

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE DERECHO



T E S I S

**Desnaturalización de la tercerización laboral y la precarización
laboral en la Provincia de Pasco – 2022**

Para optar el título profesional de:

Abogado

Autor:

Bach. Jhosellyn Lizet HUIDOBRO QUISPE

Asesor:

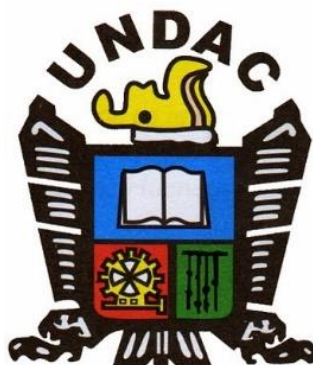
Mg. Nelson Wilder PALACIOS MATOS

Cerro de Pasco - Perú – 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE DERECHO



T E S I S

Desnaturalización de la Tercerización Laboral y la Precarización

Laboral en la Provincia de Pasco – 2022

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Miguel Angel CCALLOHUANCA QUITO

PRESIDENTE

Dr. José Luis YUPANQUI CÓRDOVA

MIEMBRO

Dr. Oscar David PEREZ SAENZ

MIEMBRO



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Unidad de Investigación

INFORME DE ORIGINALIDAD N° 035 - 2025

La Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

Jhosellyn Lizet HUIDOBRO QUISPE

Escuela de Formación Profesional:

DERECHO

Tipo de trabajo:

TESIS

“Desnaturalización de la Tercerización Laboral y la Precarización Laboral en la Provincia de Pasco – 2022”

Asesor:

Mg. Nelson Wilder PALACIOS MATOS

Índice de Similitud:

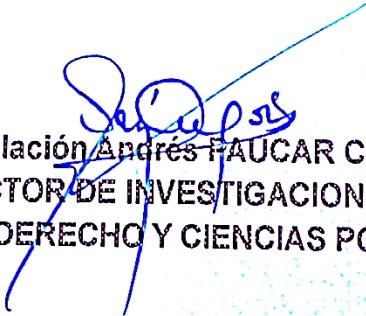
19%

Calificativo:

Aprobado

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software Turnitin Similarity

Cerro de Pasco, 27 de octubre del 2025.


Dr. Degollación Andrés FAUCAR COZ
DIRECTOR DE INVESTIGACION
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

DEDICATORIA

Dedicó la presente tesis a mis Padres Juan Huidobro Marcelo y Ana María Quispe Álvarez, por creer siempre en mí, además de apoyarme en el camino hacia la anhelada formación profesional.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento enormemente a Dios, por brindarme sabiduría y también quiero expresar gratitud hacia los docentes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión por el apoyo y dedicación, al haberme compartido sus conocimientos, brindándome la oportunidad de crecer profesionalmente y aprender nuevas cosas cada día.

RESUMEN

La presente tesis titulada Desnaturalización de la Tercerización Laboral y la Precarización Laboral en la Provincia de Pasco - 2022, tiene como objetivo, determinar las manifestaciones de la desnaturalización de la tercerización laboral sobre la precarización laboral de los trabajadores para reducir la limitación de los derechos laborales en la provincia de Pasco en el año 2022, dado que en nuestra realidad fáctica, las empresas principales desnaturalizan la figura de la tercerización, puesto que afectan la autonomía de las empresas tercerizadoras, al permitir el uso de sus bienes y subordinando a sus trabajadores.

Siendo la investigación del tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y nivel correlacional. La técnica e instrumento de recolección de datos fueron la encuesta y el cuestionario respectivamente, contando con una población y muestra constituida por trabajadores de empresas tercerizadoras.

Para el marco teórico se revisó bibliografía referida a la figura jurídica de la tercerización laboral, la forma de desnaturalización y la precarización laboral.

Palabras claves: desnaturalización, tercerización, precarización, laboral.

ABSTRACT

The present thesis entitled Denaturation of Labor Outsourcing and Labor Precarization in the Province of Pasco - 2022, aims to determine the manifestations of the denaturalization of labor outsourcing on the labor precariousness of workers to reduce the limitation of labor rights in the province of Pasco in 2022, given that in our factual reality, the main companies denature the figure of outsourcing, since they affect the autonomy of outsourcing companies, by allowing the use of their assets and subordinating their workers.

Being the investigation of the basic type, quantitative approach, non-experimental design and explanatory level. The data collection technique and instrument were the survey and the questionnaire respectively, with a population and sample made up of workers from outsourcing companies.

For the theoretical framework, a bibliography referring to the legal figure of labor outsourcing, the form of denaturing and job insecurity was reviewed.

Keywords: denaturing, outsourcing, precariousness, labor.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación titulado Desnaturalización de la Tercerización Laboral y la Precarización Laboral en la Provincia de Pasco – 2022, toma como base las relaciones que surgen entre una empresa principal y las empresas de tercerización.

Dado que en la realidad no se cuenta con la autonomía empresarial establecida por ley, puesto que están sujetas a la empresa principal en cuanto a sus bienes y disposición del personal, siendo que las empresas tercerizadoras deben de desarrollar íntegramente una fase del proceso productivo, bajo su cuenta y riesgo, con recursos propios, financieros, técnicos o materiales, con responsabilidad de sus resultados y con exclusiva subordinación de sus trabajadores.

Ello a raíz, tanto de los intereses económicos de los empleadores o empresarios y las respectivas prácticas para reducir costos y generar mayores ganancias buscando de manera constante la eficiencia de sus actividades en claro demérito de los derechos laborales de los trabajadores y la búsqueda de mejores condiciones laborales.

Considerando la realidad fáctica expresada sobre la tercerización en nuestra provincia y de manera general en todo el país, esta fue merecedora de un estudio serio, con la finalidad de desarrollar las relaciones entre los intereses de los empresarios, los derechos de los trabajadores y el efectivo cumplimiento de la normativa laboral vigente.

En ese sentido, el presente trabajo se centró en investigar y determinar las manifestaciones de la desnaturalización de la tercerización en las condiciones de trabajo y su consecuencia inmediata, la precarización laboral de los trabajadores.

INDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
INDICE	
INDICE DE TABLAS	
INDICE DE GRAFICOS	

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del problema.....	1
1.2.	Delimitación de la investigación	3
1.3.	Formulación del problema	3
	1.3.1. Problema general.....	3
	1.3.2. Problemas específicos.....	3
1.4.	Formulación de objetivos	3
	1.4.1. Objeto general	3
	1.4.2. Objetos específicos	4
1.5.	Justificación de la investigación	4
1.6.	Limitaciones de la investigación	5

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de estudio.....	6
2.2.	Bases teóricas – científicas	9
2.3.	Definición de términos básicos.....	31
2.4.	Formulación de hipótesis	32
	2.4.1. Hipótesis general.....	32
	2.4.2. Hipótesis específicas	32
2.5.	Identificación de variables	32

2.6.	Definición operacional de variables e indicadores	33
------	---	----

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de la investigación.....	34
3.2.	Nivel de investigación.....	34
3.3.	Métodos de investigación	34
3.4.	Diseño de la Investigación.....	35
3.5.	Población y muestra.....	36
3.5.1.	Población.....	36
3.5.2.	Muestra	36
3.6.	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	36
3.6.1.	Técnicas	36
3.6.2.	Instrumentos.....	37
3.7.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.....	37
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	37
3.9.	Tratamiento Estadístico.....	38
3.10.	Orientación ética filosófica y epistémica	38

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Descripción del trabajo de campo	39
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados	40
4.3.	Prueba de Hipótesis.....	55
4.4.	Discusión de resultados	56

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	Resultados de la variable independiente del ítem 01	41
Tabla 2	Resultados de la variable independiente del ítem 02	43
Tabla 3	Resultados de la variable independiente del ítem 03	44
Tabla 4	Resultados de la variable independiente del ítem 04	45
Tabla 5	Resultados de la variable independiente del ítem 05	47
Tabla 6	Resultados de la variable dependiente del ítem 01	48
Tabla 7	Resultados de la variable dependiente del ítem 02	50
Tabla 8	Resultados de la variable dependiente del ítem 03	51
Tabla 9	Resultados de la variable dependiente del ítem 04	52
Tabla 10	Resultados de la variable dependiente del ítem 05	54

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Resultados de la variable independiente del ítem 01	42
Gráfico 2 Resultados de la variable independiente del ítem 02	43
Gráfico 3 Resultados de la variable independiente del ítem 03	44
Gráfico 4 Resultados de la variable independiente del ítem 04	46
Gráfico 5 Resultados de la variable independiente del ítem 05	47
Gráfico 6 Resultados de la variable dependiente del ítem 01	49
Gráfico 7 Resultados de la variable dependiente del ítem 02	50
Gráfico 8 Resultados de la variable dependiente del ítem 03	51
Gráfico 9 Resultados de la variable dependiente del ítem 04	53
Gráfico 10 Resultados de la variable dependiente del ítem 05	54

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

En años recientes, dadas las necesidades de las actividades de grandes empresas constituidas e inscritas, se manifiesta la descentralización productiva, por la cual se faculta a las empresas titulares contraten con empresas de tercerización para formar parte de su actividad productiva, de esta forma optimizando la eficiencia y competitividad de dichas empresas.

Empero, a través de la observación nos fue posible identificar el problema que acompaña dicha figura, denotándose que las empresas prestadoras de servicios de tercerización no cuentan con autonomía productiva, dado que utilizan bienes y maquinarias de la empresa principal; económica y organizacional, ya que la dirección y conducción de los trabajadores de las empresas de tercerización es ejercida por las empresas principales resultando en la laboralización directa con los trabajadores de la supuesta empresa contratista, controlando la actividad laboral, consolidándose una continua vulneración de la ley de tercerización laboral, aun a pesar del pleno

conocimiento e implicancias de dicha norma, todo ello en perjuicio del personal perteneciente a este sector laboral.

Aquí tienes una versión parafraseada, más clara y con tono académico:

Es posible identificar como factores que explican dicha desnaturalización: (i) prácticas empresariales desleales, (ii) demoras en los procedimientos legales y administrativos y (iii) el ocultamiento de vínculos laborales efectivos. Esta situación se ve favorecida por la fragmentación de numerosas empresas en múltiples unidades productivas, lo que, en una proporción significativa de casos, genera precariedad e inestabilidad tanto en el empleo como en las condiciones de trabajo. En tales contextos, no se configura una auténtica tercerización de servicios, sino una simple intermediación o provisión de personal; por ende, se trata de un negocio jurídico inválido por carecer de los requisitos y elementos esenciales mínimos. En otros supuestos, la pérdida de la naturaleza jurídica se produce por la cancelación del registro correspondiente.

Es así que, en la realidad práctica y concreta se percibe una fehaciente desnaturalización de la tercerización a través de la transgresión de las normas referidas a la tercerización, generando consecuencias perjudiciales a los derechos de los trabajadores, la cual se presenta a través de diversas manifestaciones.

Por ende, ya habiendo planteado e identificado el problema de la investigación, formulamos el mismo a través de una pregunta.

1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1. Delimitación espacial

El espacio geográfico es la provincia y departamento de Pasco.

1.2.2. Delimitación temporal

El periodo temporal es el año 2022.

1.2.3. Delimitación teórica

Se centró en el desarrollo de temas tales como la tercerización laboral, requisitos, teorías, ventajas y desventajas, su desnaturalización, la precarización laboral, dimensiones, formas, criterios y demás relacionados.

1.2.4. Delimitación poblacional

Contó con una población constituida por trabajadores pertenecientes a la modalidad de la tercerización laboral.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cuáles son las manifestaciones de la desnaturalización de la tercerización laboral y la precarización laboral en la provincia de Pasco en el año 2022?

1.3.2. Problemas específicos

- ¿Qué factores influyen en la desnaturalización de la tercerización laboral en la provincia de Pasco en el año 2022?
- ¿Cómo es la relación entre la precarización laboral y la inadecuada regulación normativa en la provincia de Pasco en el año 2022?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objeto general

Determinar las manifestaciones de la desnaturalización de la tercerización laboral y la precarización laboral en la provincia de Pasco en el año 2022.

1.4.2. Objetos específicos

- Identificar los factores que influyen en la desnaturalización de la tercerización laboral en la provincia de Pasco en el año 2022.
- Establecer la relación entre la precarización laboral y la inadecuada regulación normativa en la provincia de Pasco en el año 2022.

1.5. Justificación de la investigación

La investigación se justifica dada la realidad presente respecto a los trabajadores que laboran bajo la figura de la tercerización, ya que, resulta de suma importancia y necesidad.

1.5.1. Justificación teórica

La investigación permite coadyuvar con el incremento de la teoría existente con respecto a la manifestación de la desnaturalización de la tercerización, así como otorgar conocimiento con respecto a la precarización de los derechos laborales, ya que las investigaciones al respecto en el medio local son sumamente escasas.

1.5.2. Justificación práctica

Se justifica la investigación dada la realidad advertida respecto a la figura de la tercerización, en búsqueda de una correcta aplicación normativa de la tercerización, para de esta manera evitar que sean vulnerados los derechos laborales de los trabajadores. Por lo que se busca que en primer lugar la tercerización laboral, no vulnere los derechos laborales de los trabajadores lo que conlleva inseguridad, incertidumbre y falta de garantía en las condiciones de garantía en las condiciones de trabajo, por lo que frente a esta realidad se debe plantear alternativas que deben evitar que se genere la desnaturalización de la tercerización laboral.

1.5.3. Justificación metodológica

Dado el empleo de las encuestas en una situación extraordinaria de pandemia por el Covid-19 y todas las restricciones a causa de esta, las cuales nos permitieron tener una mayor percepción y visión de la problemática de la precarización laboral.

1.5.4. Justificación social

Se justifica la investigación socialmente, dado que nos permite identificar y comprender las manifestaciones mediante la cual, el personal que labora en una empresa tercerizadora sufre de precarización dada la incidencia de la desnaturalización de esta modalidad, que se presenta en nuestra provincia.

1.6. Limitaciones de la investigación

En cuanto se refiere a las limitaciones de la presente investigación se observa lo siguiente:

Bibliográfico: Es de considerar a la escasez de bibliografía en nuestra Facultad. En razón de ello he tenido que recurrir a otras bibliotecas de distintas universidades de nuestro país, así como también he acudido a otras fuentes de información como internet, biblioteca virtual, entre otros, los cuales han sido necesidad imperiosa para realizar el presente trabajo de investigación sobre “Desnaturalización de la Tercerización Laboral y la Precarización Laboral en la Provincia de Pasco – 2022”.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

2.1.1. A nivel local

Bonifacio Ayala, Leslie M. (2021). Las Empresas de Tercerización y la Limitación de Derechos Colectivos de Trabajo en la Actividad Minera en Pasco 2010-2018 (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Perú.

