecución permanente de la actividad principal de las usuarias. En definitiva, la contratación de personal vía intermediación laboral para actividades principales de una usuaria solamente puede realizarse en dos supuestos: suplencia y ocasionales. Las normas peruanas han dispuesto que las actividades de intermediación laboral solamente puedan ser de carácter temporal, especializado y complementario (artículo 3 de la Ley) de la empresa usuaria: El segundo supuesto son las actividades complementarias de las empresas usuarias. Para la Ley, estamos ante actividades accesorias o no vinculadas al giro principal de las usuarias (artículo 11.2). El Reglamento de la Ley, modificado por el Decreto Supremo No. 008-2007-TR, destaca sobre este tema que estamos ante actividades auxiliares, "no vinculada a la actividad principal y cuya ausencia o falta de ejecución no interrumpe la actividad empresarial tal como las actividades de vigilancia, seguridad, reparaciones, mensajería externa y limpieza"; luego, agrega "La actividad complementaria no es indispensable para la continuidad y ejecución de la actividad principal de la empresa usuaria" (artículo 1 ). En oposición, es una actividad principal de la usuaria y no permitida vía intermediación laboral aquella que es consustancial con el giro

del negocio. Son actividad principal 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 se afectaría y/o interrumpiría el funcionamiento y desarrollo de la empresa" (artículo 1 del Reglamento, también modificado por el Decreto Supremo No. 008-2007-TR) Este es uno de los temas medulares de la intermediación laboral, en tanto ha dado cabida a las actividades complementarias, tanto temporales como permanentes. Los criterios de interpretación sobre los alcances de la actividad principal o propia respecto de la complementaria son múltiples. Así, se ha dicho que lo principal son aquellas que se relacionan con el ciclo productivo, tanto las propiamente principales como aquellas que sirven o colaboran para su cumplimiento; actividades esenciales e imprescindibles; actividades inherentes al ciclo productivo de bienes y servicios; actividades indispensables para desempeñar adecuadamente las funciones; etc. Como bien destacan VILLAVICENCIO y BALBIN, no se debe atender al objeto social o las actividades usuales de la entidad de intermediación laboral sino a la "función que la unidad productiva cumple en el mercado". Debemos comprender que las actividades complementarias deben ser periféricas, que no forman parte de la actividad principal o estratégica de la empresa usuaria ni tampoco de las actividades de soporte, a tal punto que la regla interpretativa debe ser la actividad principal y la excepción la complementaria. De este modo, por ejemplo, en una empresa de la industria textil, los obreros de la fábrica realizan una actividad principal y no pueden ser reemplazados por trabajadores destacados de empresas de servicios o de cooperativas de trabajadores (salvo los supuestos de suplencia). A su vez, el personal administrativo de soporte debería ingresar dentro de la actividad principal (conformado por gerentes, abogados,

contadores, administradores, etc.) y no califican como actividades complementarias. Si bien la normativa reseña algunos ejemplos de las actividades complementarias (limpieza, seguridad, vigilancia, reparaciones y mensajería externa), no necesariamente éstos deben ser tomados como los únicos -por ejemplo, además de las citas legales, las actividades realizadas por jardineros o fotocopistas ni tampoco como que siempre califican como tales -por ejemplo, en una empresa de vigilancia, los vigilantes no pueden ser contratados por una empresa de servicios complementarios.

- ✓ **PROCESO PRODUCTIVO:** El proceso productivo designa a aquella serie de operaciones que se llevan a cabo y que son ampliamente necesarias para concretar la producción de un bien o de un servicio. Cabe destacarse entonces que las mencionadas operaciones, acciones, se suceden de una manera, dinámica, planeada y consecutiva y por supuesto producen una transformación sustancial en las sustancias o materias primas utilizadas, es decir, los insumos que entran en juego para producir tal o cual producto sufrirán una modificación para formar ese producto y para más luego colocarlo en el mercado que corresponda para ser comercializado con lo expuesto queremos indicar que el proceso productivo o cadena productiva, como también se lo denomina, implica desde el diseño, la producción misma del producto hasta el consumo del mismo por parte de los consumidores. Además, en este proceso participan recursos físicos, económicos, tecnológicos y humanos, entre otros. Ahora bien, en el mercado podremos encontrarnos con dos tipos de productos, por un lado, los productos finales, que son aquellos que se comercializan en los mercados para que los adquiera el consumidor final y disfrute de ellos, y por otra parte los productos intermedios que son aquellos que se emplean como factores, materias primas, para completar otras acciones que forman parte del proceso productivo. Sin lugar a dudas, la Revolución Industrial fue un

hecho que marcaría un antes y un después en materia de producción de bienes y servicios allá en el siglo XIX cuando se desarrolló. La inclusión de las máquinas hizo que pasemos de una producción agrícola a una mecanizada que por supuesto cambiaría para siempre las reglas del trabajo y asimismo no pararía de evolucionar.

- ✓ **LA TERCERIZACIÓN E INTERMEDIACIÓN LABORAL:** En este Capítulo trataremos sobre los trabajadores que están en el centro de trabajo de la empresa principal, pero que están destacados bajo los mecanismos de intermediación laboral y tercerización de servicios. Mediante la Ley N° 29245, Ley que regula los Servicios de Tercerización (en adelante "la Ley"), y el Decreto Legislativo N° 1038 (en lo sucesivo "el Decreto"), ley que precisa los alcances de la Ley de Tercerización, se estableció el nuevo sistema aplicable a todos los supuestos de tercerización de servicios y obras, especialmente con destaque continuo de personal. La intermediación laboral (services) y la tercerización (subcontratación u outsourcing) han merecido la mayor atención en los últimos tiempos -de hecho, son las instituciones laborales que más cambios legislativos han tenido- para encontrar una regulación adecuada, entre la necesidad de aceptarlas y las delimitaciones y requisitos que se deben considerar para su empleo. Actualmente, tras una serie de modificaciones, los requisitos formales, la responsabilidad de las empresas principales, así como los casos de desnaturalización asemejan mucho la regulación de la intermediación y tercerización.

En este acápite, queremos describir los rasgos centrales de la nueva regulación de la tercerización desde una perspectiva jurídica, sin dejar de prestar atención en los mecanismos más relevantes que se aprecian en nuestra realidad.

Antes, conviene realizar una precisión terminológica sobre los alcances de las expresiones empleadas. Existe una variedad de términos -utilizados indistintamente y hasta con contenidos diferentes- con relación a los fenómenos que abordaremos<sup>27</sup>, Nosotros utilizaremos, siguiendo la diferenciación peruana, la expresión "intermediación laboral", para denominar aquellos supuestos en los cuales un tercero destaca exclusivamente mano de obra a una empresa usuaria para que preste servicios bajo la dirección y fiscalización de esta última; y, de "tercerización" u outsourcing, para referimos a los casos en los cuales un contratista se compromete a prestar un servicio bajo su dirección y control, de modo tal que el personal involucrado permanece bajo su dirección y fiscalización.

- ✓ **LOS PROCESOS DE EXTERNALIZACIÓN DE SERVICIOS:** Por externalización de servicios entendemos todo fenómeno por el cual el empleador se desvincula de una actividad o proceso del ciclo productivo que venía realizando para trasladarla a un tercero. Este proceso de desvinculación podría ser solamente de mano de obra (intermediación laboral) o de un servicio integral (tercerización u outsourcing), pero, en ambos casos, estaríamos ante diversos mecanismos de control de la actividad externalizada para que no nos encontremos ante una simple sustitución de empresas<sup>28</sup>. En las siguientes líneas se explicará el intenso crecimiento de estos mecanismos de externalización.

Las clásicas funciones del Derecho del Trabajo, basadas en la formulación de un derecho tuitivo y protector al trabajador con mecanismos compensatorios, se han visto afectadas por las transformaciones del sistema productivo que han destipificado las funciones clásicas del Derecho

---

<sup>27</sup> Sobre los alcances terminológicos, puede verse VILLAVICENCIO Ríos, Alfredo. "La intermediación laboral peruana: alcances (no todos apropiados) y régimen jurídico". En: *ius et Veritas*. N° 29, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 2004, p.143 Y ss.; Y BRONSTEIN, Arturo. Entorno socioeconómico y jurídico de la subcontratación laboral. Mimeo, 1999.

<sup>28</sup> RASO DELGUE, Juan. "Outsourcing". En: AA.VV. Cuarenta y dos estudios sobre la descentralización empresarial y el Derecho del Trabajo. Fondo de Cultura Universitaria, Montevideo, 2000, p. 41.

Laboral y convierten en necesario el estudio de los actuales fenómenos de contratación laboral y de obras y servicios.

De un lado, las organizaciones empresariales han migrado de una estructura vertical o piramidal que suponía el control de todas las etapas productivas y las relaciones autónomas entre las empresas- a una organización de "red" que importa relaciones horizontales con una fragmentación de los ciclos productivos y vinculaciones de las empresas a niveles de coordinación y articulación. De otro lado, se aprecia una concentración de la PEA laboral cada vez mayor en el sector de servicios y se verifica una universalización de las tecnologías de información -la tecnología de la información es un instrumento que permite "externalizar" toda actividad- que generan un incremento de las actividades externalizables, a tal punto que la tercerización de servicios está traspasando fronteras de modo incontenible, siendo un fenómeno globalizado y que tiene una notable incidencia en los sistemas económicos<sup>29</sup>.

Todo ello lleva a la existencia de empresas "flexibles", que mediante la desintegración vertical del ciclo productivo generan relaciones de trabajo a niveles interempresarial, obteniéndose altos niveles de flexibilidad interna y externa sobre la base de diferentes grupos de empresas que cuentan con trabajadores propios (263l. Este fenómeno importa una "dislocación" de trabajadores, una "huida" del servicio subordinado laboral en el centro de trabajo a favor de la tercerización de servicios.

---

<sup>29</sup> Al respecto, se ha dicho que la externalización laboral "alcanza tal intensidad que transforma significativa y cualitativamente el modelo, pues convierte en generalizado lo que hasta el presente era singular o excepcional, eleva a la condición de estructural lo que se estimaba hasta ahora como mecanismo de naturaleza coyuntural, y, en definitiva, permite su materialización bajo modalidades que hasta el presente resultaban de imposible puesta en práctica". Véase: CRUZ VILLALÓN, Jesús. "Outsourcing, contratas y subcontratas". En: X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. La descentralización productiva y las nuevas formas organizativas de trabajo. AEDTSS, Zaragoza, 1999, p. 6.

A lo expuesto, razones ya más típicamente laborales permiten explicar este fenómeno de externalización de servicios. Veamos algunas de las principales motivaciones de carácter laboral para el uso de los mecanismos de externalización. La reducción de la plantilla laboral por una decisión de negocios (que impide contratar trabajadores directamente, pero sí mediante terceros); la flexibilidad en los mecanismos de contratación, especialmente en aquellos referidos a la extinción de la relación laboral y los bajos presupuestos asignados para los requerimientos de mano de obra (que genera la búsqueda de mercados laborales menos costosos); la imposibilidad de extender beneficios y compensaciones a un número determinado de trabajadores; y, las políticas para tener un manejo menos complejo de las relaciones colectivas de trabajo"

La intermediación laboral es una actividad que tuvo un importante desarrollo en nuestro país durante la década de los noventa, y ello se debió a las reglas flexibles que permitieron contratar hasta el 50 % del personal vía un mecanismo de intermediación laboral. Pero esa actividad, fruto del cambio de regulación desde mediados de 2002, más las limitaciones operadas desde fines de julio de 2007, ha tenido una caída relevante (de casi el 9 % de la PEA a menos de la mitad, y con tendencia a la reducción). En cambio, la tercerización es un fenómeno que está expandiéndose en nuestro país a tal punto que se han tenido que emitir una serie de normas para delimitar su utilización.

El outsourcing o tercerización está teniendo un desarrollo vertiginoso en nuestro país, como simple expresión de los fenómenos económicos relacionados con la transformación de los sistemas productivos. Prácticamente, no hay áreas o actividades que no sean materia de una descentralización productiva o administrativa, en tanto se aprecien los elementos constitutivos de esta institución.

Inclusive, algunos sistemas productivos han "migrado" de un sistema de intermediación laboral hacia uno de tercerización para una misma actividad o fase de la cadena productiva, luego de las limitaciones planteadas en enero de 2002 a la intermediación laboral (Ley N° 27626) Y en abril de 2007 (Decreto Supremo N° 008-2007-TR); y, ante esta tendencia hacia la descentralización productiva, a fines de 2007 se establecieron mayores límites a la tercerización (Decreto Supremo N° 020-2007-TR) para llegar a la Ley N° 29245 Y el Decreto Legislativo N° 1038, que introdujeron más variantes al sistema legal.

En suma, en el plano laboral, de una mera provisión de mano de obra en actividades principales (intermediación), se ha transformado la relación interempresarial a la prestación de un servicio integral y autónomo (tercerización u outsourcing) por razones económicas y las variaciones de la legislación.

- ✓ **LA TERCERIZACIÓN: ALCANCES GENERALES:** Además de las razones enunciadas en las primeras líneas de este acápite -basadas en los nuevos sistemas de producción, por las especiales limitaciones planteadas en la legislación laboral a la intermediación laboral (límite de actividades que se pueden contratar y número de trabajadores, autorizaciones y carta fianza, existencia de responsabilidad solidaria, igualdad en el pago de beneficios laborales y ausencia de detracción del IGV de acuerdo con las normas tributarias), la tendencia que se registra es hacia la mayor utilización del outsourcing o tercerización de servicios.

