



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO

**EL SISTEMA DE TERCERIZACIÓN Y LA VULNERACIÓN A LOS DERECHOS
LABORALES, EN EL JUZGADO LABORAL DE CORONEL PORTILLO, 2023**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTOR

GUEVARA MARTINEZ, NARDA MARIBEL
ORCID:0000-0003-2878-9050

ASESOR

ZAMUDIO OJEDA, TERESA ESPERANZA
ORCID:0000-0002-4030-7117

CHIMBOTE-PERÚ
2024



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO

ACTA N° 0379-068-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **11:32** horas del día **26** de **Junio** del **2024** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **DERECHO**, conformado por:

RENGIFO LOZANO RAÚL ALBERTO Presidente
MUÑOZ ROSAS DIONE LOAYZA Miembro
GUIDINO VALDERRAMA ELVIS MARLON Miembro
Mgtr. ZAMUDIO OJEDA TERESA ESPERANZA Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **EL SISTEMA DE TERCERIZACIÓN Y LA VULNERACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES, EN EL JUZGADO LABORAL DE CORONEL PORTILLO, 2023**

Presentada Por :
(1806181267) **GUEVARA MARTINEZ NARDA MARIBEL**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **13**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Abogada**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

RENGIFO LOZANO RAÚL ALBERTO
Presidente

MUÑOZ ROSAS DIONE LOAYZA
Miembro

GUIDINO VALDERRAMA ELVIS MARLON
Miembro

Mgtr. ZAMUDIO OJEDA TERESA ESPERANZA
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: EL SISTEMA DE TERCERIZACIÓN Y LA VULNERACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES, EN EL JUZGADO LABORAL DE CORONEL PORTILLO, 2023 Del (de la) estudiante GUEVARA MARTINEZ NARDA MARIBEL, asesorado por ZAMUDIO OJEDA TERESA ESPERANZA se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 0% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 02 de Octubre del 2024



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

Agradecimiento

Agradezco a nuestro creador por protegerme durante todo mi camino y darme fuerzas para superar obstáculos y dificultades a lo largo de toda mi vida; al mismo tiempo agradezco a mi madre, que con su ejemplo me ha enseñado a no rendirme ante nada y siempre perseverar a través de sus sabios consejos.

Guevara Martínez, Narda Maribel

Dedicatoria

A Dios por haberme dado fortaleza para continuar cuando a punto de caer he estado; Al mismo tiempo a mi familia en general, porque me han brindado su apoyo incondicional y por compartir conmigo buenos y malos momentos.

Guevara Martínez, Narda Maribel

Índice general

Caratula.....	I
Acta de sustentación.....	II
Constancia de originalidad.....	III
Agradecimiento	V
Dedicatoria	VI
Índice general	VII
Lista de tablas	X
Lista de figuras	XII
Resumen	XIV
Abstract.....	XV
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción del problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	2
1.3. Justificación de la investigación	2
1.4. Objetivo general	3
1.5. Objetivos específicos	3
II. MARCO TEÓRICO.....	5
2.1. Antecedentes.....	5
2.2. Bases teóricas	10
2.2.1. La tercerización laboral	10
2.2.1.1. Concepto.....	10
2.2.1.2. Base legal.....	12
2.2.1.3. Responsabilidad solidaria.....	13
2.2.1.4. Riesgos	14
2.2.2. Derechos laborales.....	15
2.2.2.1. Concepto.....	15
2.2.2.2. Reconocimiento internacional	17
2.2.2.3. Diferencia entre libertad de trabajo y derecho de trabajo.....	17