Entre los archivos del repositorio de Acceso Libre a la Información Científica (Alicia) del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología e Innovación. Acceso en línea: <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/2328>. La autora sostiene:

Objetivo: “Determinar si, y en qué medida, las empresas de tercerización laboral restringen el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores tercerizados del sector minero en la ciudad de Cerro de Pasco.

Conclusión: Las empresas de tercerización restringen el ejercicio de los derechos colectivos de sus trabajadores al obstaculizar la afiliación sindical, lo que limita la negociación colectiva, la suscripción de convenciones colectivas y

el derecho de huelga. Si bien en la Tabla 1 la mayoría respondió “nunca” a la afirmación “la empleadora no permite la agremiación sindical”, el contraste con la información del Ministerio de Trabajo de Pasco muestra que, de 61 empresas, solo JRC S.A.C. (Distrito de Tinyahuarco), contratista de la empresa principal El Brocal (hoy Compañía de Minas Buenaventura), figura con sindicato registrado. Este desbalance empírico evidencia una práctica restrictiva sobre los derechos colectivos de los trabajadores tercerizados (p. 98).

2.1.2. A nivel nacional

Quiroz Moncada, Giuliana I. (2021). La Tercerización y su Incidencia en la Precarización Laboral, en la Ley N° 29245, Ley que Regula los Servicios de Tercerización y Su Reglamento (Tesis de Pregrado).Universidad Cesar Vallejo, Perú.

Entre los archivos del repositorio de Acceso Libre a la Información Científica (Alicia) del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología e Innovación. Acceso en línea:

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62664>. La autora sostiene:

Objetivo: “Examinar el impacto de la tercerización, bajo el marco de la Ley N.º 29245 y su reglamento, sobre la precariedad laboral

Conclusión: “La tercerización regulada por la Ley N.º 29245 y su reglamento incide de forma adversa en la estabilidad del vínculo laboral, y puede lesionar los derechos a la igualdad y a la dignidad de las personas trabajadoras, en contravención de lo dispuesto por el artículo 23 de la Constitución, que prohíbe que cualquier relación de trabajo limite el ejercicio de derechos constitucionales o desconozca la dignidad del trabajador. De igual modo, la opinión especializada converge en que los efectos más notorios se manifiestan sobre la estabilidad laboral, debido a la incertidumbre que genera la desnaturalización de la tercerización (p. 42).

Salazar Gamboa, Oscar F. (2017). El Uso Indiscriminado Del Contrato De Tercerización Y Sus Repercusiones En Los Derechos De Los Empleados De La Empresa Tercerizadora (Tesis de Pregrado) Universidad de San Martín de Porres, Perú

Entre los archivos del repositorio de Acceso Libre a la Información Científica (Alicia) del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología e Innovación. Acceso en línea:

https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/2698/salazar_fasg.pdf?sequence=1

Objetivo: “Examinar la compatibilidad normativa entre el reglamento y la Ley de Tercerización, específicamente en lo relativo a la prohibición de tercerizar las actividades nucleares de la empresa principal. (p. 8).

Conclusión: Se determina que un reglamento no puede oponerse a lo dispuesto por una norma de rango superior —en este caso, la ley—, puesto que el principio de jerarquía normativa deriva de la supremacía constitucional, sustentada en la tutela de los derechos fundamentales. A su vez, dicha supremacía es un rasgo definitorio de la Constitución rígida del Estado. (p. 83).

2.1.3. A nivel internacional

Castañeda Espinoza, Johanna E. (2016). La Tercerización Laboral en Colombia (Tesis de Pregrado). Universidad Militar Nueva Granada, Colombia.

Entre los archivos del repositorio respectivo. Acceso en línea <http://hdl.handle.net/10654/14489>. La autora plantea:

Objetivo: “Evaluar, desde la perspectiva del derecho laboral, la extensión y límites de la tercerización en Colombia en el marco del Decreto 538 de 2016. (p. 4).

Conclusión: “La tercerización de servicios se configura como una estrategia empresarial orientada a mejorar la competitividad mediante la

externalización de actividades no nucleares —o en las que la organización no posee ventajas comparativas— para concentrar recursos en su giro principal. Su adopción exige, previamente, sopesar beneficios y riesgos, así como implementar un plan de gestión y control que garantice una operación segura y evite configuraciones de subordinación indebida. Del mismo modo, la empresa usuaria debe supervisar de manera continua el cumplimiento de obligaciones legales por parte del proveedor y su solvencia económico-financiera, puesto que eventuales contingencias operativas del contratista pueden trasladarse a la empresa principal y comprometer la continuidad de su operación. (p. 32).

2.2. Bases teóricas – científicas

2.2.1. Desnaturalización de la tercerización laboral

Tercerización

La tercerización laboral, es una práctica que data desde el inicio de la era moderna, dado que se constituyó como una estrategia de negocios que empresas competitivas usaban al inicio de la era postindustrial. Dando así, inicio a la competencia dentro de los mercados globales.

De manera similar, varios autores afirman: “Tras la Segunda Guerra Mundial, muchas empresas optaron por internalizar el mayor número posible de actividades con el fin de reducir su dependencia de proveedores externos. Aunque esta política resultó inicialmente eficaz, perdió vigencia a medida que avanzó la tecnología: los departamentos internos difícilmente podían mantener el mismo nivel de actualización y competitividad que las firmas especializadas en nichos específicos. Además, la capacidad de servicio de las estructuras in-house se mostró insuficiente para acompañar estrategias de crecimiento más ambiciosas, lo que evidenció las limitaciones del modelo de integración total”.

A partir de la década de 1970, el concepto de *outsourcing* comenzó a adquirir legitimidad, especialmente en los ámbitos de tecnologías de la

información dentro de las organizaciones. Entre las primeras entidades en adoptar estos modelos destacaron corporaciones como EDS, Arthur Andersen y Price Waterhouse, entre otras.

El término *outsourcing* surgió en la década de 1980 para denominar la práctica, cada vez más extendida en las grandes corporaciones, de externalizar sus sistemas de información a proveedores especializados (Gómez, Tomasin, & Scarafia, 2004, p. 5).

La intermediación se consolidó a finales de los ochenta como respuesta a la necesidad de contención de costos y a la adopción de técnicas de gestión más eficaces orientadas a la productividad, siendo las organizaciones tecnológicas las primeras en adoptarla (Ermida, 2009, p. 43).

“El hito referencial para la definición de *outsourcing* se asocia a Eastman Kodak (1989), cuando, pese a que la tercerización de funciones de tecnología de la información era vista como alternativa para firmas de menor tamaño, la compañía decidió externalizar varios servicios para enfocar la conducción ejecutiva en prioridades clave. (Soto, 2012, p. 59)

Según Shneider (2004), la tercerización consiste en encomendar una porción del proceso a un proveedor especializado de servicios con el propósito de incrementar la flexibilidad organizacional en su conjunto, y no, primordialmente, de reducir los costos de planilla. (p. 32).

Definición

De acuerdo con Alles (2010), la tercerización u *outsourcing* implica delegar en empresas externas actividades que tradicionalmente efectuaban los empleados de la propia entidad. (p. 25), siendo que de esta forma se externaliza respecto a otra empresa, ciertas funciones o actividades, que antes se desarrollaba por la propia empresa. Siendo que, la empresa tercerizadora, otorga la mano de obra o llamada fuerza laboral, debiendo de proveer su propia

maquinaria, equipos, infraestructura, materiales, insumos e implementos, además de todo elemento que resulte indispensable e imprescindible para el desarrollo de sus actividades de una forma integral, de esta manera se constituye en autónoma e independiente.

Ernst (2011) sostiene que la tercerización trasciende la simple cesión de personal calificado, pues implica la prestación de un servicio integral que puede abarcar la provisión de trabajadores, infraestructura, equipamiento y demás insumos necesarios—lo que, en la práctica, conlleva el desplazamiento de personal hacia la empresa principal o usuaria. Por su parte, Chase y Alilano (2005) definen la tercerización como el traslado de ciertas actividades internas y de la correspondiente capacidad de decisión a proveedores externos (p. 3), de modo que no solo se externalizan funciones, sino también los recursos que las posibilitan, incluidos personal, instalaciones, equipos, tecnología y otros activos.

La tercerización puede entenderse como el aprovisionamiento externo, de forma sistemática y total o parcial, de determinados bienes y servicios indispensables para la operación de la empresa, siempre que dichos bienes o servicios hayan sido producidos previamente por la propia organización —o esta esté en capacidad de producirlos— y guarden relación con su actividad.

Requisitos

Según Toyama (2015), la tercerización requiere: (a) que en la empresa exista una unidad económica susceptible de ser explotada externamente y (b) que el contratista cuente con la capacidad de ofrecer, de manera autónoma e integral, los bienes y servicios necesarios para la correcta ejecución del contrato (p. 196).

En consecuencia, la empresa tercerizadora debe operar sobre la base de una estructura empresarial propia y ejecutar la obra o prestar el servicio asumiendo la responsabilidad por los resultados. Ello implica la asunción del

riesgo empresarial, con la posibilidad de obtener ganancias o incurrir en pérdidas que, en este último caso, podrían comprometer incluso su continuidad operativa. La responsabilidad por la ejecución —principalmente de naturaleza económica— se proyecta frente a la empresa principal que contrata sus servicios. Este aspecto resulta crucial para diferenciar la tercerización de la mera provisión de personal: aun cuando se destaque personal a la usuaria, la empresa tercerizadora retiene la responsabilidad integral por el resultado de la obra o servicio.

Además de disponer de recursos financieros, técnicos y materiales propios, la empresa tercerizadora debe contar con equipamiento propio. Este requisito se relaciona, a su vez, con la obligación de ejecutar los servicios por cuenta y riesgo propios, pues uno de los indicios de su cumplimiento es que la contratista utilice herramientas y equipos de su titularidad o, en su defecto, que estos permanezcan bajo su administración y responsabilidad.

Además, la contratista es responsable por los resultados de su actividad, por lo que debe disponer de recursos económicos suficientes para cubrir, entre otros conceptos, remuneraciones del personal, aportes y contribuciones legales, tributos, adquisición de insumos y mantenimiento de maquinaria. Ello es coherente con la exigencia de ejecutar los servicios por cuenta y riesgo propios. León (2014), considera los siguientes requisitos para la consideración de la tercerización son:

Pluralidad de clientes. Se concede un plazo de un año para cumplir con esta exigencia. La norma no fija un mínimo específico; por tanto, se entiende que implica dos o más clientes. De manera excepcional, dicha característica no resulta exigible cuando existan razones objetivas y verificables que demuestren que el servicio solo es demandado por un número reducido de empresas, cuando se trate de microempresas, o cuando se haya pactado exclusividad.

Disponer de equipamiento propio. La empresa tercerizadora debe contar con los medios materiales necesarios para la ejecución del servicio, tales como materiales, maquinaria, herramientas, insumos, equipos de protección personal (uniformes, cascos, protectores oculares, calzado de seguridad), además de soporte informático e infraestructura, entre otros.

Inversión de capital. La empresa tercerizadora debe disponer de recursos financieros suficientes para cubrir, entre otros conceptos, el pago de remuneraciones, aportes y contribuciones legales, obligaciones tributarias, adquisición de insumos y el mantenimiento de la maquinaria.

Retribución por obra o servicio. Según la naturaleza del servicio contratado por la empresa principal, la contraprestación suele pactarse en términos monetarios, especificando el importe, el cronograma u oportunidades de pago, entre otros aspectos. (p. 10).

Naturaleza jurídica

La tercerización se perfila como un mecanismo idóneo para reorientar el rumbo de numerosas empresas que, en otras circunstancias, podrían haber colapsado. En este marco, han surgido diversas teorías que buscan explicar la naturaleza jurídica del contrato de tercerización; a continuación, se exponen las más desarrolladas:

Teoría de la Franquicia

Al referirse a la relación que existe entre la tercerización y la franquicia, Antonio J. Barrera Nicholson (2000) señala que:

El criterio distintivo entre franquicia y subcontratación radica en identificar quién introduce el producto final al mercado y de dónde provienen los ingresos del operador subordinado. Si la facturación de este proviene directamente del empresario principal, y es dicho principal quien coloca la producción en el mercado, se trata de subcontratación; en cambio, si los ingresos derivan de la

venta que el franquiciado realiza al consumidor final, estamos frente a una franquicia (p. 254).

Para Montoya (2006), la franquicia o franchising:

Se trata de un contrato destinado a expandir la presencia de un producto o servicio en un mercado diferente, mediante la cesión de diversos elementos—marca, logotipo, tecnología, *know-how* y otros recursos—orientados a preservar la homogeneidad del modelo de negocio. (p. 319).

Raso (2009), considera a la franquicia como “el instrumento contractual moderno para que la tradicional "cadena" de tiendas -que conforman una sola unidad empresarial- se disgregue en una red de sucursales autónomas, independientes de la empresa central” (p. 238).

Teoría de Joint Venture

Montoya (2006) define el *Joint Venture* como un acuerdo mediante el cual “dos o más empresas se asocian con el propósito de ejecutar un proyecto específico. En un sentido más preciso, el término alude a una forma particular de organización contractual cuya finalidad es desarrollar un negocio o proyecto determinado” (p. 152).

Halperin (2006) lo define como:

Se entiende como una asociación particular entre dos o más personas que, asumiendo riesgos dentro de una empresa determinada, buscan obtener un beneficio común sin constituir una sociedad formal ni adoptar una denominación corporativa. En esencia, se trata de una alianza de individuos que combinan recursos como capital, bienes, habilidades y conocimientos para desarrollar una actividad comercial con fines de lucro (p. 156).

Es evidente que esta figura difiere de la tercerización, ya que, aunque ambos implican acuerdos entre empresas, en la tercerización el propósito principal es la descentralización de actividades, donde una empresa encarga o

delega parte de su labor a otra que le brinda determinados servicios u obras. En cambio, el Joint Venture representa un contrato de colaboración y riesgo compartido, mediante el cual dos o más partes —ya sean naturales o jurídicas— se asocian temporalmente para ejecutar un proyecto o negocio común con el objetivo de generar utilidades.