A ello, habría que anotar que la flexibilidad que se genera con la externalización de servicios es tal, que los costos fijos (los laborales son un claro ejemplo, expresados en estabilidad laboral, intangibilidad del salario, procesos formales para la modificación de condiciones de trabajo, etc.) se transforman en costos variables y flexibles (que permiten establecer plazos,

condiciones resolutorias, retribuciones variables, facultades de modificación de los contratos, etc., en los contratos con terceros, incluyendo la mano de obra).

De lo visto, podríamos definir al outsourcing o tercerización como todo proceso de externalización o desplazamiento hacia actividades empresariales autónomas o independientes, de funciones o actividades de una parte del ciclo productivo, proceso administrativo, área o actividad, que previamente se desarrollaban por una misma empresa o, que desde el inicio de sus operaciones fue delegada a un tercero. Para Cruz Villalón, 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 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.

Los elementos configurativos de la tercerización u outsourcing importan una prestación de servicios que refleje "algo más que trabajadores", esto es, la prestación de servicios integrales y autónomos. En tal sentido, la tercerización importa: **i)** una segmentación de la actividad o proceso de la empresa que se desea tercerizar; **ii)** la prestación de dicha actividad o proceso por un tercero con capacidad que le permita ejecutar su prestación en forma autónoma; **iii)** relaciones de coordinación entre la empresa principal y el contratista.

A su vez, lo dicho supone que la contratista que ejecuta la obra o presta los servicios sea una empresa real y que preste sus servicios en forma autónoma: ejecución de los servicios sub contratados de manera independiente (estructura necesaria de personal que no labora bajo la dependencia de la empresa principal), constitución jurídica y formal del

contratista; bienes y servicios relacionados con la actividad tercerizada a cargo de la contratista; capacidad técnica que le permita brindar un servicio sin intervención de la principal (lo cual importa contar con personal técnico idóneo); un patrimonio y capital suficiente del contratista con relación al objeto de los servicios prestados, y; una organización productiva, administrativa y de gestión diferenciada del contratista con relación a las empresas contratantes.

Lo expresado permite distinguir a la tercerización del grupo de empresas y de las transmisiones de empresas. En la primera figura no se aprecian empresas independientes -actúan "confusamente como una unidad" ante terceros-, pues estas se encuentran vinculadas por relaciones económicas, societarias, directivas, etc., que son consideradas como una "plantilla única laboral" y, por ello, se impone la responsabilidad solidaria en el pago de obligaciones laborales en caso de incumplimiento del empleador formal.

La segunda figura importa una transferencia del negocio de una empresa a otra sin que existan vínculos económicos entre ambas. En este caso, la nueva empresa asumirá las contingencias laborales, pero si se trata de un fraude o simulación (un caso de desprendimiento patrimonial relevante para evitar el pago de beneficios laborales), la empresa vendedora deberá responder en forma solidaria por el cumplimiento de las obligaciones laborales.

Todo proceso de externalización vía outsourcing o tercerización puede realizarse de diferentes maneras: una transformación societaria (escisión, reorganización, entre otros), una venta de activos, la concesión de una obra o servicio (operación y mantenimiento), los procesos de privatización del Estado (concesiones, ventas totales, etc.), las figuras de colaboración empresarial o simplemente los procesos de tercerización de servicios. La externalización también se origina por procesos de crisis económicas

laborales que importan ceses colectivos: compañías que suscriben con una empresa recientemente formada por extrabajadores la prestación de un servicio que antes era realizado por dichos extrabajadores.

Lo típico de la externalización son las relaciones entre dos o más personas jurídicas. Empero, cabe anotar que también se aprecia un fenómeno de traslación de las relaciones laborales directas a tercerizaciones externas con personas naturales. Un clásico ejemplo -también en el Perú- lo constituye el trabajador con vehículo propio. En este caso, una empresa de transportes conviene con un chofer que está en su planilla la generación de dos nuevas relaciones: la venta al contado o a plazos del vehículo de transporte, y la provisión del servicio de transporte bajo cuenta, costo y riesgo del chofer; entonces, el trabajador dependiente (chofer) se convierte en una empresa unipersonal o una persona jurídica, en un proveedor de servicios externos (outsourcing) mediante un contrato de transporte. Antes y después de estas "transformaciones" se aprecia la prestación de un mismo servicio, pero bajo diferentes relaciones jurídicas y responsabilidades; hay, entonces, una migración de lo laboral a lo comercial y mercantil.

- ✓ **LIBERTAD SINDICAL:** La libertad sindical es un derecho (fundamental) de los trabajadores y sus agrupaciones para agruparse y defender sus intereses comunes. Cabe destacar que dicha noción comprende todos los atributos de la libertad sindical, tanto en perspectiva individual como colectiva, garantizando la actividad previa y necesaria para constituir sindicatos, debiendo reconocerse sus pilares que son organización, regulación, representación, negociación y huelga, y su objeto, que es la defensa de los intereses comunes.
- ✓ **REGULACIÓN NORMATIVA:** Regulación normativa hace referencia a un conjunto de normas, reglas, o leyes; generalmente existen normativas es dentro de una organización. Una normativa es la agrupación de todas

aquellas normas que son o pueden ser aplicables en una materia específica, teniendo en cuenta que una norma es un precepto jurídico o ley que regula la conducta de un individuo en una sociedad o espacio determinado, permitiendo así la regulación de ciertas actividades, las normas deben ser respetadas por todos aquellos sujetos hacia los cuales va dirigida, de lo contrario, es decir, el no cumplimiento de la norma acarrea consigo una sanción o pena que deberá ser cumplida por su infractor. Entonces cuando se habla de la normativa de una organización se hace referencia es al conglomerado de estatutos dispuestos en ella, los cuales se encargan de regular tanto a los sujetos que pertenecen a ella como la actividad misma que se desarrolla en ella, expresado de otra manera, se conoce entonces que la normativa organizacional controla el buen y eficaz funcionamiento de la misma. Es necesario que exista una normativa dentro de un grupo o sociedad determinada, debido a que en ella se enmarca el comportamiento que deben tener cada uno de sus miembros, para así poder facilitar la cooperación entre ellos y que exista una convivencia social agradable para todos. El fin básico de una normativa dentro de una sociedad o institución es poder estructurar todos los ámbitos que se manejen dentro de ella, además de organizar efectivamente todos sus elementos. Es importante implementar una normativa dentro de una organización debido a que de este modo se podrá alcanzar de manera satisfactoria las metas que se propongan, es por tanto que sin el establecimiento de políticas y reglas que regulen su actividad es muy difícil que el grupo pueda llevar a cabo sus objetivos. Las organizaciones o grupos sociales siempre velarán por que las normativas que en ella se establezcan se cumplan, porque de lo contrario, es decir si existe una persona dentro de la institución que no cumpla con las reglas, toda la organización se podrá ver afectada tanto internamente como externamente.

- ✓ **DERECHOS COLECTIVOS:** Los derechos colectivos son derechos humanos específicos de los cuales son titulares ciertos grupos humanos. Los derechos colectivos son parte de los llamados derechos de tercera generación cuyo reconocimiento internacional fue históricamente posterior a la de los derechos civiles y políticos (primera generación) y a la de los derechos económicos, sociales y culturales (segunda generación). Algunos derechos de tercera generación son el derecho al desarrollo, a la paz, al patrimonio artístico y cultural, a un medio ambiente sano, los derechos de los pueblos indígenas y los de los consumidores. Por lo mismo que los **Derechos colectivos** son los derechos cuyo sujeto no es un individuo (como es el caso de los derechos individuales), sino un conjunto colectivo o grupo social. Mediante esos derechos se pretende proteger los intereses e incluso la identidad de tales colectivos. Se definieron a partir del derecho de autodeterminación, y se engloban en los llamados "derechos de tercera generación", según la teoría de las tres generaciones de derechos humanos.
- ✓ **SINDICALIZACIÓN:** De acuerdo con su autor, Guillermo Cabanellas de Torres, la definición de Sindicación proporcionada por el Diccionario Jurídico Elemental es: Afiliación a un sindicato o gremio. Situación social y laboral de quien pertenece a una asociación profesional de patronos o de trabajadores. OBLIGATORIA. La asociación profesional de los trabajadores, propugnada para evitar las maniobras patronales contra los afiliados a sindicatos, si es forzoso el ingreso en sus filas. A través de sindicación de acciones con conceptos jurídicos relacionados con Sindicación de acciones en este diccionario legal. Procedimiento de emisión utilizado por los emisores soberanos, que consiste en que un grupo de entidades se compromete, a cambio de una comisión de venta y aseguramiento, a colocar una emisión de valores entre los inversores. Además de mejorar la

distribución de la deuda entre los inversores finales, esta técnica de emisión permite alcanzar rápidamente un saldo en circulación lo suficientemente elevado como para posibilitar su pronta presencia en las plataformas internacionales de negociación electrónica, lo que redundará en una mayor liquidez de la nueva referencia. Aunque la sindicación admite múltiples estructuras, un rasgo común a todas ellas es la existencia de un grupo restringido de entidades seleccionadas por el emisor que lideran, organizan y, en la mayor parte de los casos, aseguran la emisión. El Tesoro español utilizó por primera vez este procedimiento en marzo de 2002, con ocasión de la emisión del primer tramo de la nueva obligación de referencia a 15 años.

- ✓ **NEGOCIACIÓN COLECTIVA:** De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la negociación colectiva es el proceso voluntario que se lleva adelante entre asociaciones de trabajadores (generalmente, aunque no siempre, reunidos a través de un sindicato o grupo de sindicatos) y asociaciones de empleadores. Las asociaciones pueden formarse a nivel de empresa, de sector, de región y/o nacional. La finalidad de la negociación es llegar a un acuerdo en cuanto a las condiciones laborales aplicables a la generalidad de los trabajadores del ámbito en el que se circunscribe la negociación (contrato colectivo de trabajo). En ocasiones, como medida de presión para la negociación y para hacer cumplir los acuerdos cuando consideran que no han sido cumplidos, los trabajadores pueden acudir a la huelga. La negociación colectiva es una manifestación particular del diálogo social, y está considerado como un derecho fundamental básico integrante de la libertad sindical. A nivel internacional se encuentra garantizado en el Convenio 98 y 154 de la OIT. De acuerdo a lo presentado en Cahuc et al (2014) la importancia de la negociación colectiva se mide a través de la densidad sindical (que se define como el porcentaje de

empleados que está afiliado a un sindicato) y la cobertura de la negociación colectiva (porcentaje de empleados cubiertos por el acuerdo). En general, la primera es menor a la segunda. La diferencia entre las dos tasas se explica en la mayoría de los casos por diferencias en el marco legal e institucional. En efecto, en algunos países los acuerdos alcanzados en la negociación colectiva se aplican a todos los trabajadores por igual (independientemente si están sindicalizados o no), en esos casos se suelen ver tasas de densidad sindical menores (como por ejemplo en Francia y España). En tanto, en países como Australia, Nueva Zelanda y Estados Unidos los acuerdos se aplican sólo a los trabajadores sindicalizados, lo cual genera que la densidad sindical sea más elevada.

- ✓ **ESQUIROLAJE:** Acción que realiza un trabajador que acude al trabajo en una huelga. Se denomina **esquirol** (en España, por influencia del catalán), **rompehuelgas** (en casi todos los países hispanoamericanos, o sea en Argentina, Bolivia, Chile, Costa Rica, Cuba, Ecuador, Guatemala, El Salvador, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Perú, Puerto Rico, Uruguay y Venezuela), **amarillo** (en Perú), **carnero** (en Uruguay, Argentina, y Paraguay) o **crumiro** (en Chile; anteriormente también en Uruguay y en la Argentina, donde hoy en día el término ha caído en desuso) a aquella persona que acepta trabajar en una empresa cuyos trabajadores suspenden su actividad y se declaran en huelga; esto es, que decide no cumplir con la huelga y desarrollar con normalidad la jornada laboral. El normal cumplimiento de sus obligaciones laborales (trabajando en su puesto habitual con independencia de la huelga) puede deberse a distintos motivos:
  - Por no compartir las reivindicaciones de los convocantes de la huelga.
  - Por estar coaccionados por los patrones bajo amenaza de algún tipo.

- Para poder cobrar su salario, que perdería en caso de acudir a la huelga.
- O simplemente a haber sido contratados *ex profeso* por la patronal después del estallido de la huelga por parte de los trabajadores ordinarios.

En el caso de una huelga general, que es aquella que afecta a todo el Estado, se llama esquirol a aquel que no la secunda, ya sea por motivos políticos o económicos. No incumbe simplemente a los empleados, sino que también se le llama esquirol al empresario que abre su empresa o negocio y trabaja con normalidad, independientemente de las causas por las que no haya secundado la huelga.

Existen dos modalidades; el esquirolaje externo, consiste en la contratación de nuevos trabajadores que ocupen los puestos de trabajo de forma temporal o definitiva y el esquirolaje interno, consiste en la sustitución de los huelguistas con trabajadores de la empresa que no ejercen su derecho a la huelga. La expectación y polémica propia de un partido de Champions League del día 29 de septiembre de 2010 ha desbordado los habituales 90 minutos. La culpa la tiene la huelga general celebrada en España en esa misma fecha y el hecho de que la retransmisión del partido, en una jornada de huelga, se valiera de medios tecnológicos no habituales. Esta combinación ha generado un hito en la doctrina constitucional del derecho a la huelga, concretamente en lo relativo al novedoso "esquirolaje tecnológico".