2.2.2.4. Principios laborales	18
2.2.2.4.1. Primacía de la realidad	18
2.2.2.4.2. La igualdad de oportunidades sin discriminación	18
2.2.2.4.3. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley	19
2.2.2.4.4. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma	19
2.2.2.5. Contenido esencial del Derecho Constitucional laboral.....	19
2.2.3. Vacaciones.....	20
2.2.3.1. Concepto.....	20
2.2.3.2. Requisitos de goce	20
2.2.4. Gratificaciones y aguinaldos	20
2.2.5. Compensación por el tiempo de servicio (CTS	21
2.2.6. Asignación y bonificación familiar en el sector publico	21
2.2.7. Jornada de trabajo y horario de refrigerio	21
2.3. Marco conceptual	22
III. METODOLOGÍA	23
3.1. Nivel, tipo y diseño de la investigación.....	23
3.2. Población y muestra	24
3.3. Variable. Definición y Operacionalización de las variables.....	25
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	27
3.5. Método de análisis de datos.....	27
3.6. Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS.....	29
V. DISCUSIÓN	45
VI. CONCLUSIONES.....	47
VII. RECOMENDACIONES	48
Referencias Bibliográficas	49
ANEXOS	53
Anexo 01. Matriz de consistencia.....	53
Anexo 02. Instrumentos de recolección de información	55

Anexo 03. Confiabilidad de los instrumentos	57
Anexo 04. Validación de instrumentos de recolección	59
Anexo 05. Consentimiento informado	67
Anexo 06. Declaración de compromiso ético.....	70
Anexo 07. Evidencias de ejecución.....	71

Lista de tablas

Tabla 1. ¿Cree usted que la tercerización de una empresa principal favorece en los derechos individuales del trabajador?.....	29
Tabla 2. ¿Considera usted que la tercerización solo favorece en la empresa principal y se vulneran los derechos del trabajador?	30
Tabla 3. ¿Cree usted que la empresa tercerista cumple con el derecho constitucional del trabajador?	31
Tabla 4. ¿Cree usted que las empresas tercerista cumple con otorgar los derechos laborales establecidos en la ley a sus trabajadores?.....	32
Tabla 5. ¿Cree usted que cuando una empresa tercerista desarrolla actividades para otro debe de priorizar el otorgamiento de los derechos laborales de sus trabajadores?.....	33
Tabla 6. ¿Cree usted que las empresas terceristas deben de asegurar a sus trabajadores para que desarrollen actividad a terceros?.....	34
Tabla 7. ¿Cree usted que las empresas terceristas no cumplen con las medidas de seguridad para proteger a sus trabajadores de posibles accidentes?.....	35
Tabla 8. ¿Cree usted que las empresas terceristas otorgan estabilidad laboral a sus trabajadores?.....	36
Tabla 9. ¿Cree usted que las empresas terceristas respetan ocho horas de trabajo por día de sus trabajadores?.....	37
Tabla 10. ¿Cree usted que la estabilidad laboral es un derecho laboral fundamental, y debe ser otorgado por las empresas terceristas?.....	38
Tabla 11. ¿Cree usted que las empresas terceristas cumplen a favor de sus trabajadores un descanso remunerado?	39
Tabla 12. ¿Cree usted que la remuneración es un derecho inminente que son vulnerados por las empresas terceristas?.....	40
Tabla 13. ¿Cree usted que las empresas terceristas tienen el deber de otorgar como máximo el salario mínimo vital?	41
Tabla 14. ¿Cree usted que una empresa tercerista cumple con el pago de CTS a sus trabajadores?.....	42
Tabla 15. ¿Cree usted que las gratificaciones son derechos que deben ser respetados por las	

empresas terceristas?	43
Tabla 16. ¿Las empresas terceristas deben de otorgar vacaciones sin perjudicar su salario mensual?	44