Teoría del Management

Daniel Echaiz Moreno (2010), citando a Peter Drucker (2010), sostiene que: “El contrato de *management* se define como aquel acuerdo mediante el cual una empresa (denominada *gerenciada*) concede a otra (la *gerenciente*) las funciones de planificación, organización, dirección, coordinación y control de su gestión empresarial. Dicha cesión se realiza en virtud de la experiencia y prestigio de la empresa gerenciente en el ámbito correspondiente, recibiendo esta una remuneración fija o una comisión variable, calculada en función de la facturación o las utilidades —mensual o anualmente—. En ciertos casos, dependiendo de los términos negociados, puede incluirse además un fondo de maniobra destinado al inicio de las actividades administrativas (p. 134).

Asimismo, el autor destaca que la naturaleza jurídica del contrato de *management* surge como consecuencia de la tendencia hacia la descentralización en la administración empresarial. Esta evolución permitió que grandes corporaciones contrataran servicios especializados de gestión, delegando parcial o totalmente la dirección corporativa a administradores profesionales, ya sean personas naturales o jurídicas (p. 438).

El propósito principal del contrato de gerenciamiento radica en delegar las funciones ejecutivas de la administración, sin transferir la definición de la política empresarial. Dentro de estos límites, se considera un contrato de colaboración empresarial, cuya validez requiere la aprobación de la asamblea ordinaria en el caso de una sociedad anónima, o autorización judicial si la

empresa se encuentra en proceso concursal, y queda resuelto automáticamente ante la quiebra de la entidad gerenciada.

Asimismo, los administradores designados bajo esta modalidad están sujetos a restricciones legales, como la interdicción de salida y la responsabilidad concursal establecida por el Sistema Concursal. Cabe señalar que el management o contrato de gerencia puede entenderse también como una forma de vinculación jurídica que permite la tercerización externa de las funciones administrativas y de gestión empresarial, siempre que no se utilice esta figura para encubrir una verdadera relación laboral.

Provisión de personal

La provisión o cesión de trabajadores se produce 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.

Ante ello Bonifacio (2021) menciona que:

“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 les 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 trabajado directa con la empresa principal y el empleador ejerza sus poderes ilegítimamente.” (p. 11-12).

Por tanto, la figura de tercerización, es concebible la individualización del servicio, la subordinación es ejercida únicamente por la empresa contratante es decir aquella tercerizadora y no por la principal.

Ventajas

La tercerización posee una serie de ventajas, al respecto Schneider (2004), rescata las siguientes:

Reduce y controla los costos operativos

“Una de las herramientas fundamentales para alcanzar la eficiencia operativa es el análisis de costos. En primer lugar, diversos estudios evidencian que los costos operativos internos de una organización suelen ser considerablemente más elevados que los que implicaría contratar servicios a proveedores externos. En segundo lugar, desde el punto de vista de la gestión, resulta más simple y económico determinar los costos de transacción asociados a un proveedor externo —ya que se establecen de forma explícita durante la negociación— que identificar los costos de transacción internos, muchos de los cuales permanecen ocultos o poco cuantificados” (pp. 49–50).

Libera recursos internos para otros propósitos

“Este mecanismo posibilita redirigir el personal hacia funciones más estratégicas dentro de la organización, lo que se traduce en una mayor flexibilidad en la estructura de costos y en más oportunidades para generar valor añadido en las actividades esenciales del negocio” (p. 52).

Comparte el riesgo

“Cuando el proveedor del servicio comprende plenamente las necesidades y responsabilidades del cliente, pasa a desempeñar el rol de socio estratégico. Esta relación colaborativa implica un trabajo conjunto orientado al beneficio mutuo, lo que permite a la administración de la organización acceder a servicios más productivos y eficientes, a un costo reducido (p. 53).

En consecuencia, la tercerización contribuye a disminuir los costos operativos, optimizar la estructura organizacional y fortalecer la cooperación con aliados estratégicos, facilitando así el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

Desventajas

Al respecto Blanco (2018), denota las siguientes desventajas respecto a la tercerización:

Inestabilidad

Aunque las labores que desempeñan suelen tener un carácter continuo, los trabajadores son contratados bajo la modalidad de proyectos específicos. Esta condición provoca que, ante la oportunidad de un empleo mejor, muchos decidan renunciar con facilidad, lo cual puede afectar negativamente la calidad del servicio ofrecido (p. 1).

Asimismo, la falta de sentido de pertenencia constituye otro problema relevante, pues al no recibir su remuneración directamente de la empresa contratante, los empleados subcontractados carecen de incentivos de lealtad o compromiso hacia ella (p. 1).

Poca seguridad

“Al ser los externos los que realizan las actividades no prioritarias, para la empresa contratante resulta más fácil eliminar puestos de trabajo” (p.1).

Desnaturalización

Es necesario para denotar desnaturalización, aplicar el principio de primacía de la realidad, así Toyama (2015) afirma que “Se busca determinar si, en la práctica, el contrato de tercerización constituye solo una formalidad aparente, dado que en muchos casos los servicios se limitan al simple envío de trabajadores a la empresa usuaria, la cual conserva en realidad todas las funciones y potestades propias de un empleador” (p. 207).

La Ley de Tercerización, en el artículo 5 señala: “Los contratos de tercerización que no cumplan con las disposiciones establecidas en los artículos 2 y 3 de la presente ley y que, en la práctica, se traduzcan en una mera provisión de personal, generan que los trabajadores enviados por la empresa tercerizadora pasen a mantener una relación laboral directa e inmediata con la empresa principal. Asimismo, ello conlleva la anulación del registro mencionado en el artículo 8 de la ley, sin perjuicio de las demás sanciones previstas en la normativa vigente”.

En efecto, cuando la provisión de uno o más trabajadores se basa en una situación en la que tanto el empleador como la empresa usuaria comparten las facultades empresariales —como la dirección, supervisión y sanción—, se configura una causal suficiente para considerar la desnaturalización del contrato de tercerización, en contravención al artículo 5 de la Ley N.º 29245. En consecuencia, dicha situación ubica a la organización dentro de la categoría de empresas que carecen de autonomía empresarial real.

Asimismo, el Reglamento, en su artículo 5, establece que se configura la desnaturalización de la tercerización en los siguientes casos:

- Cuando, tras un análisis razonado de los elementos previstos en los artículos 2 y 3 de la Ley y el artículo 4 del presente reglamento, se evidencie la falta de autonomía empresarial por parte de la empresa tercerizadora.

- Cuando los trabajadores de la empresa tercerizadora se encuentren sujetos a subordinación directa de la empresa principal.
- Cuando la prestación de servicios continúe una vez vencido el plazo señalado en el último párrafo del artículo 9 del reglamento, es decir, tras la cancelación del registro correspondiente.

La desnaturalización del contrato de tercerización implica que la empresa principal asuma la condición de empleador del trabajador desplazado desde el momento en que esta situación se produce.

Asimismo, los contratos de tercerización que no cumplan con los requisitos legales establecidos y que se limiten a una simple provisión de personal generan que los trabajadores de la empresa tercerizadora pasen a tener una relación laboral directa e inmediata con la empresa principal, además de conllevar la cancelación del registro correspondiente.

Por tanto, se considera que la desnaturalización se configura cuando:

- La empresa contratista carece de autonomía empresarial, así como de recursos propios, financieros, técnicos o materiales.
- En lugar de ejecutar actividades especializadas u obras específicas, se dedica únicamente a la provisión de personal.
- No asume responsabilidad por los resultados de las labores realizadas situación que no corresponde al caso de la empresa contratista analizada.
- Los trabajadores de la tercerizadora se encuentran bajo subordinación directa de la empresa principal.
- Se mantiene la prestación de servicios después de vencido el plazo de 30 días establecido para realizar la adecuación respectiva.

En otras palabras, Villavicencio (2015) afirma que: “Podría afirmarse que en estos casos se evidencia una mera intermediación del contratista entre la fuerza laboral y la empresa principal. Se trata de empresas de tercerización

ficticias, cuya única finalidad es ocultar al verdadero empleador y así evadir las obligaciones laborales y sociales. También puede darse el caso de empresas tercerizadoras reales y especializadas, con una actividad económica legítima, pero que, dentro de las instalaciones de un cliente específico, no cumplen con los requisitos legales, ya que los trabajadores son dirigidos por personal de la empresa principal o esta asume directamente beneficios y prestaciones como canastas navideñas, seguros médicos o vivienda, además de evidenciarse la falta de responsabilidad en el uso de materiales y bienes” (p. 97).

En este sentido, el Reglamento de la Ley de Tercerización Laboral (RLTL) establece que el personal de la empresa tercerizadora pasa a ser considerado parte de la empresa principal cuando no se evidencia la prestación de servicios autónomos e independientes —es decir, bajo cuenta y riesgo de la tercerizadora—; cuando esta carece de recursos propios, tanto materiales como financieros y técnicos; cuando los trabajadores se encuentran bajo subordinación directa de la principal; cuando la empresa tercerizadora no posee el registro correspondiente; o cuando no se cumplen las condiciones esenciales de la tercerización.

En esta línea, Toledo (2005) sostiene que la desnaturalización del contrato de tercerización tiene como efecto que el trabajador adquiera una relación laboral directa con la empresa principal desde el momento en que dicha desnaturalización se produce (p. 57).

En conclusión, dado que la tercerización u *outsourcing* constituye una figura contractual flexible, no sujeta a restricciones laborales en cuanto a tipo de actividad (principal o complementaria), duración (temporal o permanente) ni número de trabajadores involucrados, su uso puede derivar en prácticas abusivas o fraudulentas. Por esta razón, el marco normativo laboral establece mecanismos de control y sanción que permiten aplicar los supuestos de

responsabilidad y riesgo laboral compartido, especialmente en los casos donde se verifique la existencia de fraude, simulación o cualquier intento de evasión de las obligaciones establecidas por el Derecho del Trabajo.

Esto conlleva a que la empresa principal asuma la condición de empleador del trabajador desplazado desde el momento en que ocurre la desnaturalización. En consecuencia, el personal perteneciente a la contratista pasa a mantener una relación laboral directa y de carácter indefinido con la empresa principal.

Como se observa, el artículo 4 del reglamento amplía los supuestos en los que puede configurarse la desnaturalización, razón por la cual es indispensable examinar cuidadosamente el cumplimiento de los requisitos establecidos por la ley para determinar si la figura de la tercerización conserva su validez. En caso contrario, cuando la tercerización no reúne las condiciones legales exigidas, se incurre en un acto de fraude laboral, lo que origina la desnaturalización del contrato y, en consecuencia, la incorporación formal de los trabajadores de la empresa contratista a la planilla de la empresa principal.

Autonomía

Según Quiroz (2014), los indicadores que permiten reconocer la existencia de servicios de *outsourcing* están relacionados con la presencia de autonomía empresarial, la cual debe evaluarse de manera individual en cada caso concreto (p. 6). Asimismo, el autor señala que la empresa que brinda servicios de tercerización debe mantener contratos con diversos clientes, de modo que se descarta la simulación o fragmentación artificial de una única empresa (p. 6).

Por su parte, Toledo (2015) sostiene que, en ciertas circunstancias excepcionales, la pluralidad de clientes no necesariamente será considerada un criterio determinante; por ello, el reglamento especifica los casos en que dicha

situación resulta aplicable (p. 51). Además, indica que tanto la empresa principal como la tercerizadora pueden presentar otros elementos de prueba que permitan analizar si efectivamente se trata de una relación triangular legítima de actividades, conforme a lo establecido por la ley (p. 54).

Finalmente, Quiroz (2014) enfatiza que la empresa tercerizadora debe realizar inversiones propias en los bienes y recursos que utiliza para prestar sus servicios, así como disponer de fondos suficientes para cumplir con las obligaciones laborales y sociales de sus trabajadores, en concordancia con la normativa vigente (p. 7).

Subordinación

La subordinación otorga al empleador la facultad de establecer normas internas, impartir órdenes y aplicar sanciones disciplinarias, así como la posibilidad de introducir modificaciones en los horarios y jornadas laborales.

En relación con ello, Del Rosario (2019) señala que en la estructura triangular del contrato de tercerización, la relación contractual de colaboración empresarial se establece entre la empresa principal y la contratista, mientras que la subordinación debe ser ejercida únicamente por la empresa contratista sobre sus trabajadores. De no cumplirse esta condición, se desnaturaliza el contrato de tercerización, generándose una relación laboral directa entre la empresa principal y los trabajadores desplazados (p. 22).

Prestación de servicios

Del Rosario (2019) sostiene que, cuando se contrata un servicio u obra bajo la modalidad de tercerización que implica el desplazamiento continuo de los trabajadores de la empresa prestadora hacia los locales de la empresa usuaria, el registro correspondiente se considera cumplido mediante la comunicación efectuada a través de la planilla electrónica PDT-601.

Asimismo, señala que, en caso de que se cancele el registro de la empresa tercerizadora, la empresa principal contratante dispone de un plazo máximo de 30 días calendario para realizar las adecuaciones necesarias conforme a la normativa vigente.

2.2.2. Precarización Laboral

Guerra (1994) define la precarización laboral como una situación de inestabilidad en el empleo, caracterizada por la falta de seguridad en la continuidad del trabajo, donde los trabajadores pueden laborar por períodos determinados y luego quedar sin empleo, siendo común la existencia de contratos temporales o eventuales (p. 6).

Por su parte, Jaramillo (2007) considera que la precariedad en el empleo es consecuencia de las nuevas normativas laborales y de los altos costos asociados al trabajo formal, los cuales dificultan la regularización del empleo dentro de las empresas (p. 21).

De manera complementaria, Escobar (2011) la describe como una condición marcada por la reducción de ingresos y salarios, el aumento de las jornadas laborales y la falta de acceso a la seguridad social (p. 7).

Asimismo, López (2016) explica que las tendencias laborales actuales son el resultado de transformaciones en las políticas de empleo, las cuales, en algunos casos, han beneficiado a los trabajadores, mientras que en otros han fortalecido el poder de decisión de las empresas. Añade que la precarización ha adquirido múltiples interpretaciones, lo que refleja la complejidad de las relaciones laborales en los mercados de trabajo, las empresas y las organizaciones (p. 7).

Agulló (2001) clasifica la precariedad del empleo en tres dimensiones: la desestabilización de los puestos estables, la consolidación de la precariedad y la existencia de un déficit de espacios en la estructura social (p. 107).

En esa misma línea, Quiñones (2012) define la precariedad como un fenómeno laboral y social que limita la autonomía de los trabajadores para planificar su vida personal y profesional, generando una marcada desigualdad en las relaciones de poder entre empleadores y empleados. Este desequilibrio se refleja en los contratos laborales a plazo determinado, donde las condiciones y salarios son impuestas unilateralmente, dejando al trabajador la opción de aceptar o buscar otro empleo (p. 20).