El Tribunal Constitucional ha venido reiterando la prohibición de sustituir huelguistas sin causa habilitante para ello, ya sea mediante la nueva contratación de trabajadores para desempeñar las tareas dejadas de realizar por los huelguistas ("esquirolaje externo") - expresamente vedado por el artículo 6.5 del Real Decreto-ley 17/1977, ya mediante la realización

de funciones distintas a las habituales –voluntariamente o por asignación irregular del empresario– por parte de los trabajadores no huelguistas vinculados previamente a la empresa ("esquirolaje interno").

Una sentencia del Tribunal Constitucional (17/2017), de fecha 2 de febrero de 2017, analiza un nuevo tercer supuesto de "esquirolaje" que no había sido objeto de pronunciamiento previo del referido tribunal: el denominado "esquirolaje tecnológico", que se concreta en la posible utilización por el empresario durante la huelga de sus medios técnicos de uso no habitual. En concreto, en el caso analizado, el tribunal se pronuncia sobre la supuesta existencia de dos manifestaciones de "esquirolaje", el interno y el tecnológico, ante la denunciada vulneración del derecho a la huelga por la suplantación de manera interna e irregular de las funciones de los huelguistas, y el uso de medios técnicos no habituales para la emisión del partido. En relación con el "esquirolaje interno", el Tribunal Constitucional concluye que no se produjo tal "esquirolaje" ya que, conforme a los hechos declarados probados en la instancia ordinaria - sin proceder a su interpretación, quedó probado que los no huelguistas que permitieron la emisión del partido no llevaron a cabo funciones distintas de las desarrolladas habitualmente. Respecto del "esquirolaje tecnológico", el tribunal también niega su concurrencia razonando que, si bien para la emisión del partido se utilizaron medios técnicos no habituales (siendo éstos incluso para usos excepcionales o de reserva) y el procedimiento técnico seguido fue distinto del habitual, el uso de los mismos era técnicamente posible en la medida en que ya existían en la empresa, es decir, no fueron adquiridos expresamente para combatir los efectos de la huelga. Relacionando las anteriores consideraciones con los derechos al trabajo de los no huelguistas y a la libertad o mantenimiento de la actividad empresarial, el tribunal entiende que no se vulneró el derecho a la huelga,

matizando, además que no se puede obligar a los nos huelguistas a contribuir al éxito de la reivindicación laboral (respecto del "esquirolaje interno"), y que no se puede obligar al empresario a contribuir al buen resultado de la huelga por medio de la inacción o reducción de su actividad productiva más allá de lo inherente a la propia situación de huelga, como tampoco puede prohibirse al empresario la posibilidad de desarrollar su actividad con los medios técnicos de los que ya dispone (respecto del "esquirolaje tecnológico"). Con este fallo, el Tribunal Constitucional confirma las sentencias previamente dictadas sobre el caso en la jurisdicción ordinaria, en las que unánimemente también se negó la existencia de una vulneración del derecho a la huelga. Interesa finalmente destacar que la sentencia contiene un voto particular emitido por tres de los once magistrados, en el que se defiende la procedencia del amparo solicitado, pues, interpretando los hechos declarados probados en la instancia, entienden que medió "esquirolaje interno" en la realización de tareas técnicas específicas de inferior nivel profesional –funciones propias de los huelguistas– por parte de personal no huelguista "de superior nivel profesional", y ello sin necesidad de debatir sobre el "esquirolaje tecnológico". Además, el voto particular contiene una crítica a la respuesta constitucional actual, al considerar que no está dando la oportuna protección a los derechos fundamentales en el marco de las nuevas tecnologías y los cambios tecnológicos aplicables en las relaciones laborales.

- ✓ **HUELGA:** En el latín es donde podemos indicar que se encuentra el origen etimológico del término huelga que ahora nos ocupa. Exactamente hay que subrayar que deriva del verbo "follicare", que es sinónimo de "resoplar" y que emana, al mismo tiempo, del sustantivo "follis" que puede traducirse como "fuelle". Una huelga es un método de protesta que desarrollan los

trabajadores cuando interrumpen sus tareas laborales para realizar un reclamo. Esta suspensión de la actividad apunta a provocar un perjuicio a los responsables de atender la queja y de satisfacer las demandas, de modo tal que se vean forzados a dar una respuesta positiva a las exigencias para recuperar el normal funcionamiento de la empresa u oficina. La huelga suele asociarse al paro: colectivamente, los empleados dejan de trabajar. Este mecanismo permite al trabajador demandar una mejora en las condiciones laborales o protestar ante el recorte de algún derecho. Es importante tener en cuenta que la huelga, de hecho, es un derecho. Se trata de un medio legítimo para defender los intereses sociales y económicos de las personas en el marco de una relación laboral. Por lo general la huelga no es una decisión individual, sino que es una medida colectiva que suele tomarse a partir de una disposición de un sindicato. A la instancia de la huelga se llega cuando ya se han realizado negociaciones sin que los trabajadores y los empleadores o patronos alcancen un acuerdo. Existen distintos tipos de huelgas. La huelga de brazos caídos, por ejemplo, se desarrolla en el lugar de trabajo, con los empleados manteniéndose inactivos. Una huelga a la japonesa, por su parte, consiste en un incremento del rendimiento de trabajo para que la empresa tenga un problema con la producción excedente. Más allá de la huelga laboral, también se desarrollan huelgas para protestar por diferentes cuestiones. Las huelgas de hambre, en este marco, implican la negativa a consumir alimentos hasta que un reclamo sea solucionado. De la misma manera, no podemos olvidarnos de la existencia de otras huelgas muy importantes como son las llevadas a cabo por estudiantes. Reivindicar sus derechos en materia de educación o manifestarse en contra de medidas gubernamentales que atenten contra aquellos son los dos principales motivos por los que se han realizado este tipo de huelgas. Entre las más significativas de este tipo están la huelga

estudiantil de 1229 en la Universidad de París por la muerte de varios estudiantes durante una revuelta o las diferentes huelgas que llevaron a cabo los alumnos universitarios en Madrid durante el régimen franquista. En los últimos años también ha sido muy importante la huelga feminista del 8 de marzo de 2018, durante el Día de la Mujer Trabajadora, que se llevó a cabo en todo el mundo. Lo que se pretendía es que las féminas no trabajaran ese día ni dentro ni fuera de casa como una manera de reivindicar el papel que ocupan en la sociedad. Asimismo, con esta iniciativa, que gozó de gran éxito, se pretendía luchar contra la discriminación, la violencia machista, la opresión y la desigualdad de género. En España fue en uno de los países donde más repercusión tuvo esta huelga.

## **2.4. Formulación de Hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis general.**

La deficiente legislación colectiva de trabajo es causa de limitación de derechos colectivos de trabajadores de las empresas tercerizadoras.

### **2.4.2. Hipótesis específicas:**

- a)** Las empresas de tercerización no permiten la creación de gremios sindicales limitando el ejercicio de sus derechos colectivos de trabajo.
- b)** Las empresas de tercerización generan diferencia remunerativa y de condiciones de trabajo con respecto a los trabajadores de las empresas principales.

## **2.5. Identificación de variables:**

- ✓ Variable Independiente: Deficiente legislación colectiva de trabajo.
- ✓ Variable Dependiente: Limitaciones de derechos colectivos de trabajadores de empresa tercerizadoras.

### 2.5.1.- Definición conceptual de la variable:

- ✓ **Variable Independiente:** Las empresas de tercerización que surgieron como consecuencia de la descentralización empresarial, han permitido que estas limitan derechos colectivos de sus trabajadores.
- ✓ **Variable Dependiente:** Limitaciones de derechos colectivos como la sindicación, negociación colectiva, huelga es consecuencia del sistema jurídico laboral generado por la externalización productiva y precarización laboral.

### 2.5.2.- Definición Operacional de las variables:

- ✓ **Variable Independiente:** la deficiencia legislación colectiva de trabajo
  - **Indicadores:** la falta de convención colectiva de trabajo, negociación colectiva y de sindicatos inscrita en el ministerio de trabajo de trabajadores de empresas tercerizadoras.
  - **Dimensión:** La ley de negociaciones colectivas de trabajo no ha comprendido a los trabajadores de las empresas tercerizadoras.
- ✓ **Variable Dependiente:** Limitaciones de derechos colectivos de trabajo.
  - **Indicadores:** No existe mejoras remunerativas y condiciones laborales a falta de negociación colectiva.
  - **Dimensión:** La ley de negociación colectiva de trabajo y la ley de tercerización no han considerados plenamente sus derechos colectivos de trabajadores de empresas especializados.

### 2.6. Definición Operacional de variables e indicadores:

Variables	Dimensiones	Indicadores
<b>Independiente:</b> La deficiencia legislación	La ley de negociaciones colectivas de trabajo no	La falta de convención colectiva de trabajo,

colectiva de trabajo.	ha comprendido a los trabajadores de las empresas tercerizadoras.	negociación colectiva y de sindicatos inscrita en el ministerio de trabajo de trabajadores de empresas tercerizadoras.
<b>Dependiente:</b> Limitaciones de derechos colectivos de trabajo.	La ley de negociación colectiva de trabajo y la ley de tercerización no han considerados plenamente sus derechos colectivos de trabajadores de empresas especializados.	No existen mejoras remunerativas y condiciones laborales a falta de negociación colectiva.

### **CAPITULO III**

#### **METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION**

#### **3.1. Tipo de investigación:**

##### **3.1.1.- TIPO DE INVESTIGACION**

- ✓ Básico de alcance Descriptivo – explicativo.

##### **3.1.2.- NIVEL DE INVESTIGACION**

- ✓ Descriptivo - explicativo.

Según Ander-Egg, (1992) “La investigación es un procedimiento reflexivo, sistemático, controlado y crítico que tiene por finalidad descubrir o interpretar los hecho y fenómenos, relaciones y leyes de un determinado ámbito de la realidad es una búsqueda de hechos, un camino para conocer verdades parciales, o mejor, para descubrir no falsedades parciales. (Nivel de investigación).

#### **3.2. Métodos de investigación:**

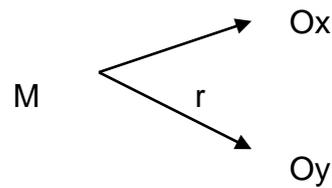
El método de investigación o estudio del presente trabajo es Analítico Descriptivo – Explicativo.

#### **3.3. Diseño de investigación:**

##### **3.2.1.- DISEÑO:**

- ✓ Se utilizará el diseño descriptivo simple.

### 3.2.2.- ESQUEMA:



En este esquema M es la muestra en la que se realizó el estudio y los sub-índices X, Y en cada O, nos indican las informaciones obtenidas. Finalmente, la (r) hace mención a la relación existente entre las variables en estudio.

### 3.4. Población y muestra:

#### 3.4.1.- POBLACION:

Está constituida por 3,980 trabajadores de empresas de tercerización que bajo un contrato de locación de servicios prestan servicios para diversas empresas principales como la Empresa Administradora Cerro S.A.C., Compañía Minera Atacocha S.A., Compañía Minera Nexa Resources Perú S.A. Sociedad Minera El Brocal S.A., Compañía Minera Pan American Silver, Compañía Minera Chungar, entre otros, comprendido en el año 2010-2018.

Empresas tercerizadoras	EMP. 1	EMP. 2	EMP. 3	EMP. 4	EMP. 5	Total
N° de Emp.	11	08	06	10	07	42
Número de trabajadores	1080	850	550	900	600	3980

#### 3.4.2. MUESTRA:

La muestra está constituida por 124 trabajadores de distintas empresas mineras de tercerización de la Provincia de Pasco.

### **3.4.3. MUESTREO:**

El procedimiento para la elección de muestra se basa en el reporte detallado de la Dirección Regional de trabajo y promoción del empleo de la Región Pasco, específicamente relacionado a la provincia de Pasco, la misma que comprende a las empresas tercerizadoras que prestan servicios bajo la modalidad de contrato de locación de servicios con las distintas empresas principales, habiendo establecidos en número de empresas principales, números de empresas especializadas y el número de trabajadores que prestan servicios en cada una de las empresas especializadas, habiendo seleccionado la muestra de manera aleatoria.

### **3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:**

#### **3.5.1.- LA ENCUESTA:**

✓ Es una técnica que permite recolectar información sobre el problema planteado, utiliza como instrumento el **cuestionario**. En el presente caso el investigador elaboró un cuestionario aplicado insitu a los trabajadores de tercerización con objetivos específicos, trabajado en la escala de 67, siendo éste el puntaje máximo a alcanzarse de acuerdo a la escala del 1 al 5 (cuyos valores representan las opciones de nunca, a veces, frecuentemente, muy frecuentemente y siempre) de acuerdo a la intensidad de la respuesta a marcarse en cada una de las interrogantes, el propósito de la misma es medir la disconformidad de los trabajadores de empresas de tercerización que impiden ejercer sus derechos colectivos de trabajo.