Lista de figuras

Figura 1. ¿Cree usted que la tercerización de una empresa principal favorece en los derechos individuales del trabajador?	29
Figura 2. ¿Considera usted que la tercerización solo favorece en la empresa principal y se vulneran los derechos del trabajador?	30
Figura 3. ¿Cree usted que la empresa tercerista cumple con el derecho constitucional del trabajador?	31
Figura 4. ¿Cree usted que las empresas tercerista cumple con otorgar los derechos laborales establecidos en la ley a sus trabajadores?	32
Figura 5. ¿Cree usted que cuando una empresa tercerista desarrolla actividades para otro debe de priorizar el otorgamiento de los derechos laborales de sus trabajadores?.....	33
Figura 6. ¿Cree usted que las empresas terceristas deben de asegurar a sus trabajadores para que desarrollen actividad a terceros?.....	34
Figura 7. ¿Cree usted que las empresas terceristas no cumplen con las medidas de seguridad para proteger a sus trabajadores de posibles accidentes?.....	35
Figura 8. ¿Cree usted que las empresas terceristas otorgan estabilidad laboral a sus trabajadores?.....	36
Figura 9. ¿Cree usted que las empresas terceristas respetan ocho horas de trabajo por día de sus trabajadores?.....	37
Figura 10. ¿Cree usted que la estabilidad laboral es un derecho laboral fundamental, y debe ser otorgado por las empresas terceristas?.....	38
Figura 11. ¿Cree usted que las empresas terceristas cumplen a favor de sus trabajadores un descanso remunerado?	39
Figura 12. ¿Cree usted que la remuneración es un derecho inminente que son vulnerados por las empresas terceristas?	40
Figura 13. ¿Cree usted que las empresas terceristas tienen el deber de otorgar como máximo el salario mínimo vital?	41
Figura 14. ¿Cree usted que una empresa tercerista cumple con el pago de CTS a sus trabajadores?.....	42
Figura 15. ¿Cree usted que las gratificaciones son derechos que deben ser respetados por	

las empresas terceristas? 43

Figura 16. ¿Considera usted que las empresas terceristas deben de otorgar vacaciones sin perjudicar su salario mensual?..... 44

Resumen

La tesis tuvo como objetivo: Determinar si mediante sistema de tercerización se vulneran los derechos laborales según los trabajadores en las empresas de Coronel Portillo - Ucayali. 2023; la metodología aplicada fue de tipo de investigación cualitativa, nivel descriptivo simple, diseño no experimental – transversal; con una población de 1500 trabajadores de la diferentes empresas de Ucayali, utilizando una muestra no probabilístico de 60 trabajadores de 3 distintas empresas de Ucayali, tales como Emapacop S.A (15), Electro Ucayali (25) y Ocho Sur (20); la técnica aplicada fue la encuesta mediante el instrumento del cuestionario, la misma que fue validado por juicio de expertos. De acuerdo a los resultados obtenidos se concluyó que el sistema de tercerización para un 80% de trabajadores no tienen favorecimiento en los derechos individuales del trabajado, y para 83% la tercerización laboral no favorece a la empresa principal en cuanto a los derechos colectivos de los trabajadores.

Palabras Clave: derecho laboral, empresa y tercerización.

Abstract

The objective of the thesis was to determine the outsourcing system and labor rights in the Labor Court of Coronel Portillo, 2023, establishing as a general hypothesis that: There is a relationship between outsourcing and the breach of labor rights of workers in the Labor Court from Coronel Portillo, 2023; The type of mixed research, explanatory descriptive level, non-experimental design, with a population of 1700 lawyers registered in the Ucayali Bar Association was used as methodology; with a probabilistic sample of 30 trial lawyers from the Ucayali Region; The outsourcing system and labor law were identified as variables, the survey technique was used and the questionnaires as instruments, reaching the following conclusion: that 7% of the outsourcing companies comply with the labor rights established in the law and the 93% do not comply with the Law; 10% of the third-party company complies with the CTS payment to its workers and the other 90% does not comply; 3% of third-party companies respect eight hours of work per day for their workers and 97% do not comply.

Keywords: labor law, company, outsourcing.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

Las empresas privadas son los principales en vulnerar los derechos del trabajador, afectando directamente en su economía; tal como es en el caso del sistema de tercerización, dicha institución apareció en el Perú en la década de los 90, quedando en segundo plano los trabajadores y dando prioridad a las empresas. La tercerización es una institución jurídico laboral beneficioso para el empresario o la empresa en muchos aspectos, porque por un lado evita el pago de derechos laborales a los trabajadores, no tiene relación directa con el trabajador, busca un intermediario, muchas empresas terceristas una vez culminado el trabajo abandona sin liquidar a sus trabajadores. Esta problemática se da a nivel internacional.