Finalmente, Mora (2006) concluye que la precariedad laboral se caracteriza por la inestabilidad en el empleo, la falta de protección social, la ausencia de seguridad económica y los bajos ingresos, siendo una manifestación del trabajo asalariado insuficiente y desprotegido (p. 29).

Dimensiones

Mora (2011) reconoce las siguientes dimensiones de la Precarización laboral: La temporalidad laboral constituye una de las principales dimensiones de la precarización del trabajo y se relaciona con los tipos de contratación temporal o transitoria, también denominados contratos pasajeros o fugaces. Este tipo de empleo se caracteriza por la inestabilidad y la incertidumbre, reflejadas en la reducción de la producción o en la falta de seguridad respecto a la continuidad laboral.

La inseguridad e inestabilidad laboral responden a la aparición de nuevos modelos de contratación, en los cuales el trabajo ya no se concibe como una relación duradera, sino que se orienta hacia contratos de corta duración o temporales, que facilitan la suspensión o interrupción frecuente de las relaciones laborales.

Por otro lado, la informalidad laboral se asocia con la falta de protección de los derechos y beneficios laborales, motivada por la reducción de los costos empresariales. En muchos casos, las condiciones ofrecidas no alcanzan los

estándares mínimos establecidos por la ley, lo que se traduce en salarios bajos y en la evasión total o parcial de los beneficios laborales, con el fin de mantener la competitividad organizacional.

En cuanto a la seguridad y salud laboral, esta dimensión comprende el bienestar físico, mental y social de los trabajadores, así como la prevención de riesgos laborales. Para ello, las empresas deben proveer los equipos de seguridad adecuados, garantizar un seguro complementario de trabajo y ofrecer capacitaciones permanentes en prevención de riesgos, fomentando así la motivación y el respaldo del personal por parte de sus superiores, lo que repercute en una mayor eficiencia en el desempeño laboral (p. 5).

Estas dimensiones se integran en un índice de precariedad laboral, elaborado mediante un análisis factorial y segmentado por niveles a través de un análisis de conglomerados. Los resultados permiten identificar tres categorías de precarización: no precario, precario bajo y precario alto, las cuales sirven para evaluar la magnitud y profundidad del fenómeno de la precarización en el mercado laboral costarricense, especialmente a partir de la implementación de políticas de ajuste estructural.

Formas

La precariedad laboral puede entenderse como un proceso mediante el cual se deteriora la relación laboral del trabajador, caracterizado por la inestabilidad en el empleo, la pérdida de reconocimiento y la falta de valoración social del trabajo. En este sentido, Agulló (2001) identifica diversas formas de manifestación de la precariedad: Precariedad en el entorno social: se refiere a las formas atípicas de empleo, como los contratos temporales, el subempleo, la jubilación anticipada involuntaria, así como las condiciones de los trabajadores autónomos o aquellos empleados con contratos a plazo fijo, que carecen de estabilidad laboral.

Precariedad de la subsistencia: está vinculada a la necesidad económica de los trabajadores que deben aceptar empleos precarios o mal remunerados, enfrentando altos niveles de vulnerabilidad y escasa protección social.

Precariedad expuesta: comprende cuatro componentes principales:

- Suspensión o corta duración del empleo, acompañada de riesgo constante de pérdida e incertidumbre laboral.
- Falta de control sobre las condiciones de trabajo, evidenciada en la ausencia de poder de negociación frente al mercado laboral.
- Autoexplotación y desprotección del trabajador, manifestada en malas condiciones laborales, ausencia de cobertura social, segregación, y alta rotación de personal.
- Bajos niveles salariales, que limitan la posibilidad de alcanzar una vida digna (p. 105).

En conjunto, estas formas de precariedad reflejan la fragilidad estructural del empleo contemporáneo y la debilitación progresiva de los derechos laborales, afectando tanto la estabilidad económica como la dignidad de los trabajadores.

Criterios

Rogers (2004) describe cuatro criterios para identificar la precarización laboral: “En primer lugar, la precariedad laboral se manifiesta en la escasa estabilidad en el empleo y en el riesgo constante de perder el puesto de trabajo. En segundo término, se caracteriza por las limitadas oportunidades de permanencia o desarrollo dentro del entorno laboral. En tercer lugar, se refleja en la débil protección legal de la clase trabajadora, evidenciada en la falta de garantías en materia de seguridad social. Finalmente, se asocia con niveles salariales bajos, que conducen a condiciones económicas cercanas a la pobreza (p. 10).

Estabilidad laboral

Respecto a la estabilidad laboral, Marín (2015), la considera como: Una de las características esenciales de la relación laboral, junto con la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación, es la estabilidad en el empleo. Esta puede verse vulnerada o afectada cuando el trabajador se encuentra en circunstancias que ponen en riesgo la continuidad de sus funciones, independientemente de si se desempeña en el sector público o privado (p. 13).

De lo mencionado, Quiroz (2021) señala que: “Por La estabilidad laboral constituye un pilar fundamental en la relación entre el trabajador y su empleador, ya que garantiza al empleado la seguridad de conservar su puesto de trabajo, permitiéndole desarrollarse plenamente y alcanzar sus metas sin el temor constante al despido. En ese sentido, puede definirse como la permanencia del trabajador dentro de la empresa o institución en la que labora, asegurando la continuidad de su vínculo laboral (p. 14).

Según Marín (2015), basándose en diversos autores doctrinarios, la estabilidad laboral representa una garantía de continuidad en el empleo, manteniendo las mismas condiciones económicas, sociales y jurídicas, y limitando cualquier forma de despido injustificado o arbitrario (p. 93). En consecuencia, la estabilidad se asocia con la permanencia dentro del centro de trabajo, constituyendo un derecho fundamental de todo trabajador dependiente.

Por ello, las normas laborales vigentes buscan proteger este derecho, evitando la terminación injusta de las relaciones laborales.

De manera complementaria, Obregón (2016) sostiene que la estabilidad laboral se configura como una expresión del principio de continuidad en el derecho laboral, el cual se manifiesta en dos formas principales:

- La estabilidad de entrada, que implica la preferencia por la contratación a plazo indeterminado, garantizando al trabajador mayor seguridad.
- La estabilidad de salida, que actúa como un límite al despido arbitrario o sin causa justificada (p. 78).

En síntesis, el derecho a un contrato a plazo indeterminado resulta esencial, ya que es el mecanismo más adecuado para proteger los derechos laborales del trabajador, reconociendo su buen desempeño, compromiso y cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Igualdad laboral

Respecto a la igualdad laboral menciona Boza (1994): Es relevante destacar que el principio de igualdad no excluye la posibilidad de establecer diferencias de trato, siempre que estas se basen en criterios objetivos y razonables. Lo que dicho principio prohíbe es la discriminación sustentada en motivos arbitrarios o subjetivos. Por tanto, cuando dos o más trabajadores se encuentran en condiciones objetivamente distintas, resulta válido aplicar un trato desigual, ya que en tal caso no existe la paridad necesaria para hacer efectivo el principio de igualdad (p. 36).

Asimismo, el principio de igualdad y no discriminación se encuentra consagrado en la mayoría de los instrumentos jurídicos internacionales, reflejando su importancia como garantía fundamental en la protección de los derechos laborales y humanos.

Libertad sindical

Polo et. al. (2017), define a la libertad sindical como: El derecho de los trabajadores a la libertad sindical implica la facultad de crear, afiliarse y participar activamente en organizaciones sindicales, así como la posibilidad de elegir a sus representantes, elaborar estatutos, realizar actividades sindicales, formar federaciones o confederaciones y, si lo consideran necesario, disolver dichas

organizaciones, además de participar en la negociación de convenios colectivos (p. 11).

En este sentido, Quiroz (2021) sostiene que la libertad sindical constituye un derecho sustantivo e irrenunciable, al reflejar la dignidad del ser humano en el ámbito laboral y resultar fundamental para el desarrollo económico y social del trabajador, permitiéndole defender y hacer valer sus derechos (p. 16).

Por su parte, García (2019) afirma que la libertad sindical está conformada por el conjunto de derechos inherentes a los sindicatos legalmente constituidos, lo que evidencia que este principio se basa en la legalidad y legitimidad de las organizaciones sindicales, las cuales tienen como finalidad proteger los intereses de los trabajadores (p. 179).

Finalmente, Quiroz (2021) enfatiza que el Estado tiene la obligación de garantizar la protección efectiva de la libertad sindical, en concordancia con el marco normativo internacional. Esto implica asegurar el derecho de los trabajadores a asociarse libremente, a realizar actividades sindicales en defensa de sus derechos y a estar protegidos frente a cualquier acto discriminatorio o represalia proveniente del empleador, reforzando así la posición del trabajador en el entorno laboral (p. 12).

Beneficios sociales

Quiroz (2021) considera a los beneficios sociales como : “Un conjunto de compensaciones que, a diferencia de la remuneración, esta no se origina con la propia prestación personal o de servicios, sino de la relación laboral. El otorgamiento de estos, es de carácter obligatorio normado por leyes, además, se puede decir que su pago se realiza en dos oportunidades, la primera, durante la relación laboral en distintas fechas y por separado y, la segunda, a la conclusión de la relación laboral a través de la liquidación de beneficios sociales” (p. 14).

Nuestra Constitución Política de 1993, en su art. 24 señala que el “pago de las remuneraciones y los beneficios sociales son de carácter prioritario, frente a cualquier otra obligación que pueda tener el empleador”. (párr. 2). Esto le brinda que la comunidad trabajadora tenga certeza que sus derechos laborales prevalecerán sobre otros, dado que muchos temen que no se les abone o pague sus beneficios sociales.

Haro (2013), menciona que, “la Constitución Política es una de las normas fundamentales y máximas del derecho laboral en nuestro ordenamiento nacional, permitiendo la protección de los derechos de cada trabajador” (p.72). Del mismo modo, Vejar (2014), sostiene que “la precariedad laboral consiste en el menoscabo de vínculos sociales de integración y protección social”. Fernández (2016), considera que la “precariedad laboral al estado a las personas que no tienen seguridad y garantías en sus condiciones de trabajo requerido como mínimas” (p. 200).

Finalmente es necesario anotar lo señalado por Hernández (2016) quien conceptualiza a “la precariedad laboral como las deficientes condiciones laborales, que se grafican como subempleo y desempleo en la persona humana”, también se señala que “es la falta de seguridad, y la carencia de garantía de condiciones socioeconómicas mínimas y necesarias para una vida digna que reúna las condiciones elementales de la canasta familiar” (p.205).

2.3. Definición de términos básicos

- **Tercerización laboral:** Subcontratar o externalizar trabajos o servicios con terceros. Es una forma de organización empresarial por la que una empresa principal encarga o delega el desarrollo de una o más partes de su actividad principal a una o más empresas

tercerizadoras, que le proveen de obras o servicios vinculados o integrados a la misma.

- **Desnaturalización:** Alterar las propiedades o condiciones de algo, desvirtuarlo. La desnaturalización de instituciones laborales se asocia a supuestos de hecho expresamente regulados en normas laborales como ocurre con la figura de la desnaturalización del contrato, utilizada por el empleador, en fraude a la ley para disimular una auténtica relación laboral.
- **Precarización laboral:** Convertir algo, especialmente el empleo, en precario, inseguro, de poca calidad, poca estabilidad o duración, referido a la prestación de servicios en condiciones de protección o tutela inferior, se presenta tanto en la población empleada asalariada como en la subempleada y subcontratada.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Las manifestaciones de la desnaturalización de la tercerización laboral son las vulneraciones de los derechos de los trabajadores y la precarización laboral en la provincia de Pasco, 2022.

2.4.2. Hipótesis específicas

- Las estrategias empresariales desleales, demoras en procesos legales y administrativos, la simulación y el encubrimiento de las relaciones laborales reales influyen en la desnaturalización en la provincia de Pasco, 2022.
- La relación es directa entre la precarización laboral y la inadecuada regulación normativa en la provincia de Pasco, 2022.

2.5. Identificación de variables

2.5.1. Variable independiente

Desnaturalización de la tercerización laboral

2.5.2. Variable dependiente

Precarización laboral

2.5.3. Variable interviniente

Deficiente fiscalización e inspección

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

VARIABLE INDEPENDIENTE (X)	DIMENSIÓN	INDICADORES
Desnaturalización de la Tercerización Laboral	Ausencia de Autonomía Empresarial	Empleo de maquinarias y equipos de la empresa principal
		No existencia de separación física de los trabajadores en espacios independientes
	Carencia de Exclusiva Subordinación	La empresa tercerizadora no cuenta con poder de dirección
		Subordinación o supervisión de la empresa principal
		Capacitación por parte de la empresa principal.
	Cancelación del Registro	Permanencia de prestación de servicios en la empresa principal

VARIABLE DEPENDIENTE (Y)	DIMENSIÓN	INDICADORES
Precarización Laboral	Temporalidad laboral	Inestabilidad laboral
		Contratación temporal
	Informalidad laboral	Desprotección de derecho laborales
		Limitación de beneficios sociales
	Inseguridad laboral	Carencia de bienestar social, físico y mental del trabajador
		No prevención de riesgos laborales

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de la investigación

El tipo de investigación a utilizar será con un enfoque cuantitativo, es decir se realizará a través de mediciones objetivas, además de un análisis estadístico y numérico de los datos recopilados mediante encuestas y cuestionarios, con el propósito de complementar la teoría ya existente con conocimiento nuevo ya que no cuenta con finalidad aplicativas, corresponde, por tanto, en la recaudación de datos, con el fin de poder construir una base conceptual para la creación de una teoría, que pueda solucionar el problema de fondo o el aporte de una nueva.

3.2. Nivel de investigación

El nivel de investigación utilizado fue el descriptivo - explicativo.

3.3. Métodos de investigación

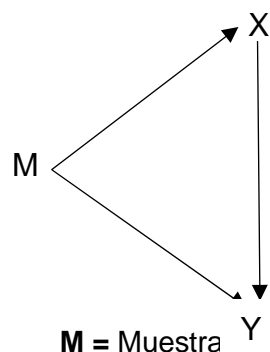
- **Método Inductivo:** Dado la partición de conceptos particulares para llegar a una teoría acerca del problema hemos usado el método inductivo.
- **Método Deductivo:** Para la comparación de los presupuestos contenidos en la doctrina y dogmática a las situaciones concretas a encontrar se

utilizará el método deductivo.