#### **3.5.2.- ANÁLISIS DE DOCUMENTOS:**

En la presente se realizó el análisis de diversos documentos como planillas electrónicas, boletas de pago, información que ha permitido brindarnos de manera directa la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo respecto al número de sindicatos de empresas de

tercerización registrados, actas de convención colectiva de trabajo, así como documentos de proceso de negociación colectiva, en los que se advierte numerosos documentos relacionados a las empresas principales y sus trabajadores, limitada respecto a documentos de las empresas tercerizadoras, salvo del sindicato de la empresa Consorcio Graña y Montero, esta última cuenta con registro sindical, actas de convención colectiva.

### **3.5.3.- INSTRUMENTOS:**

Fichas, cuestionarios, lista de cotejos.

## **3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos:**

**3.6.1.- Análisis de documentos:** Permitirá el estudio y la información brindada por el Ministerio de Trabajo - Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, respecto a la formación o solicitudes diversas de gremios sindicales, de negociación colectiva y de huelga, promovida por empresas de tercerización Nexa Resources Perú de cuya empresa se ha tomado como muestreo. Asimismo, se hará un cotejo con la legislación nacional vigente relaciona a la ley de tercerización y la actividad que desarrollan empresas terceras en las empresas principales.

**3.6.2.- Internet:** Servirá para complementar la información requerida en la presente investigación.

**3.6.3.- Procesamiento de datos:** los datos e información que se recabaron a través de los distintos instrumentos se ha realizado de manera manual y electrónica, habiendo ingresado manualmente a la base de datos, a la hoja de cálculo Excel, habiéndose desarrollado el análisis estadístico con el procesador SPSS versión 22. La contrastación de la hipótesis se efectuó realizando un parangón con el enunciado formulado en la hipótesis con el resultado obtenido en el procedimiento estadístico. Habiéndose verificado una relación positiva y significativa se consideró

comprobado la hipótesis utilizando la estadística descriptiva y el análisis univariado.

### **3.7. Tratamiento estadístico:**

Se realizó los análisis estadísticos en el paquete SPSS versión 27.0 realizando lo siguiente:

- a. Obtención de frecuencias y porcentajes en variables cuantitativas.
- b. Construcción de tablas para cada percepción según los encuestados
- c. Elaboración de gráficos por cada percepción estudiada para la presentación de resultados.
- d. Análisis inferencial con la prueba de chi-cuadrado de comparación de proporciones independientes.

Se efectuó a través del paquete estadístico SPSS Ver. 27.0.

### **3.8. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación:**

La encuesta se aplicó a trabajadores de empresas tercerizadoras, los mismos que se encuentran vinculados de manera directa con las empresas tercerizadora por ser su empleador, así como, se acopio diversos documentos de instituciones públicas e información principalmente del sector trabajo perteneciente al poder ejecutivo y de entidades privadas como los gremios sindicales que ha confirmado validado la hipótesis y respecto a la redacción se ha esforzado el investigador a efectos sea redactado con claridad, no obstante si hubiera errores serán corregidos en cuanto resulten pertinente.

Los instrumentos han sido sometidos a opiniones de personas dedicadas al tema materia de investigación y en consonancia con diversos artículos que se mencionan en la bibliografía han permitido validar lo acopiado por los instrumentos de investigación.

### **3.9. Orientación ética**

Como responsable de esta tesis, asumo un compromiso ético con la comunidad de trabajadores del sector minero, con la universidad y con el presente trabajo académico de manera que para llevar a cabo la investigación se ha tenido que recurrir a la Dirección de Trabajo y Promoción del Empleo de la región de Pasco, para comprobar la diferencia remunerativa que existe entre los trabajadores de las Empresas de Tercerización y los trabajadores de las Empresas Principales.

## CAPITULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

#### 4.1. Descripción del trabajo de campo:

Los procesos ejecutados durante el trabajo de campo fueron realizados con 124 trabajadores de distintas empresas mineras de tercerización de la provincia de Pasco como: La Empresa Administradora Cerro S.A.C., Compañía Minera Atacocha S.A., Compañía Minera Nexa Resources Perú S.A. Sociedad Minera El Brocal S.A., Compañía Minera Pan American Silver, Compañía Minera Chungar, entre otros; la mencionada muestra prevista de la investigación considerando las dimensiones por cada variable, sus indicadores respectivos y los ítems considerados. Para contrastar las hipótesis planteadas con los resultados obtenidos por cada variable se ha utilizado el cálculo de la prueba ji cuadrada. Para recoger los datos de la presente investigación se ha aplicado dos cuestionarios para buscar la correlación de las Variable Independiente: Las empresas mineras principales, así como en la Variable Dependiente: Autonomía de las empresas de tercerización, en relación a la primera variable las dimensiones son versátil, escalable, adaptable y robusto que se relacionan con las actividades desarrolladas por las empresas de tercerización; en referencia a la segunda variable con relación a la autonomía de las empresas de tercerización.

## **4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados:**

### **4.2.1.-Presentación:**

Los datos recolectados por aplicación de las técnicas e instrumentos de investigación, que fueron procesados y están presentados en cuadros, tablas y gráficos estadísticos, con su respectivo análisis cualitativo y cuantitativo.

### **4.2.2.-Análisis**

Las tablas, cuadros y gráficos estadísticos del N° 01 al 06 son el resultado de la aplicación de la estadística descriptiva, que viene hacer un conjunto de procedimientos estadísticos que sirven para organizar, resumir, describir, analizar e interpretar un conjunto de datos numéricos. Una vez recogidos los datos de la investigación se procedió a describirlos y resumirlos, habiéndose aplicado las medidas de tendencia central (Media, Mediana y Moda) y las de dispersión (desviación típica, varianza, rango, etc.) que orientan a la investigadora sobre el comportamiento del grupo de estudio.

### **4.2.3.- Interpretación**

Las distribuciones de frecuencias a las cuales se les calcula los estadígrafos pertinentes y los histogramas, se hacen con la finalidad de describirlos en sus características más elementales que permite entender a la muestra en relación al problema en estudio.

### **4.2.4.- Resultados del Trabajo de Campo**

**Variable Independiente:** Empresas de tercerización

**Indicador N° 01:**      **Permision a organizarse en gremios sindicales**

Para obtener datos y asignar valor a la variable independiente en

estudio, se preguntó: **¿Su empleadora no permite la agremiación de los trabajadores en un gremio sindical?**

Los resultados fueron:

**CUADRO N° 01**

**Permisi3n a organizarse en gremios sindicales**

1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
NUNCA		A		FRECUENTEMENTE		MUY		SIEMPRE	
		VECES				FRECUENTEMENTE			
0	0	0	0	0	0	31	25	93	75

FUENTE : Cuestionario.

ELABORACI3N : La tesista.

**Análisis:**

El cuadro nos muestra que 31 respondieron "Muy Frecuentemente" que representa el 25%; y 93 respondieron "Siempre" que representa el 75%, porcentajes sumados que hacen un total del 100%, donde demuestra que Su empleadora no permite la agremiaci3n de los trabajadores en un gremio sindical.

**TABLA N° 01**

**PERMISI3N A ORGANIZARSE EN GREMIOS SINDICALES**

Media =	4,75
Mediana =	7,00
Moda =	5,00
Desviaci3n Est3ndar =	-10,41
Varianza de la muestra =	108,40
Coefficiente de Asimetría =	-10293,33
Coefficiente de Variaci3n =	-2,19

Curtosis =	-1224091,71
Rango =	1,00
Mínimo =	4,00
Máximo =	5,00
Nº datos =	124,00

Fuente : Cuadro Nº 01.

Elaboración : La tesista.

### Análisis:

La Tabla Nº 01 indica que la media es de 4,75, La mediana es de 7.00, la moda es 5.00, La Desviación Estándar es de -10.41, la varianza de la muestra es de 108.40, el coeficiente de asimetría es de -10293.33, el coeficiente de variación es de -2.19, la curtosis -1224091.71, el rango es de 1.00, siendo el mínimo 4.00 y el máximo 5.00 con un total de 124 de datos, donde se indica que la distribución tiene una gráfica con una asimetría negativa.

### GRAFICO Nº 01



FUENTE : Cuadro Nº 01

ELABORACIÓN : La tesista.

### Conclusión Preliminar:

De acuerdo a los resultados presentados en el cuadro, la tabla y el gráfico estadístico Nº 01, el 100% de los encuestados consideran que las empresas tercerizadoras

nunca permiten que los trabajadores se organicen en gremios sindicales, la misma que es contraria a Constitución y a los derechos fundamentales.

**Indicador N° 02: Las empresas tercerizadoras y convención colectiva de trabajo**

Para obtener datos y asignar valor a la variable independiente en estudio, se preguntó: **¿Su empleadora no ha realizado negociación colectiva con los trabajadores que ha terminado en una convención colectiva de trabajo?**

Los resultados fueron:

**CUADRO N° 02**

**NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE TRABAJO - CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**

1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
NUNCA		A VECES		FRECUENTEMENTE		MUY FRECUENTEMENTE		SIEMPRE	
0	0	0	0	14	11	75	60	35	28

Fuente : Cuestionario.

Elaboración : La tesista.

**Análisis:**

En el cuadro observamos que respondieron “nunca” que hacen un total del 100%. Que **los trabajadores de empresas tercerizadoras y sus respectivas empleadoras no ha realizado negociación colectiva con los trabajadores que ha terminado en una convención colectiva de trabajo.**

**TABLA N° 02**

**NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE TRABAJO- CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**

Media =	4,17
Mediana =	6,00
Moda =	5,00

Desviación Estándar =	-9,78
Varianza de la muestra =	-95,58
Coefficiente de Asimetría =	-6895,17
Coefficiente de Variación =	-2,34
Curtosis =	-721940,56
Rango =	2,00
Mínimo =	3,00
Máximo =	5,00
Nº datos =	124,00

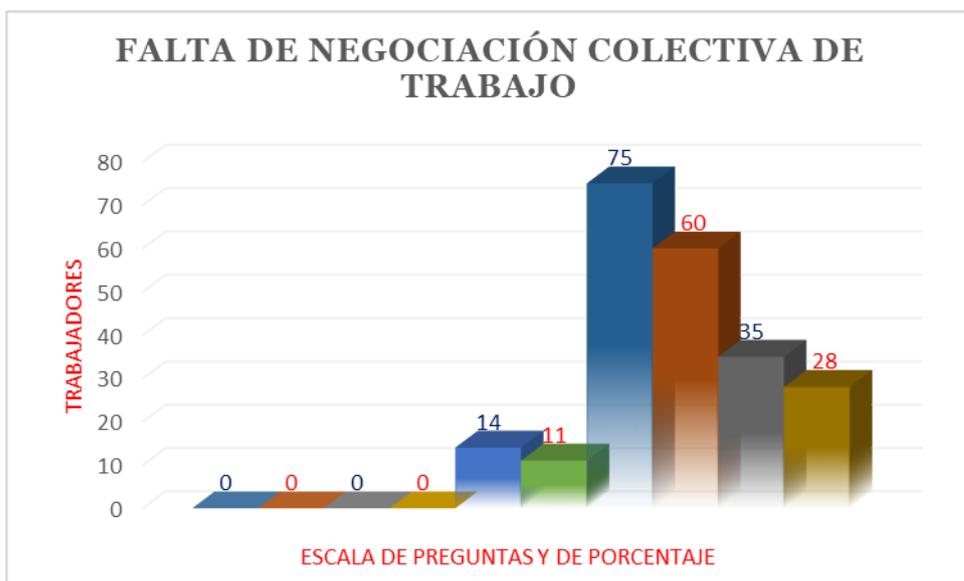
Fuente : Cuadro Nº 02.

Elaboración : La tesista.

### Análisis:

La Tabla Nº 02 indica que la media es de 4,17 La mediana es de 6.00, la moda es 5.00, La Desviación Estándar es de -9.78, la varianza de la muestra es de -95.58, el coeficiente de asimetría es de -6895.17, el coeficiente de variación es de -2.34, la curtosis -721940.56, el Rango es de 2.00, siendo el mínimo 3.00 y el máximo 5.00 con un total de 124 trabajadores que representa el 100% de la muestra de datos, donde se indica que la distribución tiene una gráfica con una asimetría negativa.

**GRAFICO Nº 02**



FUENTE : Cuadro Nº 02

ELABORACIÓN : La tesista.

### Conclusión Preliminar:

De acuerdo a los resultados presentados en el cuadro, la tabla y el gráfico estadístico N° 02, el 100% los encuestados consideran que las empresas mineras tercerizadoras casi nunca negociaron colectivamente con sus trabajadores aspectos remunerativo y condiciones de trabajo, menos cuentan con convención colectiva de trabajo.

### Indicador N° 03: Ejercicio del derecho a la huelga

Para obtener datos y asignar valor a la variable independiente en estudio, se preguntó: **¿Usted y sus compañeros de trabajo en alguna oportunidad han desarrollado huelga (s) de carácter legal?**

Los resultados fueron:

#### CUADRO N° 03

#### LA HUELGA EN EMPRESAS TERCERIZADORAS

1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
NUNCA		A VECES		FRECUENTEMENTE		MUY FRECUENTEMENTE		SIEMPRE	
0	0	0	0	0	0	33	27	91	73

FUENTE : Cuestionario.

ELABORACIÓN : La tesista.

### Análisis:

De los 124 trabajadores encuestados cuya muestra representa a trabajadores de empresas tercerizadoras que representa 100% de la muestra respondieron “muy frecuentemente” 33 % y “Nunca” 91 % han realizado medidas de reclamo empleando una huelga legal.

#### TABLA Nª 03

#### Ejercicio del derecho a huelga legal

Media =	4,73
Mediana =	7,00

Moda =	5,00
Desviación Estándar =	-10,37
Varianza de la muestra =	-107,48
Coefficiente de Asimetría =	-10089,83
Coefficiente de Variación =	-2,19
Curtosis =	-1199004,44
Rango =	1,00
Mínimo =	4,00
Máximo =	5,00
Nº datos =	124,00

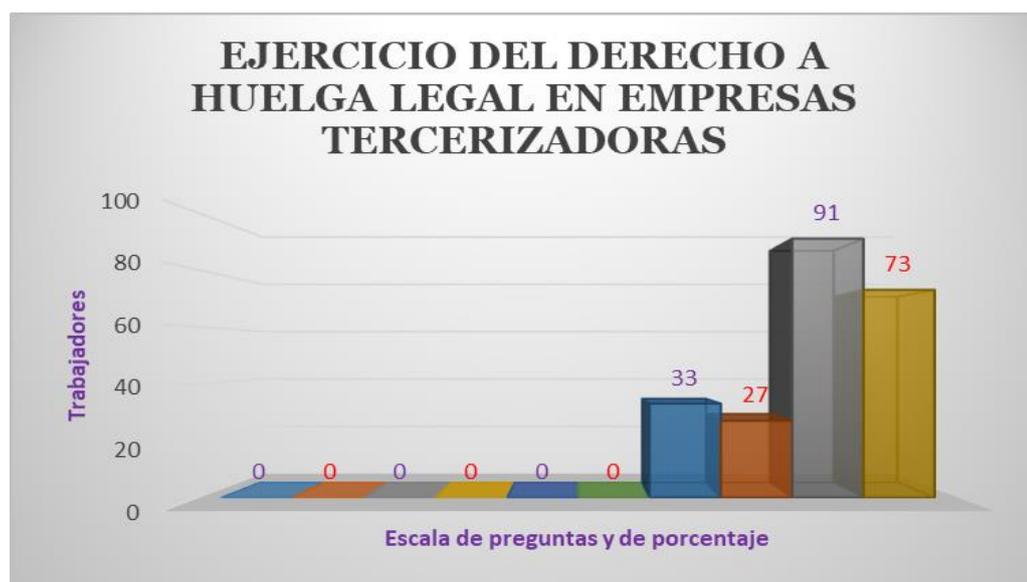
**Fuente** : Cuadro Nº 03.

**Elaboración** : La tesista.

### **Análisis:**

La Tabla Nº 03 indica que la media es de 4,73 La mediana es de 7.00, la moda es 5.00, La Desviación Estándar es de -10.37, la varianza de la muestra es de -107.48, el Coeficiente de Asimetría es de -10089.83, el Coeficiente de Variación es de -2.19, la Curtosis -1199004.44, el Rango es de 1.00, siendo el Mínimo 4.00 y el Máximo 5.00 con un total de 124 trabajadores de empresas tercerizadoras.

**GRAFICO Nº 03**



**FUENTE** : Cuadro Nº 03

**ELABORACIÓN** : La tesista.

### Conclusión Preliminar:

De acuerdo a los resultados presentados en el cuadro, la tabla y el gráfico estadístico N° 03, el 100% de los encuestados generalmente consideran que las empresas mineras tercerizadora nunca han permitido el derecho a la huelga legal a sus trabajadores.

**Variable Dependiente:** Limitación de derechos colectivos de trabajo

### **Indicador N° 04: Organización en gremios sindicales**

Para obtener datos y asignar valor a la variable dependiente en estudio, se preguntó:

**¿Los trabajadores de la empresa que prestan servicios en alguna oportunidad se han organizado o pretendido organizarse en un sindicato?**

Los resultados fueron:

#### CUADRO N° 04

##### PRETENCION DE ORGANIZARSE EN UN GREMIO SINDICAL

1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
NUNCA		A VECES		FRECUENTEMENTE		MUY FRECUENTEMENTE		SIEMPRE	
0	0	0	0	0	0	36	29	88	71

FUENTE : Cuestionario.

ELABORACIÓN : La tesista.

### Análisis:

Que, 36 respondieron “Muy Frecuentemente” que representa el 29%; y 88 respondieron “Siempre” que representa el 71%, porcentajes sumados que hacen un total del 100%, Los trabajadores de la empresa que prestan servicios en alguna oportunidad se han organizado o pretendido organizarse en un sindicato

#### TABLA N° 04

##### PRETENCION A ORGANIZARSE EN UN GREMIO SINDICAL

Media =	4,71
Mediana =	7,00

Moda =	5,00
Desviación Estándar =	-10,30
Varianza de la muestra =	106,14
Coefficiente de Asimetría =	-9786,92
Coefficiente de Variación =	-2,19
Curtosis =	-143985037,77
Rango =	1,00
Mínimo =	4,00
Máximo =	5,00
Nº datos =	124,00

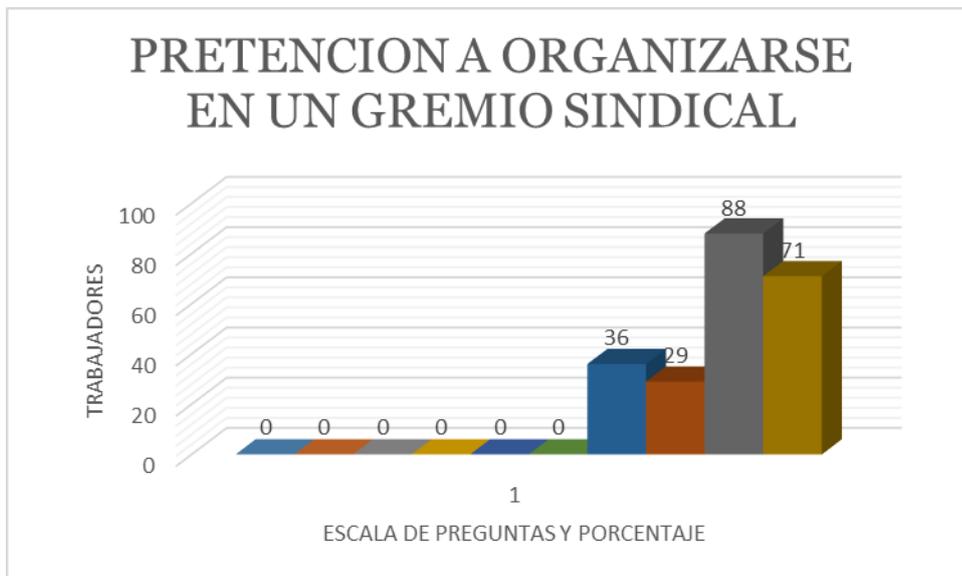
**Fuente** : Cuadro Nº 04.

**Elaboración** : La tesista.

**Análisis:**

La Tabla Nº 04 indica que la media es de 4,71, La mediana es de 7.00, la moda es 5.00, La Desviación Estándar es de -10.30, la varianza de la muestra es de 106.14, el coeficiente de asimetría es de -9786.92, el coeficiente de variación es de -2.19, la curtosis -143985037.77, el rango es de 1.00, siendo el mínimo 4.00 y el máximo 5.00 con un total de 124 de datos, donde se indica que la distribución tiene una gráfica con una asimetría negativa.

**GRAFICO Nº 04**



FUENTE : Cuadro N° 04

ELABORACIÓN : La tesista

### Conclusión Preliminar:

De acuerdo a los resultados presentados en el cuadro, la tabla y el gráfico estadístico N° 01 de la variable dependiente, el 71 % los encuestados consideran que los trabajadores de empresas de tercerización siempre han pretendido organizarse en un gremio sindical y el 36 % de los trabajadores que representan el 29 % , lo que en efecto en un porcentaje mayor los trabajadores han pretendido organizarse en un gremio sindical a efectos de alcanzar reivindicadoras económicas y de condiciones de trabajo.

### Variable dependiente: limitación de derechos colectivos de trabajo

Indicador N° 05: Para obtener datos y asignar valor a la variable independiente en estudio, se preguntó: **¿Los trabajadores de la empresa de tercerización han pretendido una negociación colectiva de trabajo–convención colectiva de trabajo?**

Los resultados fueron:

### CUADRO N° 05

#### TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE TERCERIZACIÓN CON PRETENSION DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE TRABAJO/CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

1		2		3		4		5	
NUNC	%	A veces	%	FRECUENTEMENTE	%	Muy Frecuentemente	%	Siempre	%
A									
0	0	0	0	23	19	59	48	42	34

FUENTE : Cuestionario.

ELABORACIÓN : La tesista.

### Análisis:

Que, 23 respondieron “frecuentemente” que representa el 19%, 59 respondieron “Muy Frecuentemente” que representa el 48%; y 42 respondieron “Siempre” que representa el 34%, porcentajes sumados que hacen un total del 100%.

**TABLA N° 05**

**PRETENSION DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE TRABAJO/CONVENCIÓN**

**COLECTIVA DE TRABAJO**

Media =	4,15
Mediana =	6,00
Moda =	5,00
Desviación Estándar =	-9,60
Varianza de la muestra =	-92,13
Coefficiente de Asimetría =	-6522,87
Coefficiente de Variación =	-2,31
Curtosis =	-704717,97
Rango =	2,00
Mínimo =	3,00
Máximo =	5,00
N° datos =	124,00

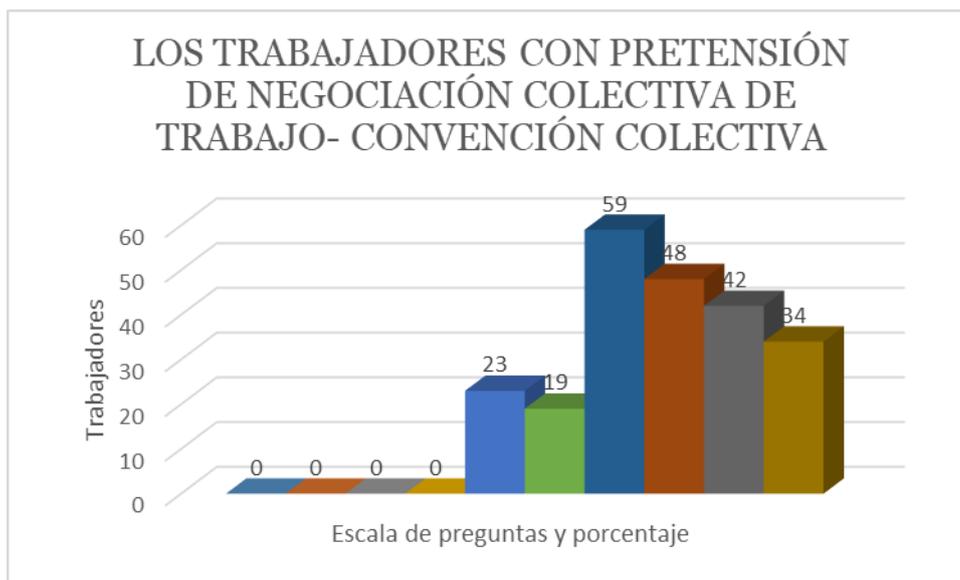
**Fuente** : Cuadro N° 05.

**Elaboración** : La tesista.

**Análisis:**

La Tabla N° 05 indica que la media es de 4,15 La mediana es de 6.00, la moda es 5.00, La Desviación Estándar es de -9.60, la varianza de la muestra es de -92.13, el coeficiente de asimetría es de -6522.87, el coeficiente de variación es de -2.31, la Curtosis -704717.97, el Rango es de 2.00, siendo el mínimo 3.00 y el máximo 5.00 con un total de 124 de datos, donde se indica que la distribución tiene una gráfica con una asimetría negativa.

**GRAFICO N° 05**



**FUENTE** : Cuadro N° 05

**ELABORACIÓN** : La tesista.

**Conclusión Preliminar:**

De acuerdo a los resultados presentados en el cuadro, la tabla y el gráfico estadístico N° 05, el 19% de los encuestados consideran que frecuentemente han pretendido negociar colectivamente y contar con una convención colectiva de trabajo; 48% muy frecuentemente y el 34% siempre del total de 124 trabajadores encuestados, lo que nos permite deducir que los trabajadores de las empresas de tercerización han pretendido someter de manera bilateral sus reclamos colectivos de trabajo a una negociación colectiva de y trabajo y alcanzar firmar una convención colectiva de trabajo.

**Variable independiente:** Limitación de derechos colectivos de trabajo.

**Indicador N° 06:** La huelga como instrumento reivindicatorio

Para obtener datos y asignar valor a la variable independiente en estudio, se preguntó: ¿Los trabajadores han pretendido a través de una huelga legal mejoras remunerativas y de condiciones de trabajo, que fueron limitados y minimizados por su empleadora?

Los resultados fueron:

**CUADRO N° 06**

## LA HUELGA Y LIMITACION POR LA EMPLEADORA COMO INSTRUMENTO REVINDICATORIO

1 NUNC A	%	2 A VECES	%	3 FRECUEMENTEMENTE	%	4 MUY FRECUEMENTEMENTE	%	5 SIEMPRE	%
0	0	0	0	11	9	22	18	91	73

FUENTE : Cuestionario.