- **Método Analítico:** Se usará este método para el procedimiento de separar cada uno de los temas de investigación en unidades de análisis para posteriormente proceder a su estudio.
- **Método Dialéctico y Comparativo:** Se usará para comparar la información obtenida en el desarrollo del marco teórico; con los datos a obtener de la investigación, además de su contrastación con la doctrina, la legislación y jurisprudencia sobre el tema de investigación.
- **Método de Síntesis:** Para dar un enfoque global y sistemático de los datos a recopilar a través de la doctrina, legislación, jurisprudencia y entrevistas para poder arribar a conclusiones válidas.
- **Método Exegético:** A utilizar para el estudio de los antecedentes sobre el tema de investigación y posibilitar un mejor enfoque en el tiempo y en el espacio de acuerdo a las etapas de su evolución.
- **Método Hermenéutico:** Lo utilizamos para analizar las normas fundamentales respecto a los derechos laborales y de seguridad social pertinentes, así como de una adecuada interpretación acorde a la investigación.

3.4. Diseño de la Investigación

El diseño para el estudio, es el siguiente:



X = La Desnaturalización de la Tercerización Laboral

Y = Limitación de los Derechos Laborales

→ = Relación

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

La Población en la investigación estará constituida 50 trabajadores de la modalidad de Intermediación Laboral en específico de la Tercerización de la Provincia de Pasco.

3.5.2. Muestra

La muestra es de 40 trabajadores de empresas que brindan servicios de tercerización, siendo una porción de la población de investigación.

$$n = \frac{N(Z^2) (P) (Q)}{(N-1) e^2 + (Z^2) (P) (Q)} = \frac{50 (1.96) (0.5) (0.5)}{49 (0.05)^2 + (1.96) (0.5) (0.5)} = \frac{24.5}{0.6125} = 40$$

n: Tamaño de muestra

N: Población

Z: valor (1.96)

P: Probabilidad de acierto = 50%

Q: Probabilidad de fracaso = 50%

E: Error = (0.05)

3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

3.6.1. Técnicas

- **Análisis documental:** Se recopilará datos e información pertinente respecto a la doctrina, legislación nacional y extranjera, estudios y proyectos relacionados previos, para desarrollar y sustentar el presente proyecto de investigación, básicamente a través del análisis de documentos existentes acerca de las normas, leyes en

nuestro medio, además de casuística al respecto.

- **Fichaje:** De aplicación futura durante el proceso de información, para citar textos autores tanto nacionales como extranjeros.
- **Encuesta:** Por medio de esta técnica se obtendrán datos; a través de utilizando procedimientos estandarizados de investigación mediante las cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra descrito y explicado por una serie de características.

3.6.2. Instrumentos

Cuestionario: Se aplicará a los trabajadores que formen parte de la muestra establecida para la investigación, para ello se constará de datos generales, datos relevantes a los aspectos laborales y de la integridad personalidad.

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

La encuesta se aplicó a los 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 que ha 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.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

La información a recolectar será depurada y procesada en forma cualitativa, empleando técnicas estadísticas descriptivas, análisis y comparación con la legislación, doctrina y dogmática nacional además de la extranjera para

determinar de este la limitación de los derechos laborales como consecuencia de la desnaturalización de la tercerización laboral.

De este modo luego a la evaluación de los datos obtenidos, se procederá a desarrollar nuestra investigación. Ya una vez obtenido el resultado de las entrevistas y cuestionarios, cada una de las preguntas y respuestas serán tabuladas con sus respectivos Tablas de respuestas. Para el procesamiento de datos se utilizará medios informáticos con Excel y otros programas análogos, el cual ingresando la data se obtendrá las tablas de frecuencias y los diagramas circulares.

3.9. Tratamiento Estadístico

Para contrastar la hipótesis se realizará la contrastación hipotética mediante la prueba estadística de la Chi cuadrada.

Las conclusiones se formularán teniendo en cuenta los objetivos planteados y los resultados obtenidos.

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

El trabajo de investigación se desarrollará en honor a la verdad mediante los pasos o el esquema de investigación, se mantuvo la confidencialidad de los datos obtenidos, los cuales fueron utilizados para el estudio y resolver la problemática de la Investigación, así mismo se respetaron los derechos de autor para la recolección de citas y referencias bibliográficas.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este estadio se presentó, analizó e interpretó los datos obtenidos después de aplicar los instrumentos de recolección de datos.

Estos datos fueron organizados en función a los objetivos de la investigación presentando el Coeficiente de Correlación de variables y la prueba e hipótesis.

4.1. Descripción del trabajo de campo

Debemos precisar que el trabajo de campo forma parte de la recolección de los datos necesarios para identificar la percepción de quienes van a absolver a dar respuesta sea el cuestionario formulado a los encuestados o la entrevista formulada por expertos.

Un trabajo de campo que forma parte de una investigación también es conocido como enfoque de campo y consiste en la observación fuera del laboratorio jurídico o del ambiente donde se generó la hipótesis. Por ello la importancia del trabajo de campo radica en la identificación necesaria para la comprobación o generación de hipótesis.

En la presente tesis que decidí investigar titulado “Desnaturalización de la Tercerización Laboral y la Precarización Laboral en la Provincia de Pasco –

2022”, los procesos ejecutados durante el trabajo de campo fueron realizados con 40 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., 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: Desnaturalización de la Tercerización Laboral, así como en la Variable Dependiente: Precarización Laboral, en relación a la primera variable las dimensiones son Ausencia de autonomía empresarial, Carencia de exclusiva subordinación y cancelación del servicio que se relacionan con las actividades desarrolladas por las empresas de tercerización; en referencia a la segunda variable con relación a la Precarización Laboral.

Finalmente, todas las propuestas, puntajes obtenidos y datos hallados, de los instrumentos aplicados se registraron para su posterior procesamiento estadístico.

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 Tablas, tablas y gráficos estadísticos, con su respectivo análisis cualitativo y cuantitativo.

4.2.2. Análisis

Las tablas, Tablas y gráficos estadísticos del N.º 01 al 10 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, que orientan a la investigadora sobre el comportamiento del grupo de estudio.

4.2.3. Interpretación

Las interpretaciones, 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: Desnaturalización de la Tercerización Laboral.

En este capítulo se presenta los resultados obtenidos respecto a las preguntas realizadas

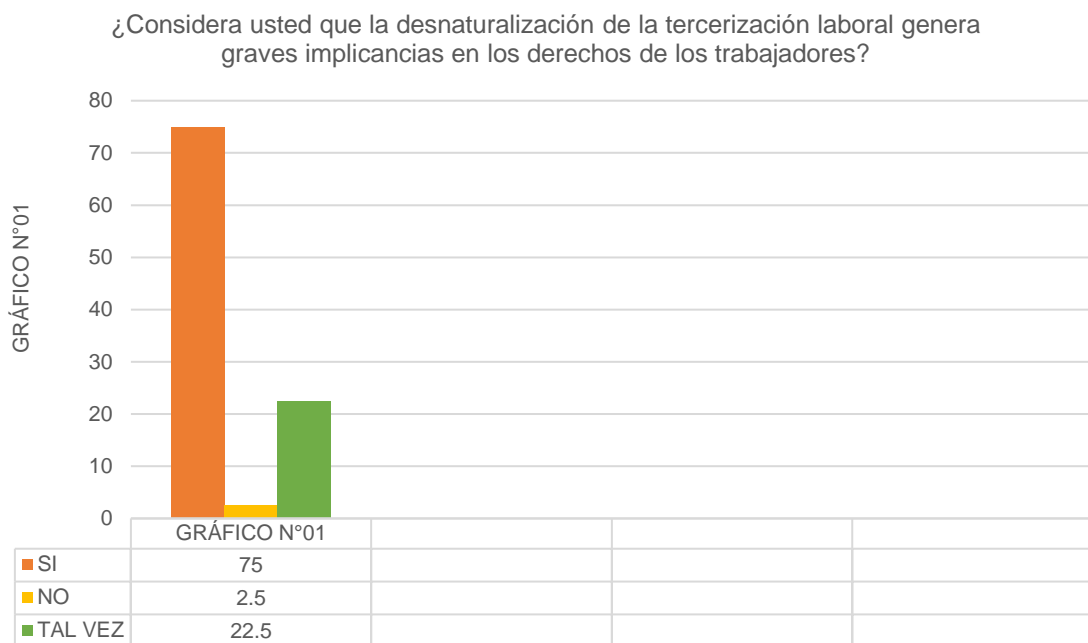
Ítems 01: Para obtener datos y asignar valor a la variable independiente se preguntó: **¿Considera usted que la desnaturalización de la tercerización laboral genera graves implicancias en los derechos de los trabajadores?**

Los resultados fueron:

Tabla 1 Resultados de la variable independiente del ítem 01

VALIDO	FRECUENCIA PORCENTAJE		PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
SI	30	75,0	75,0	75,0
NO	1	2.5	2.5	100.00
TAL VEZ	9	22.5	22.5	
TOTAL	40	100.00	100.00	

Gráfico 1 Resultados de la variable independiente del ítem 01



FUENTE: Tabla N°01

ELABORACIÓN: La tesista

Interpretación: De los 40 encuestados, 30 respondieron “SI” que representa el 75%; 1 respondieron “NO” que representa el 2.5 %; y 9 respondieron “TALVEZ” que representa el 22.5%, porcentajes sumados que hacen un total del 100%, donde demuestra que la desnaturalización de la tercerización laboral genera graves implicancias en los derechos de los trabajadores.

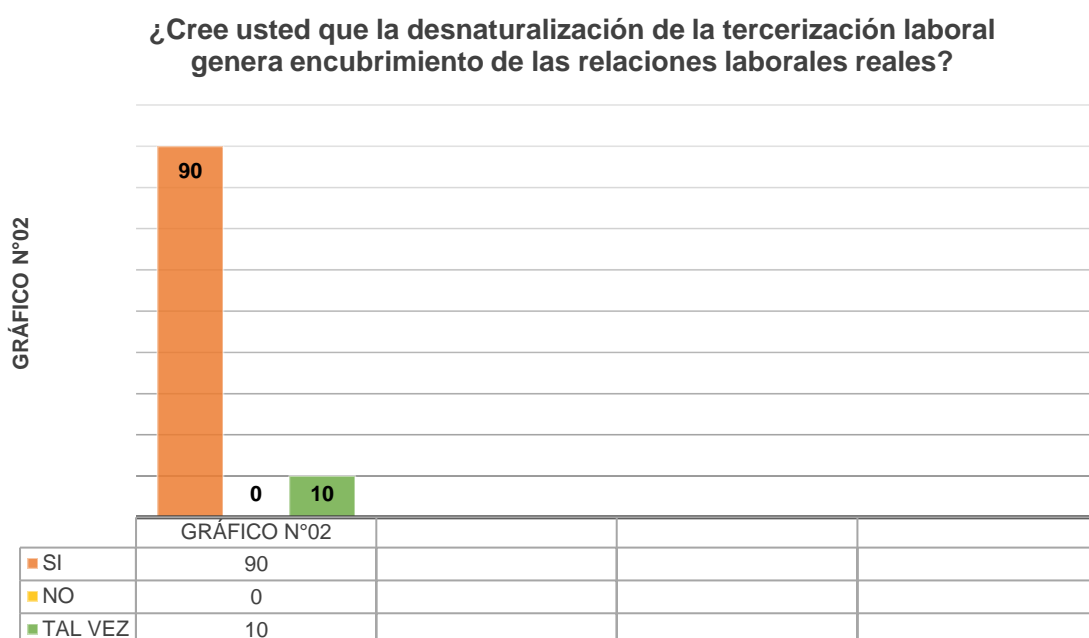
Ítems 02: Para obtener datos y asignar valor a la variable independiente se preguntó: **¿Cree usted que la desnaturalización de la tercerización laboral genera encubrimiento de las relaciones laborales reales?**

Los resultados fueron:

Tabla 2 Resultados de la variable independiente del ítem 02

VALIDO	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
SI	36	90,0	90,0	90,0
NO	0	0,0	0,0	100.00
TAL VEZ	4	10,0	10,0	
TOTAL	40	100.00	100.00	

Gráfico 2 Resultados de la variable independiente del ítem 02



FUENTE: Tabla N°02

ELABORACIÓN: La tesista

Interpretación: De los 40 encuestados, 36 respondieron “SI” que representa el 90%; 0 respondieron “NO” que representa el 0.00 %; y 4 respondieron “TALVEZ” que representa el 10.0%, porcentajes sumados que hacen un total del 100%, donde demuestra que la desnaturalización de la tercerización laboral genera encubrimiento de las relaciones laborales reales, con ello nos permite entender que en la actualidad muchas de las empresas emplean este tipo de contratos en beneficio propio.

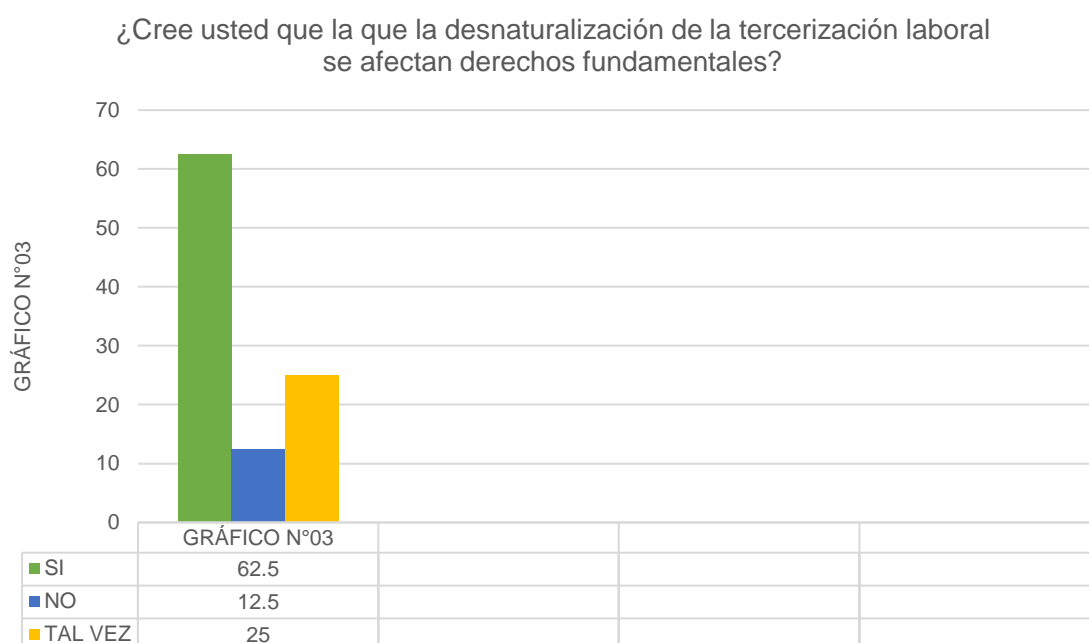
Ítems 03: Para obtener datos y asignar valor a la variable independiente se preguntó: **¿Cree usted que la que la desnaturalización de la tercerización laboral se afectan derechos fundamentales?**

Los resultados fueron:

Tabla 3 Resultados de la variable independiente del ítem 03

VALIDO	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
SI	25	62.5	62.5	62.5
NO	5	12.5	12.5	100.00
TAL VEZ	10	25	25	
TOTAL	40	100.00	100.00	

Gráfico 3 Resultados de la variable independiente del ítem 03



FUENTE: Tabla N°03

ELABORACIÓN: La tesista

Interpretación: De los 40 encuestados, 25 respondieron “SI” que representa el 62.5%; 5 respondieron “NO” que representa el 12.5 %; y 10

respondieron “TALVEZ” que representa el 25.0%, porcentajes sumados que hacen un total del 100%, donde demuestra que la desnaturalización afecta derechos fundamentales, lo que permite entender también hay trabajadores que desconocen por lo que tienen efectos perjudiciales.

Ítems 04: Para obtener datos y asignar valor a la variable independiente se preguntó: **¿Cree usted que la que la desnaturalización de la tercerización laboral impide la libre sindicalización y la negociación colectiva?**

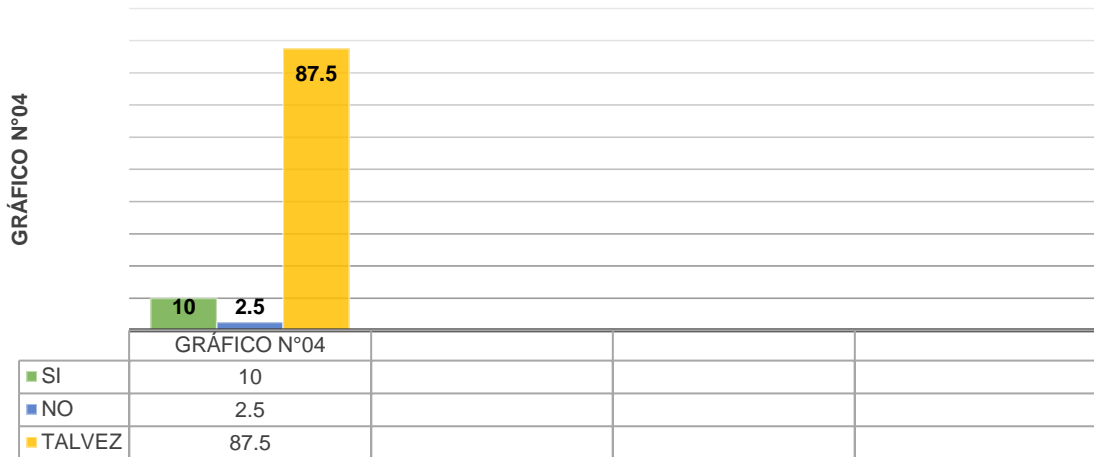
Los resultados fueron:

Tabla 4 Resultados de la variable independiente del ítem 04

VALIDO	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE
		VALIDO	ACUMULADO
PORCENTAJE			
SI	4	10.0	10.0
NO	1	2.5	100.00
TAL VEZ	35	87.5	
TOTAL	40	100.00	100.00

Gráfico 4 Resultados de la variable independiente del ítem 04

¿Cree usted que la que la desnaturalización de la tercerización laboral impide la libre sindicalización y la negociación colectiva?



FUENTE: Tabla N°04

ELABORACIÓN: La tesista

Interpretación: De los 40 encuestados, 4 respondieron “SI” que representa el 10.0%; 1 respondieron “NO” que representa el 2.5 %; y 35 respondieron “TALVEZ” que representa el 87.5 %, porcentajes sumados que hacen un total del 100%, ello me permite apreciar que no hay un adecuado conocimiento de nuestro marco normativo en cuanto a libre sindicalización y la negociación colectiva.

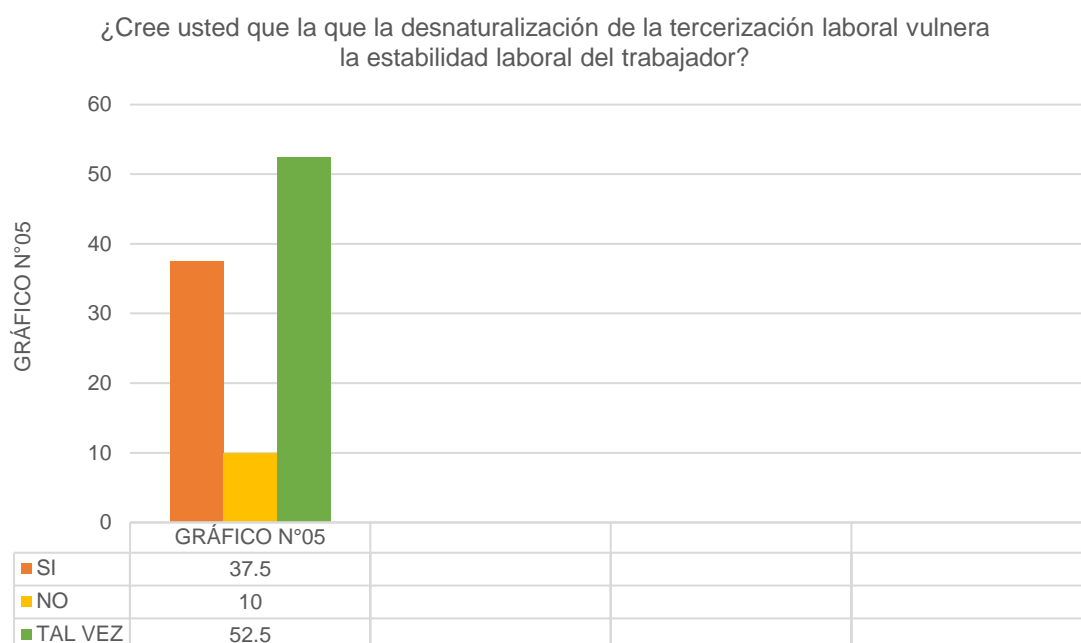
Ítems 05: Para obtener datos y asignar valor a la variable independiente se preguntó: ¿Cree usted que la que la desnaturalización de la tercerización laboral vulnera la estabilidad laboral del trabajador?

Los resultados fueron:

Tabla 5 Resultados de la variable independiente del ítem 05

VALIDO	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
SI	15	37.5	37.5	37.5
NO	4	10	10	100.00
TAL VEZ	21	52.5	52.5	
TOTAL	40	100.00	100.00	

Gráfico 5 Resultados de la variable independiente del ítem 05



FUENTE: Tabla N°05

ELABORACIÓN: La tesista

Interpretación: De los 40 encuestados, 15 respondieron “SI” que representa el 37.5%; 4 respondieron “NO” que representa el 10.00 %; y 21 respondieron “TALVEZ” que representa el 52.5 %, porcentajes sumados que hacen un total del 100%, ello me permite apreciar que no hay un adecuado conocimiento de nuestro marco normativo en cuanto a libre sindicalización y la negociación colectiva. La mayoría no tiene en claro que la desnaturalización de la tercerización laboral vulnera la estabilidad laboral del trabajador, sin embargo

puedo decir que existe esa duda porque algunos no confían que exista estabilidad laboral en un proceso de tercerización, ello en mérito a la alta rotación de personal que existe dentro de estas triangulaciones empresariales, razón por la cual el trabajador se siente desprotegido dado a los diferentes cambios de los marcos normativos en los que el estado favorece más al empleador, teniendo como referencia la Ley de tercerización servicios la cuál es una norma que el empresario usa para desligarse de una contratación directa con el trabajador y dejar de asumir responsabilidad directa perjudicando al trabajador sobre sus derechos.

Variable dependiente: Precarización Laboral

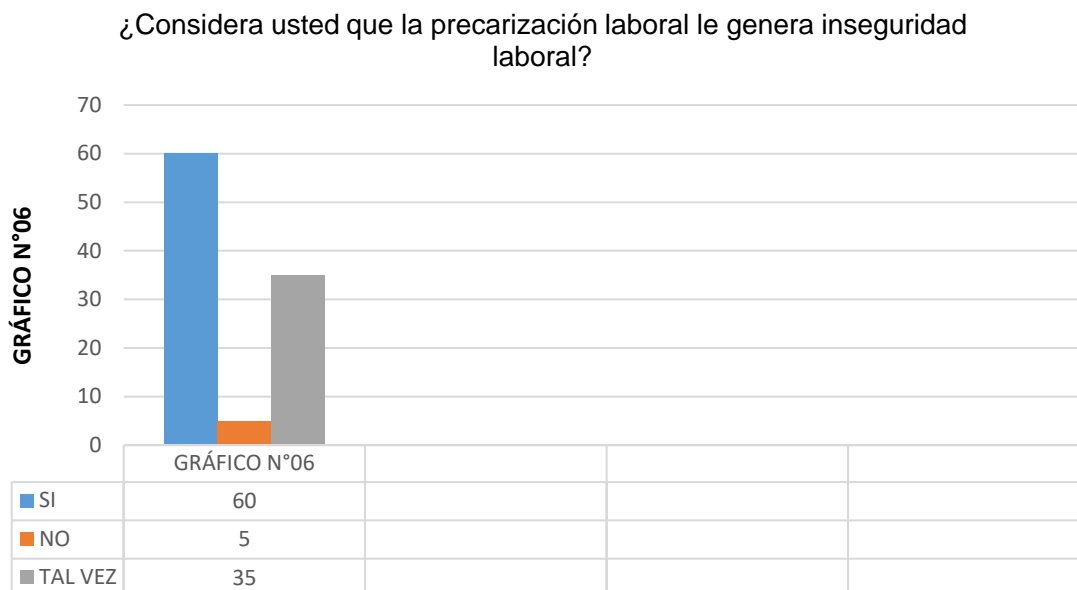
Ítems 01: Para obtener datos y asignar valor a la variable dependiente se preguntó: **¿Considera usted que la precarización laboral le genera inseguridad laboral?**

Los resultados fueron:

Tabla 6 Resultados de la variable dependiente del ítem 01

VALIDO	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
SI	24	60.0	60.0	60.0
NO	2	5.0	5.0	100.00
TAL VEZ	14	35.0	35.0	
TOTAL	40	100.00	100.00	

Gráfico 6 Resultados de la variable dependiente del ítem 01



FUENTE: Tabla N°06

ELABORACIÓN: La tesista

Interpretación: De los 40 encuestados, 24 respondieron “SI” que representa el 60.0%; 2 respondieron “NO” que representa el 5.0 %; y 14 respondieron “TALVEZ” que representa el 35.0 %, porcentajes sumados que hacen un total del 100%, donde se demuestra que la precarización laboral genera inseguridad laboral, ya que la precariedad es un fenómeno dinámico y complejo que cabe entender como resultado de las relaciones de poder en el empleo y el trabajo, donde interactúan múltiples factores sociales (económicos, legislativos, políticos, laborales, culturales, etc.), La precariedad laboral tiene en realidad un carácter multidimensional, que incluye numerosas condiciones de empleo y trabajo.

Ítems 02: Para obtener datos y asignar valor a la variable dependiente se preguntó: **¿Cree usted que la precarización laboral ha alterado el régimen laboral?**

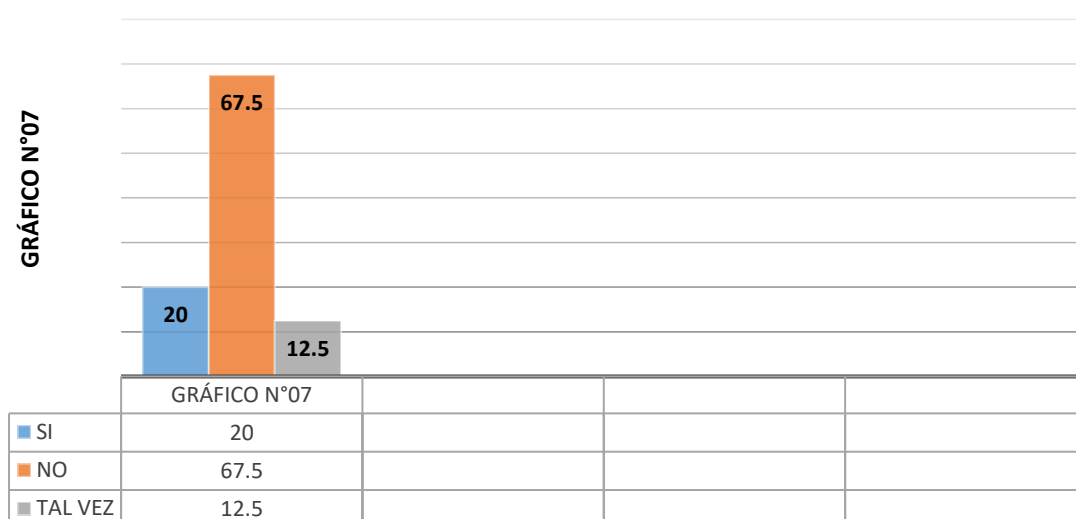
Los resultados fueron:

Tabla 7 Resultados de la variable dependiente del ítem 02

VALIDO	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
SI	8	20.0	20.0	20.0
NO	27	67.5	67.5	100.00
TAL VEZ	5	12.5	12.5	
TOTAL	40	100.00	100.00	

Gráfico 7 Resultados de la variable dependiente del ítem 02

¿Cree usted que la precarización laboral ha alterado el régimen laboral?



FUENTE: Tabla N°07

ELABORACIÓN: La tesista

Interpretación: De los 40 encuestados, 8 respondieron “SI” que representa el 20.0%; 27 respondieron “NO” que representa el 67.5 %; y 5 respondieron “TALVEZ” que representa el 12.5 %, porcentajes sumados que hacen un total del 100%, donde se demuestra que la precarización laboral ha alterado el régimen laboral, por lo que la precariedad no solo debe ser entendida desde sus efectos sobre las modalidades de contratación a corto plazo, la estabilidad laboral, el marco de relaciones laborales, la rotación de la mano de

obra, o en una diferencia/insuficiencia en el nivel de ingresos, sino también desde su impacto sobre los cambios políticos, la lucha entre clases y actores sociales, el campo de articulación de identidad(es) en/con el trabajo y las posibilidades de habitabilidad/existencia social.