ELABORACIÓN : La tesista.

**ANÁLISIS:** Que, 11 respondieron “frecuentemente” que representa el 9%, 22 respondieron “Muy Frecuentemente” que representa el 18%; y 91 respondieron “Siempre” que representa el 73 %, porcentajes sumados que hacen un total del 100%. Es decir, la información estadística nos permite deducir que los trabajadores de las empresas de tercerización siempre han pretendido mejoras remunerativas y de condiciones de trabajo a través de una huelga legal, que fueron limitados y minimizados por su empleadora.

**TABLA N° 06**

### LA HUELGA COMO INSTRUMENTO REIVINDICATORIO Y LIMITACION POR LA EMPLEADORA COMO INSTRUMENTO REVINDICATORIO

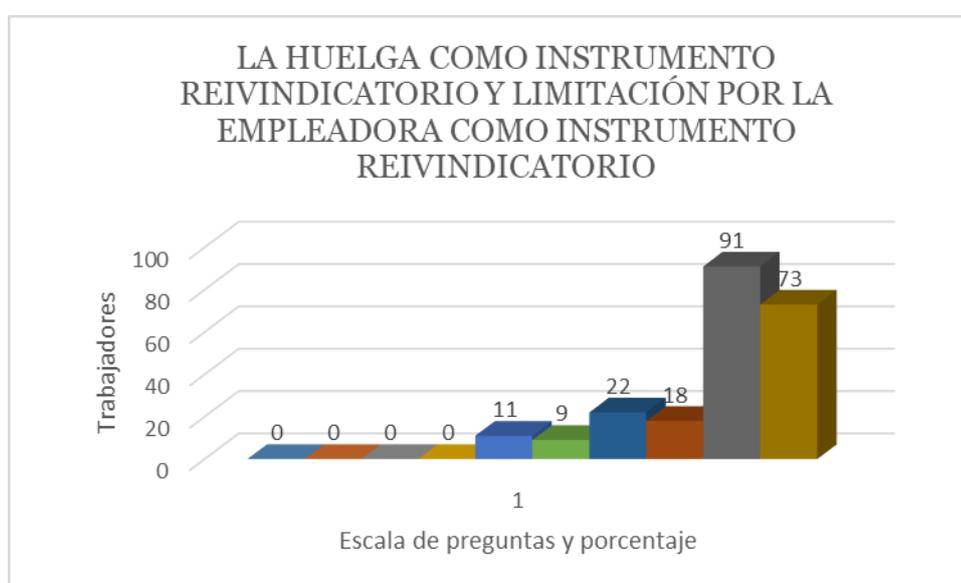
Media =	4,65
Mediana =	6,00
Moda =	5,00
Desviación Estándar =	-10,35
Varianza de la muestra =	-107,08
Coefficiente de Asimetría =	-10094,34
Coefficiente de Variación =	-2,23
Curtosis =	-1201775,52
Rango =	2,00
Mínimo =	3,00
Máximo =	5,00
Nº datos =	124,00

Fuente : Cuadro N° 06.

Elaboración : La tesista.

**ANALISIS:** La Tabla N° 06 indica que la media es de 4,65 La mediana es de 6.00, la moda es 5.00, La Desviación Estándar es de -10.35, la varianza de la muestra es de -107.08, el Coeficiente de Asimetría es de -10094.34, el Coeficiente de Variación es de -2.23, la Curtosis -1201775.52, el Rango es de 2.00, siendo el Mínimo 3.00 y el Máximo 5.00 con un total de 124 de datos, donde se indica que la distribución tiene una gráfica con una asimetría negativa.

**GRAFICO N° 06**



FUENTE : Cuadro N° 06

ELABORACIÓN : La tesista

### Conclusión Preliminar:

De acuerdo a los resultados presentados en el cuadro, la tabla y el gráfico estadístico N° 06, el 73% de los encuestados consideran que las empresas de tercerización han pretendido mejoras remunerativas y de condiciones de trabajo que fueron limitados y minimizados por su empleadora empresa de tercerización minera.

### 4.3. Prueba de hipótesis

#### 4.3.1.- Prueba de Hipótesis General

##### 4.3.1.1.- Prueba Cualitativa:

**Ha:** Existe limitaciones de derechos colectivos de trabajo de

los trabajadores de empresa de tercerización promovidos por sus respectivas empleadoras.

**Ho: No existen** empresas tercerizadoras que promuevan o permitan la creación de gremios sindicales, negociación colectiva-convención colectiva de trabajo y huelga, que impidan sus derechos colectivos de los trabajadores.

#### **4.3.1.2.- Prueba Estadística.**

En esta parte, se hace el resumen de la información para facilitar el análisis cualitativo y cuántico de los datos obtenidos que permiten dar valor a las variables en estudio: Independiente (Empresas Mineras Principales) y Dependiente (Afectación de la autonomía de las empresas de tercerización). Con ello se elaboró los cuadros, tablas y gráficos estadísticos, con expresión cualitativa y numérica por cada uno de los indicadores evaluados. El proceso seguido en forma general tiene el siguiente procedimiento:

Cada variable en estudio tiene 3 indicadores, haciendo un total de seis indicadores por las variables, que están evaluados y expresados en una tabla estadística, en la cual se considera las frecuencias concernientes a las estimaciones que ha merecido el objeto evaluado frente a una escala de medición ordinal que posee cinco categorías (1, 2, 3, 4 y 5), las cuales quedan establecidas de la siguiente manera:

**5** = Siempre

**4** = Muy frecuentemente

**3** = Frecuentemente

**2** = A veces

**1** = Nunca

Para saber, si la información procesada era verdadera y no aleatoria o debida a errores no sistemáticos se calcularon las pruebas de significación y de precisión, respectivas.

Para la prueba de hipótesis se consideró que la escala de estimación arriba mencionada, posee límites reales que van desde 0,5 a 5,5 y que el límite real de las estimaciones poco favorable es de 3,5. Este el valor considerado como patrón mínimo de referencia que permite traducir la estructura semántica de la hipótesis general a una expresión estadística conforme lo establecido en la docimasia de la hipótesis. Así se considera que las estimaciones son favorables si superan este valor de 3,5. Por ello es que en el presente trabajo la hipótesis se traduce de la siguiente manera:

**$H_0 \leq 3,5$**  (Hipótesis Nula)

**$H_1 > 3,5$**  (Hipótesis Alterna)

Se calculó también la prueba de Ji- Cuadrada mediante una tabla de contingencias, en la cual se colocan las frecuencias obtenidas en cada uno de los aspectos o elementos evaluados. Como se sabe, esta prueba compara una distribución de frecuencias esperadas o teóricas, las frecuencias esperadas correspondientes a cada celda, se obtienen según el procedimiento que establece:

La fórmula de Ji-cuadrada, es la siguiente:

$$X^2 = (f_o - f_e)^2 / f_e$$

Dónde:

$f_o$  = frecuencia observada, medida o empírica

$f_e$  = frecuencia teórica o esperada.

Para interpretar el valor calculado es necesario obtener el valor crítico o tabulado y que es el límite entre la región de aceptación o de rechazo de la hipótesis nula, para lo cual se requiere:

- a.- Establecer el nivel de significación a través del valor de Alfa o probabilidad de error (0,05).
- b.- Obtener los grados de libertad, multiplicando:  
Columnas – 1 x filas – 1 = 3 – 1 x 5 – 1 = 8 g. l.
- c.- El cálculo de la prueba fue el siguiente:

$$X^2 = (0 - 0)^2/0 + (0 - 0)^2/0 + (14 - 33.11)^2/33.11 + (139 - 124.65)^2/124.65 + (219 - 215.6)^2/215.6 = 0 + 0 + 11.03 + 1.65 + 0.005 = \mathbf{x^2 = 12.73}$$

#### 4.3.1.3. Análisis de los resultados por variables e indicadores:

Los valores obtenidos de las estimaciones dadas, ha permitido establecer que cada indicador evaluado se encuentra bien percibido o definido por los encuestados, tal como se aprecia en el cuadro resumen siguiente:

**TABLA N° 07**

#### **DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA POR INDICADORES DE ESTIMACIÓN**

**VARIABLE INDEPENDIENTE:** Deficiente legislación colectiva de trabajo.

N° Orden	INDICADOR	ESCALA					Σ	x
		1	2	3	4	5		
		e	d	c	b	a		

1	Su empleadora no permite la	0	0	0	31	93	124	4.75
2	agremiación de los trabajadores en un gremio sindical.	0	0	14	75	35	124	4.17
3	Su empleadora no ha realizado negociación colectiva con los trabajadores que ha terminado en una convención colectiva de trabajo. Usted y sus compañeros de trabajo en alguna oportunidad han desarrollado huelga (s) de carácter legal.	0	0	0	33	91	124	4.73
TOTALES		0	0	14	139	219	372	13.65
Promedio Calculado: 13.65								

Fuente : Prueba estadística.

Elaboración : La tesista.

### Análisis:

En la Tabla N° 07 se observan que existen promedios de estimaciones elevadas, que corresponden a los indicadores N° 1, 2, 3 considerándose como favorables y reales en el proceso investigador, superando el promedio calculado de 3.50, y su razón crítica de 534.95 superior al valor estandarizado de 1.96 de la probabilidad de error considerado de  $\alpha$  0.04 por lo que se asume que los promedios son favorables.

**TABLA N° 08**

### APLICACIÓN DE LA PRUEBA JI-CUADRADA.

N° de orden	$f_o$	$f_e$	$f_o - f_e$	$(f_o - f_e)^2$	$(f_o - f_e)^2 / f_e$
1	0	74.4	-74.4	5535.36	74.4
2	0	74.4	-74.4	5535.36	74.4
3	14	74.4	60.4	3648.16	49.03
4	139	74.4	64.6	4173.16	56.09
5	219	74.4	144.6	20909.16	281.03

	372	Chi- cuadrada tabular	120.8	Chi -cuadrado calendario	534.95
--	-----	-----------------------------	-------	-----------------------------	--------

**Fuente** : Prueba estadística.

**Elaboración** : La tesista.

### TABLA N° 09

#### DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA POR INDICADORES DE ESTIMACIÓN

**VARIABLE DEPENDIENTE:** Limitaciones de derechos colectivos de trabajadores de empresa tercerizadoras.

N° Orden	INDICADOR	ESCALA					Σ	x
		1	2	3	4	5		
		E	d	c	B	a		
1	Los trabajadores de la empresa que prestan servicios en alguna oportunidad se han organizado o pretendido organizarse en un sindicato.	0	0	0	36	88	124	4.71
2	Los trabajadores de la empresa de tercerización han pretendido una negociación colectiva de trabajo-convención colectiva de trabajo	0	0	23	59	42	124	4.15
3	Los trabajadores han pretendido a través de una huelga legal mejoras remunerativas y de condiciones de trabajo, que fueron limitados y minimizados por su empleadora.	0	0	11	22	91	124	4.65
TOTALES		0	0	54	117	221	372	13.51
Promedio Calculado: 13.51								

**Fuente** : Prueba estadística.

**Elaboración** : La tesista.

**Análisis:**

En la Tabla N° 09 se observan que existen promedios de estimaciones elevadas, que corresponden a los indicadores N° 1, 2, y 3 considerándose como favorables y reales en el proceso de investigación, superando el promedio calculado de 3.50, y su razón crítica de 442.76 igual al valor estandarizado de 1.96 de la probabilidad de error considerado de  $\alpha$  0.04 por lo que se asume que los promedios son favorables. También se observa que el indicador arroja un resultado estable de 0 inferior al patrón de referencia de 3.50, considerando que una gran parte de los encuestados estiman que siempre los Trabajadores de empresas de tercerización emplean equipos y maquinarias de la empresa principal.

**TABLA N° 10**  
**APLICACIÓN DE LA PRUEBA Ji-Cuadrada.**

Nº de orden	$f_o$	$f_e$	$f_o - f_e$	$(f_o - f_e)^2$	$(f_o - f_e)^2 / f_e$
1	0	78.4	-78.4	6146.56	78.4
2	0	78.4	-78.4	6146.56	78.4
3	54	78.4	-24.4	595.36	7.59
4	117	78.4	38.6	1489.96	19.00
5	221	78.4	142.6	20334.76	259.37
	392	Chi-cuadrada tabular	0	Chi - cuadrado calendario	442.76

Fuente : Prueba estadística.

Elaboración : La tesista.

**Análisis:**

En la Tabla N° 10 se observa que las estimaciones dadas por los encuestados en cuanto se refieren a la variable dependiente: autonomía de las empresas de

tercerización, las estimaciones son favorables y reales en cuanto a los indicadores 1, 2 y 3 por que hacen notar que hay la necesidad de resolver la autonomía de las empresas principales o de tercerización. Se aprecia que su estimación es desfavorable, lo que indica que una gran parte de los encuestados consideran que si se les da una autonomía a estas empresas ayudaran a resolver estos problemas.

**TABLA N° 11**  
**ESCALA GLOBAL DE ESTIMACION**

ASPECTOS / INDICADORES	1	2	3	4	5	TOTAL
<b>I.- VARIABLE INDEPENDIENTE:</b>						
Deficiente legislación colectiva de trabajo.	0	0	14	139	219	372
	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>33</u>	<u>124.65</u>	<u>215.6</u>	
<b>II.- VARIABLE DEPENDIENTE:</b>						
Limitaciones de derechos colectivos de trabajadores de empresa tercerizadoras.	0	0	54	117	221	372
	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>34</u>	<u>130</u>	<u>224</u>	
<b>TOTALES:</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>68</b>	<b>256</b>	<b>440</b>	<b>764</b>

Fuente : Prueba estadística.