Ítems 03: Para obtener datos y asignar valor a la variable dependiente se preguntó: **¿Cree usted que la precarización laboral perjudica las condiciones de trabajo?**

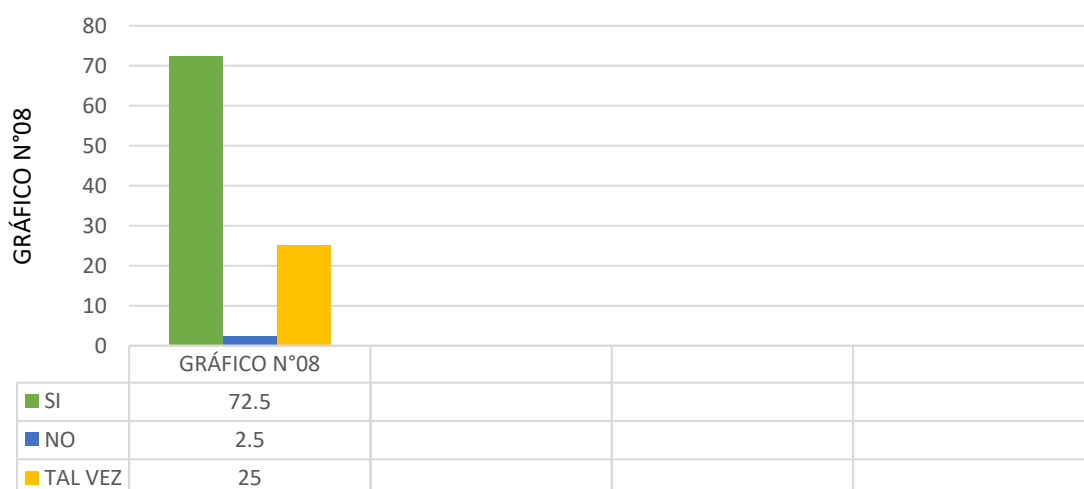
Los resultados fueron:

Tabla 8 Resultados de la variable dependiente del ítem 03

VALIDO	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
SI	29	72.5	72.5	72.5
NO	1	2.5	2.5	100.00
TAL VEZ	10	25	25	
TOTAL	40	100.00	100.00	

Gráfico 8 Resultados de la variable dependiente del ítem 03

¿Cree usted que la precarización laboral perjudica las condiciones de trabajo?



FUENTE: Tabla N°08

ELABORACIÓN: La tesista

Interpretación: De los 40 encuestados, 29 respondieron “SI” que representa el 72.5%; 1 respondieron “NO” que representa el 2.5 %; y 10 respondieron “TALVEZ” que representa el 25.0 %, porcentajes sumados que hacen un total del 100%, donde se demuestra que la precarización laboral perjudica las condiciones de trabajo, ya que la precarización laboral implica, en un inicio del proceso, la “precariedad”, como irrupción en una estructura del empleo que conserva cierta estabilidad, regulación y ofrece condiciones de bienestar/seguridad y protección social, las que, en un segundo momento (o en un continuo), comienzan a verse amenazadas por elementos de inseguridad, inestabilidad, insuficiencia y condiciones de trabajo erosionadas.

Ítems 04: Para obtener datos y asignar valor a la variable dependiente se preguntó: **¿Cree usted que la precarización laboral ha menoscabado su condición de trabajador?**

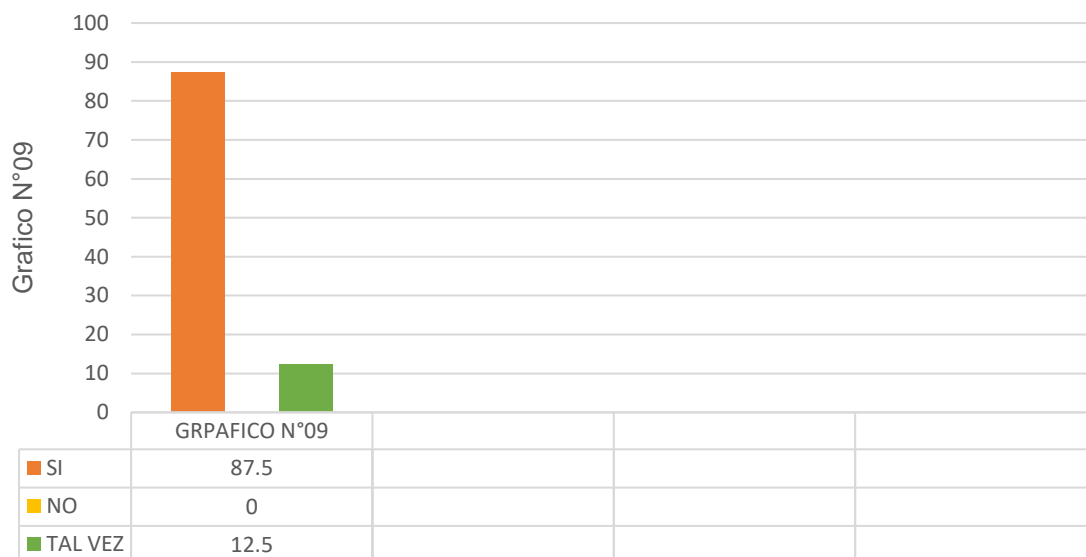
Los resultados fueron:

Tabla 9 Resultados de la variable dependiente del ítem 04

VALIDO	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
SI	35	87.5	87.5	87.5
NO	0	0	0	100.00
TAL VEZ	5	12.5	12.5	
TOTAL	40	100.00	100.00	

Gráfico 9 Resultados de la variable dependiente del ítem 04

¿Cree usted que la precarización laboral ha menoscabado su condición de trabajador?



FUENTE: Tabla N°09

ELABORACIÓN: La tesista

Interpretación: De los 40 encuestados, 35 respondieron “SI” que representa el 87.5%; 0 respondieron “NO” que representa el 0.0 %; y 5 respondieron “TALVEZ” que representa el 12.5 %, porcentajes sumados que hacen un total del 100%, donde se demuestra que la precarización laboral ha menoscabado la condición de trabajador.

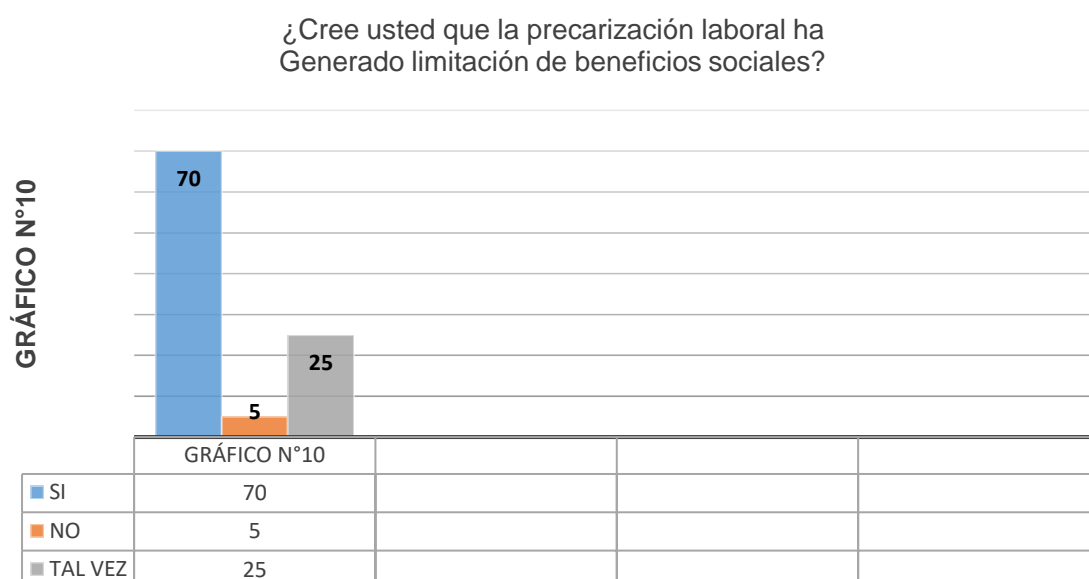
Ítems 05: Para obtener datos y asignar valor a la variable dependiente se preguntó: **¿Cree usted que la precarización laboral ha generado limitación de beneficios sociales?**

Los resultados fueron:

Tabla 10 Resultados de la variable dependiente del ítem 05

VALIDO	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
SI	28	70.0	70.0	70.0
NO	2	5.0	5.0	100.00
TAL VEZ	10	25	25	
TOTAL	40	100.00	100.00	

Gráfico 10 Resultados de la variable dependiente del ítem 05



FUENTE: Tabla N°10

ELABORACIÓN: La tesista

Interpretación: De los 40 encuestados, 28 respondieron “SI” que representa el 70.0%; 2 respondieron “NO” que representa el 0.5 %; y 10 respondieron “TALVEZ” que representa el 25.0 %, porcentajes sumados que hacen un total del 100%, donde se demuestra que la precarización laboral genero limitación de beneficios sociales, lo que nos permite entender que **la calidad del trabajo** en el mercado laboral **no permite alcanzar un nivel de equilibrio entre el esfuerzo**, las **condiciones** en las que se realiza el

puesto de trabajo y la retribución percibida, y no permiten una planificación de vida a largo plazo.

4.3. Prueba de Hipótesis

Es un procedimiento que conduce a una decisión sobre una hipótesis en particular. Mediante la prueba de hipótesis se comprueba si lo enunciado presenta un alto grado de probabilidad de ser verdadero o no. En nuestro caso la Prueba de Hipótesis aplicada fue la Prueba de Chi Cuadrado para una sola muestra. Para contrastar las hipótesis de investigación, se plantearon la siguiente hipótesis:

4.3.1. Hipótesis General

Las manifestaciones de la desnaturalización de la tercerización laboral son las vulneraciones de los derechos de los trabajadores y la precarización laboral en la provincia de Pasco, 2022.

4.3.2. Hipótesis Específicos

Las estrategias empresariales desleales, demoras en procesos legales y administrativos, la simulación y el encubrimiento de las relaciones laborales reales influyen en la desnaturalización en la provincia de Pasco, 2022

La relación es directa entre la precarización laboral y la inadecuada regulación normativa en la provincia de Pasco, 2022.

Después de realizado el trabajo de investigación, los resultados obtenidos a través de las técnicas e instrumentos de recolección de datos como son las encuestas que se ha llevado a cabo, asimismo, a través de los estudios y demás actuaciones con fines de la investigación, nos dan el respaldo y la validez a nuestra propuesta de tesis, estos resultados validan la propuesta inicial que se planteó como hipótesis general e hipótesis específica.

4.4. Discusión de resultados

La discusión se realiza con el contraste entre las investigaciones previas, por lo que de la investigación realizada, tomando como resultado las encuestas y las diversas informaciones obtenidas, paso a plantear los siguientes puntos de este apartado de discusión de apartados

En relación al objetivo general y luego del análisis de los resultados se logró determinar que las manifestaciones de la desnaturalización de la tercerización laboral y la precarización laboral afecta en los derechos laborales del trabajador ya que concluyó que se ha determinado que la Tercerización de Servicios en nuestro país se ha vuelto vulneratoria en el ámbito de reconocimiento de derechos como la remuneración, la igualdad y la libertad sindical por la mala práctica que realizan determinadas empresas con la finalidad de lograr mayor productividad en el rubro empresarial a costa de la ilegalidad de los derechos de los empleados (terceros), quienes suelen utilizar esta Tercerización de Servicios como la simulación de una relación laboral en una relación de naturaleza contractual perjudicando de tal manera a los terceros al no reconocerse sus derechos laborales, a fin de acabar con esta simulación el trabajador afectado puede optar por poner de conocimiento a la Autoridad Administrativa de Trabajo dicha situación, quien es la única entidad facultada en nuestro país en vía laboral para determinar si ha existido una desnaturalización o no, por ello dichas intervenciones realizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, entre ellas fiscalizaciones, informes deben ser realizadas de manera oportuna y basada en el respeto del principio al debido proceso, ya que de ella dependerá que no se sigan generando más abusos contra el tercero.

En relación al objetivo específico 1, **OE1:** Identificar los factores que influyen en la desnaturalización de la tercerización laboral en la provincia de Pasco, 2022. Luego de un análisis a través de los resultados se logró determinar

que para que no se desvirtúe la figura jurídica de tercerización, tienen que presentarse en forma conjunta los cuatro requisitos del primer párrafo del artículo 2 de la Ley N.º 29245, esto es: i) la empresa tercerizadora asuma los servicios prestados por su cuenta y riesgo; ii) cuente con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales; iii) sean responsables por los resultados de sus actividades; y, iv) sus trabajadores estén bajo exclusiva subordinación.

Asimismo, se debe analizar la existencia de autonomía empresarial, la pluralidad de clientes, contar con equipamiento, inversión de capital y retribución por obra o servicio; teniendo en cuenta la actividad económica, los antecedentes, el momento de inicio de la actividad empresarial, el tipo de actividad delegada y la dimensión de las empresas, principal y tercerizadora (artículo 4 del Decreto Supremo N.º 006-2008-TR).

En relación al objetivo específico 2: **OE2:** “Establecer la relación entre la precarización laboral y la inadecuada regulación normativa en la provincia de Pasco, 2022.

Salazar (2017) en su tesis de título “El Uso Indiscriminado Del Contrato De Tercerización Y Sus Repercusiones En Los Derechos De Los Empleados De La Empresa Tercerizadora” para optar el título profesional de abogado para la Universidad de San Martín de Porres”, concluye que si bien la tercerización puede mutar o modificarse en su uso, esta modificación tiene que ser acorde a los derechos protegidos laborales, es decir a lo estipulado por el artículo 22 de la Constitución, siendo posible de analizar más profundamente si es beneficioso aceptar o denegar la tercerización para actividades nucleares, lo cual es imposible por ahora ya que el reglamento no puede oponerse a la Ley y a la constitución y en su defecto a los tratados Internacionales que forma parte el Estado Peruano, además, que existe un vacío normativo sobre la Tercerización de actividades nucleares de las empresas, razón por la cual resulta necesario

modificar la Ley y el Reglamento de Tercerización, sobre este aspecto tan importante sobre la tercerización de servicios empresariales”.

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. Ya que con la promulgación del Decreto Legislativo N° 728 y otras normas concurrentes, la flexibilización laboral propició el desarrollo de la intermediación y tercerización, trayendo como consecuencias la pérdida parcial de beneficios laborales tales como: derecho a la sindicalización, estabilidad laboral, hegemonía de los gremios sindicales, acceso al sistema de seguridad social, contratos laborales con estabilidad laboral, permisos, licencias y vacaciones, entre otras. Además, que las entidades que tercerizan sus actividades generan consecuencias negativas para los trabajadores porque carecen de beneficios sociales, por lo tanto, para las empresas es bastante rentable la contratación de personal mediante la tercerización para no tener la obligación de asumir los costos de la planilla.