Elaboración : La tesista.

VARIABLE INDEPENDIENTE:  $372/744 \times 33 = 16$

VARIABLE DEPENDIENTE :  $372/764 \times 48 = 16$

### **Análisis:**

En la Tabla N° 11 se expresa el consolidado de los resultados cuánticos obtenidos por cada variable en estudio, considerando en cada una de ellas los indicadores, por decir, en la Variable Independiente: Las Empresas mineras principales, así como en la Variable Dependiente: Autonomía de las empresas de tercerización, expresados en detalle que a continuación se menciona:

#### 4.3.1.4. El Cálculo de la Prueba: Ji Cuadrada

$$X^2 = (f_o - f_e)^2 / f_e =$$

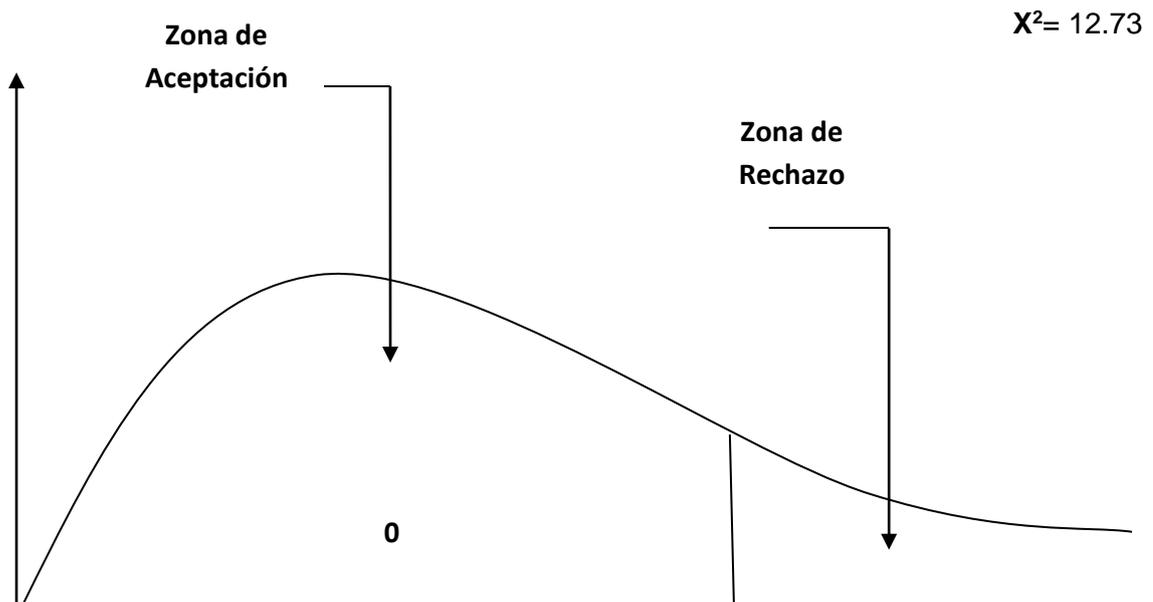
Remplazando:

$$X^2 = (0 - 0)^2/0 + (0 - 0)^2/0 + (14 - 33.11)^2/33.11 + (139 - 124.65)^2/124.65 + (219 - 215.6)^2/215.6 = 0 + 0 + 11.03 + 1.65 + 0.005 = X^2 = 12.73$$

#### GRAFICO N° 07

#### BARRA DE PRUEBA DE HIPOTESIS

#### Representación gráfica de la prueba de Ji cuadrada



#### Conclusión final:

En la barra estadística de la prueba de hipótesis se puede observar que el valor crítico calculado es de 0, siendo mayor a 0, que representa la región de aceptación de la hipótesis alterna de acuerdo a la tabla estadística de la ji cuadrada, concluyéndose que estadísticamente se demuestra la aceptación de la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

#### **4.4. Discusión de resultados:**

De la investigación realizada, tomando como resultado las encuestas y las diversas informaciones obtenidas, documentos diversos, paso a plantear los siguientes puntos de este apartado de discusión de apartados.

- 1)** Las empresas de tercerización dedicados a la actividad minera en la provincia de Pasco por diversos medios no permiten que los trabajadores se agremian en un sindicato, lógicamente es un mecanismo de defensa de sus intereses del sector empresarial , pues en su perjuicio económico y social pueden desestabilizar su tipo de organización empresarial, lo claro es que se limita sus derechos colectivos laborales de los trabajadores, la misma que guarda concordancia con la información brindada con el Ministerio de Trabajo cuando se hace saber que no existe gremios sindicales en las empresas tercerizadoras salvo pequeñas excepciones como la empresa JRC antes consorcio Graña y Montero.
- 2)** Casi la totalidad de los trabajadores entrevistados consideran que si bien han buscado formas para mejorar sus condiciones económicas y laborales con su empleador a través del diálogo u otro mecanismo de solución de conflictos, las empresas de tercerización han sido renuentes a este tipo de pedidos de parte de los trabajadores que si bien se ha lanzado propuestas de manera indirecta, los empleadoras tercerizadoras no han admitido iniciar un proceso de negociación colectiva, mucho menos han logrado suscribir una convención colectiva de trabajo que esté relacionado a la mejora remunerativa y de condiciones laborales de los trabajadores.
- 3)** Los entrevistados han sido bastantes contundentes al mencionar que nunca ejercieron una medida de protesta y que esta esté abalada por una huelga legal, sino sus protestas fueron de manera aislada y no organizada, que guarda relación con la información brindada por el Ministerio de Trabajo, y que no aparece registrado una solicitud de plazo

de huelga presentado ante la autoridad administrativa de trabajo y que haya seguido un procedimiento legal. Salvo el de la Empresa consorcio Graña y Montero realizado en el distrito de Tinyahuarco donde más de 390 trabajadores al contar con un gremio sindical registrado en la autoridad de trabajo lograron alcanzar convenciones colectivas de trabajo cada año bajo los alcances de D.S. 010-2003 ley de negociación colectiva de trabajo.

- 4) Muchos de los trabajadores por no decir todos manifestaron que no se han organizado en gremios sindicales u organizaciones de base que agrupa a todos los órganos por parte de los trabajadores por el temor de perder su puesto de trabajo y porque se ha advertido la falta de unidad entre la misma clase obrera y debido a la temporalidad laboral que cuentan en una empresa tercerizadora no se han organizado en un sindicato, con acuerdo este entrevista a los trabajadores con la documentación que obra en el ministerio de trabajo en el que se observa que solo un gremio sindical de empresa tercerizadora en todo la provincia ha logrado organizarse en un sindicato y cuenta con una convención colectiva de trabajo fruto de una negociación colectiva de trabajo que ha permitido superar un ingreso mensual de cinco mil a seis mil soles mensuales , probablemente sean este grupo de trabajadores que cuentan con una remuneración razonable.
- 5) Los trabajadores entrevistados han señalado que en reuniones aisladas en pequeños grupos han hecho notar su desacuerdo con el ingreso remunerativo que perciben y las condiciones de trabajo que realizan, generalmente haciendo una comparación con los trabajadores de la empresa principal, que de manera colectiva pretendieron hacer llegar a su empleadora empresa tercerizadora que, si bien fueron aislados, no han surtido los efectos esperados.

- 6) Los trabajadores entrevistados en su mayoría tienen una posición clara respecto a su trato con este nuevo modelo de relaciones productivas entre la empresa principal, empresa tercerizadora y trabajadores de ambas empresas, pero ven limitado la participación del estado en aspectos normativos y de fiscalización en perjuicio de la parte más débil de esta relación cuadrangular en este caso los trabajadores de empresas de tercerización. Si bien es notorio su desconformidad de este grueso grupo de trabajadores se ve impedido de ejercer su derecho constitucional a la huelga por el mismo trato legal que se tiene en el Perú y la defensa de sus intereses del sector empresarial.

## CONCLUSIONES:

- 1) Luego de analizar y efectuar la investigación respectiva constató que las empresas de tercerización limitan el ejercicio de sus derechos colectivos de sus trabajadores, al no permitir que se agremia en un sindicato a efectos puedan ejercer sus derechos colectivos como la negociación colectiva de trabajo y contar con una convención colectiva de trabajo menos aun que ejercen su derecho a la huelga, como se advierte de la tabla 1 mencionado en la presente habérsele preguntado si su empleadora no permite la agremiación de los trabajadores en un gremio sindical, cuya respuesta fue altamente “nunca”, contrastado con el registros información brindada por el Ministerio de Trabajo de Pasco en el que se ha podido advertir que solo de 61 empresas aparece registrado el sindicato de JRC S.A.C. en el Distrito de Tinyahuarco que presta servicios a la Empresa principal el Brocal ahora Empresa Buenaventura.
- 2) Se verificó con las encuestas realizadas a los trabajadores de empresas tercerizadas y la información con que cuenta el Ministerio de Trabajo que las empresas de tercerización en la provincia de Pasco no realizaron negociación colectiva con sus trabajadores, consecuentemente no aparece inscrito y/o registrado en el Ministerio de Trabajo acta de convención colectiva de trabajo de empresas tercerizadoras con sus trabajadores salvo de la empresa consorcio Graña Montero ahora JRC S.A.C. en la empresa principal El Brocal localizado el Colquijirca del distrito de Tinyahuarco Provincia de Pasco.
- 3) Se ha comprobado a limitación de ejercicio de sus derechos colectivos de los trabajadores, como el derecho a la huelga por cuanto de la encuesta realizado a los trabajadores y de las solicitudes de presentación de plazo de huelga por parte de todo el sector laboral de la provincia de Pasco que obra en el Ministerio de Trabajo, solo en reiteradas oportunidades la empresa consorcio Graña y Montero a hora JRC SAC ha presentado solicitudes de plazo de huelga.

- 4) Se ha constatado y contrastado con los documentos y encuesta a los trabajadores que en su mayoría han mostrado su rechazo a la forma de organización empresarial de tercerización por lo mismo que han advertido una remuneración reducida en comparación a los trabajadores de empresa principal, su disconformidad en oportunidades han hecho que pretendían organizarse en un gremio sindical pretensión que fue contrarrestado por las empresas tercerizadoras empleando diversos mecanismos legales y acciones para desorientar y causar división en el seno de pequeñas organizaciones que en su momento han pretendido. Habiéndose superado los trabajadores de la empresa Consorcio Graña y Montero quienes formaron gremios sindicales llamado "Sindicato de trabajadores mineros de la empresa consorcio "Graña y Montero" reconocidos en el Ministerio de Trabajo.
- 5) Se ha constatado que solo aparece información en la autoridad administrativa de trabajo que la empresa consorcio Graña y Montero, empresa tercerizadora que presta servicio bajo un contrato de locación de servicios con la empresa minera el brocal ha logrado en negociar colectivamente a través de su sindicato con la referida empresa minera tercerizadora consorcio Graña y Motero las otras 60 empresas tercerizadoras no han alcanzado una convención colectiva de trabajo menos una negociación colectiva a no haberseles permitido agruparse y constituir un sindicato, como se advierte de la encuesta realizado y de la información brindado por la autoridad administrativa de trabajo de Pasco.
- 6) Se constata con las boletas de pago, informe de planillas de remuneraciones y las encuestas realizadas a los trabajadores de empresas tercerizadoras una diferencia considerable en el aspecto remunerativo y de condiciones laborales entre el trabajador de la empresa Principal y trabajadores de la empresa de tercerización, marcada diferencia que se hace notoria porque los trabajadores de empresas especializadas en su gran mayoría no ha tenido la oportunidad de ejercer sus derecho colectivos , como el derecho a la negociación colectiva, a

contar con una convención colectiva de trabajo ni siquiera a asociarse en un sindicato, derechos colectivos que en mayor de los casos fueron limitados por las empresas tercerizadoras.

## RECOMENDACIONES:

- 1) En las conclusiones se ha precisado que las empresas de tercerización limitan el ejercicio de sus derechos colectivos de trabajo de sus trabajadores al impedir por distintos medios que estos se organicen en gremios sindicales y de esta manera evitar ingresar a negociar colectivamente y alcanzar una convención colectiva de trabajo, toda vez que normativamente para llegar a una negociación colectiva de trabajo vía trato directo o junta de conciliación, conciliatoriamente y alcanzar un acuerdo remunerativo y de condiciones de trabajo por mandato de la ley se requiere contar en primera instancia con un sindicato o comité sindical según corresponde. EN TAL CASO RECOMENDAMOS QUE EN APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 22 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO EN DONDE RECONOCEN EL DERECHO A LA SINDICACIÓN, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y HUELGA Y SOBRE TODO CUANDO LA NORMA HACE REFERENCIA A FOMENTAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y AL RECONOCER EL DERECHO A UNA REMUNERACIÓN EQUITATIVA Y SUFICIENTE PARA EL TRABAJADOR Y SU FAMILIA, EL BIENESTAR MATERIAL Y ESPIRITUAL el Estado debe promover las formas de organización de asociaciones, comités o gremios sindicales destinadas a que una vez constituida puedan las partes trabajadores y empresas de tercerización establecer su procedimiento de negociación colectiva y llegar a establecer acuerdos remunerativos, de condiciones de trabajo y otros en una convención colectiva de trabajo.
- 2) De los datos e información obtenida en la presente investigación se advertido que las empresas de tercerización en su mayoría cuentan con un contrato temporal con la empresa principal, menos de un año, dicha temporalidad impide que los trabajadores de empresas tercerizadoras se agremien en un sindicato y hagan ejercicios de sus derechos colectivos como el de la negociación colectiva

de trabajo y convención colectiva de trabajo que comprende mejoras remunerativas, condiciones de trabajo, productividad y otros por cuanto la ley de negociación colectiva de trabajo en su artículo 41 establece que solo están obligados a negociar colectivamente las empresas que hubieran cumplido por lo menos un año de funcionamiento, por lo mismo SE SUGIERE QUE LA LEY DE TERCERIZACIÓN DEBE ESTABLECER COMO NORMA QUE LAS EMPRESAS DEL MISMO GIRO DE NEGOCIO A LA DE EMPRESA PRINCIPAL DEBEN SER CONTRATADOS POR MÁS DE UN AÑO CONSIDERANDO QUE EL ARTÍCULO 3 de la Ley de Tercerización Ley 29245 establece que constituye tercerización, los contratos que tienen por objeto que un tercero se haga cargo de una parte integral del proceso productivo y esto implica trabajo permanente en el sector de minería, pues la principal podrá contratar con empresas especializadas para realizar trabajos de exploración, explotación, desarrollo, beneficio, labor general o transporte minero actividades que son permanente y que éstos deben ejercerlo de manera permanente.

- 3)** Asimismo la ley de tercerización debe establecer una disposición legal que los trabajadores de las empresas de tercerización que realicen trabajos en cualquiera de las etapas o parte integral del proceso productivo minero deben contar con las mismas remuneraciones, condiciones de trabajo, productividad y beneficios sociales que los trabajadores de la empresa principal, ya que realiza los mismos trabajos y probablemente tienen mayor competencias o capacidad, en la medida que la Ley de Tercerización Ley N° 29245 en su Art.2 establece, que se entiende por tercerización la contratación de empresas para que desarrollen actividades especializadas u obras.

## BIBLIOGRAFÍA:

- 1) PLÁ RODRÍGUEZ Américo, “Derecho Laboral” Editorial Idea, Montevideo 1999.
- 2) PALOMEQUE LÓPEZ Manuel Carlos, “Derecho sindical español”, Editorial Tecnos, Madrid, 1994.
- 3) ERMIDA URIARTE Oscar, “Critica de la libertad sindical”, Editorial PUCP, Lima, 2012.
- 4) VILLAVICENCIO RÍOS Carlos, “La libertad sindical en el Perú”, Editorial Plades, Lima, 2010.
- 5) Alejandro Navarrete Maldonado, “Tercerización e intermediación laboral”, Editorial el Búho E.I.R.L., Lima, 2018.
- 6) ALBERTO VARILLAS, “Intermediación; Tercerización y las Recientes Inspecciones Laborales”. En: [www.garciasayan.com/blog-legal/terceriazcion](http://www.garciasayan.com/blog-legal/terceriazcion).
- 7) ALBERTO VARILLAS, “Intermediación; Tercerización y las Recientes Inspecciones Laborales”. En: <http://www.garciasayan.com/blog-legal/terceriazcion> Susana Pinilla: Web.mintra.gob.pe.
- 8) Anónimo: “Mejor conocida como *outsourcing*”
- 9) APARICIO VALDEZ, Luís y otros. “Remuneraciones e ingresos computables.” Editorial JL Impresores. Lima 2004.
- 10) ARAMBURO, José Luís, “Tratado De Derecho Minero”. Segunda Edición, THEMIS, Santa Fe de Bogotá. 1984. Pag. 58.
- 11) ARAMBURO, José Luís, “Tratado De Derecho Minero”. Segunda Edición, THEMIS, Santa Fe de Bogotá. 1984. Pag. 58.
- 12) Artículo 1764 del Código Civil. Definición: “Por la locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus

servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución”.

- 13) Artículo 1771 del Código Civil. Definición: “Por el contrato de obra el contratista se obliga a hacer una obra determinada y el comitente a pagarle una retribución”.
- 14) Asociación de Abogados. “Legislación General del Trabajo”. Editorial Normas Legales. Trujillo 2003.
- 15) BARBAGELATA, Héctor-Hugo, “Descentralización, Desregulación y Regulación”. En revista: Derecho Laboral, Tomo L N° 225, Montevideo 2007. Pág. 251.
- 16) BARBAGELATA, Héctor-Hugo, “Descentralización, Desregulación y Regulación”. En revista: Derecho Laboral, Tomo L N° 225, Montevideo 2007. Pág. 251.
- 17) BASADRE, Jorge, “Derecho Minero Peruano”. Sexta Edición, Editora Jurídica GRIJLEY. Lima1996. Pág. 311 a 315.
- 18) BASADRE, Jorge, “Derecho Minero Peruano”. Sexta Edición, Editora Jurídica GRIJLEY. Lima1996. Pág. 311 a 315.
- 19) BASSOLS COMA, Martín, “Constitución y Sistema Economía”. 2da Edición. TECNOS Madrid, 1988. Pag. 152. Ibidem. Pag. 817- 820.
- 20) BERNALES BALLESTEROS, E., La Constitución de 1993. Análisis Comparado.
- 21) BERNALES BALLESTEROS, E. La Constitución de 1993. Análisis Comparado.
- 22) BOLAÑOS CÉSPEDES, Fernando, “Una visión diacrónica y esquemática del caso costarricense” en Estudios Nacionales 2001 sobre la Relación de trabajo, pág. 50.

- 23) BOLAÑOS CÉSPEDES, Fernando: “Una visión diacrónica y esquemática del caso costarricense” en Estudios Nacionales 2001 sobre la Relación de trabajo, pág. 50.
- 24) BOLDON: Pag. 65
- 25) CARHUATUCTO SANDOVAL, Henry, “El Principio de Primacía de la Realidad”. RAO Jurídica. Lima – Perú, 2004. Pag. 49-79, 90 -92.
- 26) CARHUATUCTO SANDOVAL, Henry, “El Principio de Primacía de la Realidad”. RAO Jurídica. Lima – Perú, 2004. Pag. 49-79, 90 -92.
- 27) Cfr. REYNOSO CASTILLO, Carlos, “Situación de trabajo y protección de los trabajadores. Estudio del caso de México”, Ciudad de México, 1999, pág. 18.
- 28) Cfr. REYNOSO CASTILLO, Carlos, “Situación de trabajo y protección de los trabajadores. Estudio del caso de México”, Ciudad de México, 1999, pág. 18.
- 29) Cfr. VELLEAS, Carlos, Ob. Cit. Pag. 554. Citado por CARHUATUCTO SANDOVAL, Henry. Pág. 72.
- 30) Cfr. VELLEAS, Carlos: Ob. Cit. Pag. 554. Citado por CARHUATUCTO SANDOVAL, Henry. Pág. 72
- 31) CRUZ VILLALÓN, Jesús, “Descentralización Productiva y Sistema de Relaciones Laborales”. En Revista: Trabajo y Seguridad Social, N° 13, Madrid, 1994. Pag. 8.
- 32) CRUZ VILLALÓN, Jesús: “Descentralización Productiva y Sistema de Relaciones Laborales”. En Revista: Trabajo y Seguridad Social, N° 13, Madrid, 1994. Pag. 8.
- 33) DEL AGUILA TUESTA, Roxana. “Medidas cautelares”. Editorial Academia de la Magistratura. Lima 1997.

- 34) DEL REY GUANTER, Salvador y GALA DURÁN, Carolina, "Trabajo Autónomo y Descentralización Productiva". En Revista: Relaciones Laborales, Nº 1, Madrid, 2000. Pag. 446.
- 35) DEL REY GUANTER, Salvador y GALA DURÁN, Carolina: "Trabajo Autónomo y Descentralización Productiva". En Revista: Relaciones Laborales, Nº 1, Madrid, 2000. Pag. 446.
- 36) DOLORIER TORRES, Javier. "Guía Práctica Laboral". Editorial Gaceta Jurídica. Lima 2004.
- 37) Editora Normas Legales. "Legislación del Trabajo". Trujillo 2003.
- 38) ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA: Tomo III.
- 39) ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA: Tomo III.
- 40) ERMIDA URIARTE NATALIA COLOTUZZO, "Descentralización, Tercerización, Subcontratación". Lima-Perú. OIT, Proyecto FSAL, 2009.
- 41) Etcheverry, Raúl Anival, "Derecho Comercial y Económico". ASTREA. Argentina. 1989. Pág. 220.

# **ANEXOS**

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Título: Las empresas de tercerización y la limitación de derechos colectivos de trabajo en la actividad minera en Pasco 2010-2018.**

1. PROBLEMA	2. OBJETIVOS	3. HIPÓTESIS	4. VARIABLES	5. INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>1.1. General:</b></p> <p>¿Cómo las empresas de tercerización laboral limitan los derechos colectivos de los trabajadores de tercerización en la actividad minera en la ciudad de Cerro de Pasco en los años 2010 -2018?</p>	<p><b>2.1. General:</b></p> <p>Analizar y constatar si las empresas de tercerización laboral limitan los derechos colectivos de los trabajadores de tercerización en la actividad minera en la ciudad de Cerro de Pasco.</p>	<p><b>3.1. General</b></p> <p>La deficiente legislación colectiva de trabajo es causa de limitación de derechos colectivos de trabajadores de las empresas tercerizadoras.</p>	<p><b>V. I.:</b></p> <p>Deficiente legislación colectiva de trabajo.</p> <p><b>V. D.:</b></p> <p>Limitaciones de derechos colectivos de trabajadores de empresa tercerizadoras.</p>	<p><b>V. I.:</b></p> <p><b>Indicadores:</b> la falta de convención colectiva de trabajo, negociación colectiva y de sindicatos inscrita en el ministerio de trabajo de trabajadores de empresas tercerizadoras.</p> <p><b>Dimensión:</b> La ley de negociaciones colectivas de trabajo no ha comprendido a los trabajadores de las empresas tercerizadoras.</p>	<p><b>Tipo:</b> Básico de alcance Descriptivo – explicativo <b>Método:</b> Analítico Descriptivo – Explicativo. <b>Diseño:</b> descriptivo simple. <b>Esquema:</b></p> <div style="text-align: center;"> </div> <p><b>Población y muestra.</b> Empresas tercerizadoras de Pasco. Donde: <b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario lista de cotejos.</p>
<p><b>1.2. Específicos:</b></p> <p><b>a)</b> Determinar que la falta de sindicatos que agrupa a trabajadores de empresas tercerizadoras limitan el logro de sus derechos colectivos de trabajo. <b>b)</b> Establecer la diferencia remunerativa y de condiciones de trabajo de los trabajadores de las empresas de tercerización respecto a los trabajadores de las empresas principales.</p>	<p><b>2.2. Específicos:</b></p> <p>a) Determinar que la falta de sindicatos que agrupa a trabajadores de empresas tercerizadoras limitan el logro de sus derechos colectivos de trabajo. Establecer la diferencia remunerativa y de condiciones de trabajo de los trabajadores de las empresas de tercerización respecto a los trabajadores de las empresas principales.</p>	<p><b>3.2. Específicos:</b></p> <p><b>a)</b> Las empresas de tercerización no permiten la creación de gremios sindicales limitando el ejercicio de sus derechos colectivos de trabajo. <b>b)</b> Las empresas de tercerización generan diferencia remunerativa y de condiciones de trabajo con respecto a los trabajadores de las empresas principales.</p>	<p><b>V. D.:</b></p> <p><b>Indicadores:</b> No existe mejoras remunerativas y condiciones laborales a falta de negociación colectiva.</p> <p><b>Dimensión:</b> La ley de negociación colectiva de trabajo y la ley de tercerización no han considerados plenamente sus derechos colectivos de trabajadores de empresas especializadas.</p>		

## INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

UNIVERSIDAD NACIONAL “DANIEL ALCIDES CARRIÓN”

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

**TEMA:** Las empresas de tercerización y la limitación de derechos colectivos en Pasco 2010 – 2018.

NOMBRE: \_\_\_\_\_

MODALIDAD DE CONTRATO: \_\_\_\_\_

NOMBRE DE LA EMPRESA: \_\_\_\_\_

CUESTIONARIO		1. Nunca	2. A veces	3. Frecuente	4. Muy frecuente	5. Siempre
1	¿Su empleadora no permite la agremiación de los trabajadores en un gremio sindical?					
2	¿Su empleadora no ha realizado negociación colectiva con los trabajadores que ha terminado en una convención colectiva de trabajo?					
3	¿Usted y sus compañeros de trabajo en alguna oportunidad han desarrollado huelga (s) de carácter legal?					
4	¿Los trabajadores de la empresa que prestan servicios en alguna oportunidad se han organizado o pretendido organizarse en un sindicato?					
5	¿Los trabajadores de la empresa de tercerización han pretendido una negociación colectiva de trabajo–convención colectiva de trabajo?					
6	¿Los trabajadores han pretendido a través de una huelga legal mejoras remunerativas y de condiciones de trabajo, que fueron limitados y minimizados por su empleadora?					