CONCLUSIONES

Por lo tanto, se concluye las empresas principales desnaturalizan la figura de la tercerización, puesto que afectan la autonomía de las empresas tercerizadoras, al permitir el uso de sus bienes y subordinando a sus trabajadores. Incidiendo de manera negativa en la precarización laboral con la aplicación de la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento, debido que al establecer que las empresas tercerizadoras pueden subcontratar, permite que se presente casos de tercerización de la tercerización.

Se verifico con las encuestas realizadas a los trabajadores que los factores que influyen en la desnaturalización en la provincia de Pasco, son las estrategias empresariales desleales, demoras en procesos legales y administrativos, la simulación y el encubrimiento de las relaciones laborales reales, por lo que afecta significativamente en los derechos laborales del trabajador. Por lo que las manifestaciones de la desnaturalización de la tercerización laboral son las vulneraciones de los derechos de los trabajadores y la precarización laboral en la provincia de Pasco, 2022.

La tercerización, contemplada en Ley N° 29245 y su reglamento, repercute negativamente en la estabilidad laboral del trabajador, vulnerando además el derecho a la igualdad y dignidad que tienen los trabajadores, aspectos establecidos en el artículo 23 de la Constitución, donde se reconoce que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Asimismo, la tercerización afecta mayormente en la estabilidad laboral por la incertidumbre que genera la desnaturalización de esta actividad.

RECOMENDACIONES

Se recomienda establecer como parte de la Ley N° 29245 que no solo deben ser 4 los requisitos copulativos para determinar la validez de la tercerización de servicios, sino que además de que las empresas tercerizadoras asuman los servicios prestados por su cuenta y riesgo; que cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales; que sean responsables por los resultados de sus actividades; que los trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación, deberá sumarse que este tipo de empresas deberán acreditar la especialización en la actividad o servicio que brindan.

Se debe suscitar el respeto de los derechos de estabilidad laboral, igualdad y dignidad para el trabajador que labora en las empresas tercerizadoras consagrados en el artículo 23 de la Constitución, para ello el Decreto Supremo N°019-2006-TR - Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, debe considerarse qué conductas califican como infracciones por parte de las empresas de tercerización y las empresas principales, para que los trabajadores puedan acudir a la Autoridad competentes y puedan hacer respetar sus derechos.

Tras analizar los posibles motivos por los que la empresa principal incurre en una desnaturalización del contrato de tercerización, consideramos que el motivo sería que la empresa principal no quiera tener al trabajador como parte de su planilla, para evitar los grandes costos que esto conlleva. Motivo por el cual, las empresas principales consideran que es más conveniente que el trabajador siga siendo parte de la empresa tercerizadora, a pesar de que la empresa principal actúe como su verdadero empleador, ya sea dándoles ordenes, capacitaciones, entre otras cosas. Como consecuencia de ello, se genera cierto incentivo perverso por parte de la empresa principal, ya que esta preferirá utilizar el contrato de tercerización como simulación para evitar tener una relación laboral con el trabajador y evitar que este tenga todos los derechos que realmente le corresponderían.

En ese sentido, consideramos que con el propósito de que la empresa principal deje de cometer infracciones contra la ley, una posible solución es que el estado determine y difunda las ventajas y desventajas de no acatar lo establecido en el marco normativo para este tipo de contratos, de manera que, la empresa principal pueda considerar esta información al momento de realizar estos contratos, teniendo en cuenta el costo beneficio para poder tomar su decisión y acatar la ley.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS

- Arce, E. (2006). "Subcontratación entre empresas y la relación de trabajo en el Perú". Colección de Derecho PUCP. Lima - Perú.
- Caurhuatocoto, H. (2012). "El fraude y la simulación en la intermediación laboral y tercerización". Juristas Editores. Lima - Perú.
- De La Puente y Lavalle, Manuel (1993). "El Contrato en General". Tomo IV. Fondo Editorial, Lima – Perú.
- Del Rey G y Luque, M. (1999). "Algunos aspectos problemáticos sobre el fenómeno de la descentralización productiva y relación laboral". Editorial Relaciones Laborales. N° 20. Madrid - España.
- Ermida, O. y Colutozzo, N. (2009). "Descentralización, Tercerización. Subcontratación". Organización Internacional del Trabajo. Lima – Perú.
- Fabian, J. (2016). "Responsabilidad en las obligaciones derivadas de las actividades de intermediación laboral". Tesis de para obtener el Grado de Maestro. Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo – Perú.
- García, V. (1998). "Análisis Sistemático de la Constitución Peruana de 1993". Tomo I. Fondo de Desarrollo Editorial. Lima-Perú.
- Gómez, E., Tomasin, D y Scarafia, I. (2004). "Outsourcing del comercio exterior". Tesis de Grado. Universidad Abierta Interamericana. Buenos Aires Argentina.
- Halperin, I y Otaegui, C. (1988). "Sociedades anónimas", Editorial Depalma, 2a edición. Buenos Aires – Argentina.
- Mamani, M. (2016). "Tercerización laboral en el bienestar del personal contratado para servicios complementarios en EsSalud de la provincia de San Román", Tesis de Grado. Universidad Nacional de Altiplano. Puno – Perú.
- Mercader, J. (2002). "Nuevas tecnologías y sociedad de la información". Editorial Lex Nova. Valladolid – España.

- Messineo, F. (1952). "Doctrina General del Contrato". Volumen 2. Buenos Aires – Argentina.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2012). "Tercerización Laboral". Moncada L., M. y Monsalvo B., Y. (2000). "Implicaciones Laborales del Outsourcing. Pontificia Universidad Javeriana facultad de Ciencias Jurídicas departamento de Derecho Laboral Santa Fe de Bogotá. Bogotá – Colombia.
- Montoya, U. y et al (2006). "Derecho Comercial". Tomo II. Editorial Grijley. Lima – Perú.
- Palomino, A. (2004). "Derecho Colectivo del Trabajo". Editorial Juris Laboral. Lima – Perú.
- Pérez, M. y Aragón, V. (1999). "Flexibilización Laboral y Outsourcing" 1ra edición. Biblioteca Jurídica Dike. Santa Fe de Bogotá – Colombia.
- Raso, J. (2009). "La Contratación Atípica del Trabajo". Editorial Amalio M. Fernández S.R.L. Montevideo – Uruguay.
- Rivo, E. (1999). "Externalización: Más allá de la subcontratación". Vol.2. España.
- Romero, J. (2015). "La tercerización de servicios y la razón por la que afecta negativamente a la funcionalidad de los derechos laborales. Tesis de Grado. Universidad privada del Norte. Perú.
- Rosas, J. (2015). "El Derecho Laboral en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional". Gaceta Jurídica. Lima – Perú.
- Salazar, O. (2017). "El uso indiscriminado del contrato de tercerización y sus repercusiones en los derechos de los empleados de la empresa tercerizadora". Tesis de Grado. Universidad de San Martin de Porres. Lima – Perú.
- Schneider, B. (2004). "Outsourcing: la Herramienta de Gestión que Revoluciona el Mundo de los Negocios". Grupo Editorial NORMA. Bogotá-Colombia.
- Toledo, O (2015). "La tercerización laboral". Editorial Grijley. Lima – Perú.
- Toyama, J. (2009). "Los Contrato de Trabajo y otras instituciones del Derecho laboral". Gaceta Jurídica. Primera Edición. Lima – Perú.

Valderrama, L. (2014). "Ámbito de Aplicación y Elementos de la Tercerización de Servicios". Revista Soluciones Laborales para el Sector Privado. N° 78. Lima – Perú.

Villavicencio, A. (2015). "La intermediación laboral peruana: alcances (no todos apropiados) y régimen jurídico". Ius et Veritas. Perú.

LEGISLACIÓN NACIONAL

- Decreto Ley N° 22126 del 21 de marzo de 1978
- Ley. N° 24514 del 31 de mayo de 1986
- Decreto Legislativo N° 728 aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR
- Ley N° 27626 y 27696.

ANEXOS

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO N° 01

Título: Desnaturalización de la Tercerización Laboral y la Precarización Laboral en la provincia de Pasco - 2022

Encuesta: **DESNATURALIZACIÓN DE LA** **TERCERIZACIÓN LABORAL**

Estimado trabajador, con el presente cuestionario de preguntas pretendemos obtener información respecto **DESNATURALIZACIÓN DE LA TERCERIZACIÓN LABORAL**, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar los procesos inherentes a su entorno.

INSTRUCCIONES

Presentamos una escala valorativa, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas, marque con un aspa (X), la alternativa que considera pertinente en cada caso de acuerdo a la pregunta planteada que a continuación se presentan.

26.1. Escala valorativa

CATEGORÍA	
SI	1
NO	2
TAL VEZ	3

	ITEMS	SI	NO	Tal Vez
	DESNATURALIZACIÓN DE LA TERCERIZACIÓN LABORAL			
1	¿Considera usted que la desnaturalización de la tercerización laboral genera graves implicancias en los derechos de los trabajadores?			
2	¿Cree usted que la desnaturalización de la tercerización laboral genera encubrimiento de las relaciones laborales reales?			
3	¿Cree usted que la que la desnaturalización de la tercerización laboral se afectan derechos fundamentales?			
4	¿Cree usted que la que la desnaturalización de la tercerización laboral impide la libre sindicalización y la negociación colectiva?			
5	¿Cree usted que la que la desnaturalización de la tercerización laboral vulnera la estabilidad laboral del trabajador?			

CUESTIONARIO N° 02

Título: Desnaturalización de la Tercerización Laboral y la Precarización Laboral en la provincia de Pasco - 2022

Anexo 02: Instrumentos

Encuesta: PRECARIZACIÓN LABORAL

Estimado señor, con el presente cuestionario de preguntas pretendemos obtener información respecto a **PRECARIZACIÓN LABORAL**, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar los procesos inherentes a su entorno.

INSTRUCCIONES

Presentamos una escala valorativa, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas, marque con un aspa (X), la alternativa que considera pertinente en cada caso de acuerdo a la pregunta planteada que a continuación se presentan.

Escala valorativa

CATEGORÍA	
SI	1
NO	2
TAL VEZ	3

	ITEMS	SI	NO	TAL VEZ
	PRECARIZACIÓN LABORAL			
1	¿Considera usted que la precarización laboral le genera inseguridad laboral?			
2	¿Cree usted que la precarización laboral ha alterado el régimen laboral?			
3	¿Cree usted que la precarización laboral perjudica las condiciones de trabajo?			
4	¿Cree usted que la precarización laboral ha menoscabado su condición de trabajador?			
5	¿Cree usted que la precarización laboral ha generado limitación de beneficios sociales?			

Procedimiento de validación y confiabilidad

(FICHA de VALIDACIÓN de INSTRUMENTOS de RECOJO de INFORMACIÓN POR CRITERIO de EXPERTOS)

1) DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres: _____

Grado académico/mención: _____

DNI/Celular: _____

Cargo o Institución donde labora: _____

Instrumento: Tesis: "DESNATURALIZACIÓN DE LA TERCERIZACIÓN LABORAL Y LA PRECARIZACIÓN LABORAL EN LA PROVINCIA DE PASCO – 2022"

Autor del Instrumento: _____

Lugar y Fecha: _____

2) ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Bajo	Regular	Bueno		Muy Bueno
		1	2	3	4		5
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible						
OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables						
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología						
ORGANIZACIÓN	Presentación organizada						
SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente						
PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetos planteados						
CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías y modelos teóricos						
COHERENCIA	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems						
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación						
APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente						
CONTEO TOTAL DE MARCAS		A	B	C	D		E
(Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)							

Coeficiente de validez = $\frac{1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E}{5}$

- 3) OPINION DE APLICABILIDAD: (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en la columna asociada)

CATEGORIA	INTERVALO	
No valido, reformular	(0,20-0,40)	
No valido, modificar	(0,41-0,60)	
Valido, mejorar	(0,61-0,80)	
Valido aplicar	(0,81-1,00)	

4)RECOMENDACIONES:

FIRMA

Matriz de Consistencia

Título: Desnaturalización de la Tercerización Laboral y la Precarización Laboral en la provincia de Pasco - 2022

Tesista: HUIDOBRO QUISPE Jhosellyn Lizet

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema Principal	Objetivo General	Hipótesis General	Independiente (X)		-Empleo de maquinarias y equipos de la empresa principal	
¿Cuáles son las manifestaciones de la desnaturalización de la tercerización laboral y la precarización laboral en la provincia de Pasco, 2022?	Determinar las manifestaciones de la desnaturalización de la tercerización laboral y la precarización laboral en la provincia de Pasco, 2022.	Las manifestaciones de la desnaturalización de la tercerización laboral son las vulneraciones de los derechos de los trabajadores y la precarización laboral en la provincia de Pasco, 2022.	Desnaturalización de la Tercerización Laboral	Ausencia de autonomía empresarial	-No existencia de separación física de los trabajadores en espacios independientes	
				Carencia de exclusiva subordinación	-La empresa tercerizadora no cuenta con poder de dirección	
					-Subordinación o supervisión de la empresa principal	
				Cancelación del Registro	-Capacitación por parte de la empresa principal	
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Dependiente (Y)		-Permanencia de prestación de servicios en la empresa principal	
¿Qué factores influyen en la desnaturalización de la tercerización laboral en la	Identificar los factores que influyen en la desnaturalización de la tercerización laboral en la	Las estrategias empresariales desleales, demoras en procesos legales y administrativos, la simulación y el encubrimiento de las relaciones laborales reales	Precarización Laboral	Temporalidad laboral	-Inestabilidad laboral	
					-Contratación temporal	
				Informalidad laboral	-Limitación de derechos laborales	
					-Limitación de beneficios sociales	
				Inseguridad laboral	-Carencia de bienestar social, físico y mental del trabajador	

provincia de Pasco, 2022?	provincia de Pasco, 2022.	influyen en la desnaturalización en la provincia de Pasco, 2022.			-No prevención de riesgos laborales	
¿Cómo es la relación entre la precarización laboral y la inadecuada regulación normativa en la provincia de Pasco, 2022?	Establecer la relación entre la precarización laboral y la inadecuada regulación normativa en la provincia de Pasco, 2022.	La relación es directa entre la precarización laboral y la inadecuada regulación normativa en la provincia de Pasco, 2022.	Interviniente			
			Fiscalización e Inspección			