En la Unión Europea se evidencia que le otorga aproximadamente una fianza de 1.100 millones de euros que violan derechos laborales y sindicales. Una de las empresas con mayor denuncias es la denominada Ryanair, que ha ocasionada numerosas huelgas debido a la decenas de despedidos arbitrarios. (Unión Sindical Obrera [USO], 2023)

Asimismo, España está considera como uno de los países que vulnera el derecho del trabajador a la *huelga*, por otra parte, dicho país posee varios procesos penales o despido de trabajadores solo porque lo trabajadores decidieron realizar huelga, con el fin de reclamar el respeto por los sus derechos laborales. (USO, 2023)

El Perú no es ajeno a esta problemática, debido a que en los últimos años se ha evidenciado numerosas huelgas de los diferentes sectores pidiendo mejores condiciones de sus derechos laborales. Herrera Guerra (2022) señala que el D.S. N° 001-2022-TR garantiza el principio de igual salario por trabajo de igual valor, tutela la libertad sindical y protege la estabilidad laboral, ya que los trabajadores tercerizados son contratados temporalmente pese a realizar labores de carácter permanente. La figura de la tercerización desde la óptica del trabajador, manifiestan que es un método por la cual eluden los derechos

laborales, a través de la desvinculación de la empresa con el trabajador, siendo beneficioso para la empresa principal, que contratan a terceros para obtener un provecho económico.

Asimismo, cabe señalar que el 86% de las empresas del Perú ya han tercerizado sus servicios con el propósito de reclutar y seleccionar (Gestión, 2021). El uso indiscriminado de esta herramienta estaría afectando los derechos de los trabajadores en el país, por lo que se hizo necesario restringir su aplicación. Sin embargo, la medida no atiende el problema principal: el abuso de la normativa vigente por parte de algunas empresas y la incapacidad del Estado para identificarlas y sancionarlas (parr.3).

Por su parte, Toledo Toribio (2020) realizó una crítica a lo resuelto en el TC en relación al caso contenido en el Exp. N.º 013-2014-PI/TC, con fecha 10 de setiembre de 2019. Donde se declaró infundada la demanda de inconstitucionalidad interpuesta por el Colegio de Abogados del Callao contra la Ley 29245 y el Decreto Legislativo 1038, que regulan la tercerización en el Perú.

Habiendo descrito la realidad problemática, se formuló el siguiente problema de investigación:

1.2. Formulación del problema

¿De qué forma a través del sistema de tercerización se vulneran los derechos laborales según los trabajadores en las empresas de Coronel Portillo - Ucayali. 2023?

1.3. Justificación de la investigación

La justificación en la investigación consiste en describir el porqué de su desarrollo, la misma que puede ser apoyada resolviendo las interrogantes de ¿Qué tan conveniente es la investigación, ¿Quiénes se beneficiaran?, ¿Ayudara en resolver algún problema?, etc. (Paragua et al., 2022)

El desarrollo de la presente investigación es:

Justificación teórica: Se estudiará las fuentes primigenias sobre la tercerización con el propósito de conocer su origen y su evolución, asimismo, reconocer cuales son los derechos laborales que la Constitución protege. Por lo tanto, el fin es de aumentar los conocimientos en relación a ambas variables. Finalmente a través de la tesis será posible

demostrar como este sistema de globalización, proveniente del neoliberalismo desconoce los derechos laborales que se encuentran reconocidos en la Constitución.

Justificación práctica: Las implicancias prácticas de la tesis, es hacer notar la importancia de la dignidad humana como un derecho fundamental, al igual de la igualdad de la ley, el proyecto de vida de un trabajador y evitar un trato discriminatorio; en virtud de que existe otras formas como la SERVIS, para las contrataciones temporales.

Justificación social. La tesis, tiene relevancia social, debido a que, el trabajo no solamente es un fenómeno de interés social sino es un tema en permanente evaluación por todos los sectores sociales, en el presente caso, lo que se busca es que la distribución sea equitativa, reconociendo los derechos laborales establecidos por la ley; la presente tesis, contribuye a que los derechos laborales son también derechos colectivos muy importantes.

Justificación metodológica: Para el desarrollo de la presente investigación se aplicará un conjunto de métodos que ayudara lograr el objetivo plateado, señalando el tipo, nivel, diseño y las técnicas que se aplicaran para el recojo de datos.

1.4. Objetivo general

Determinar si mediante sistema de tercerización se vulneran los derechos laborales según los trabajadores en las empresas de Coronel Portillo - Ucayali. 2023

1.5. Objetivos específicos

1. Identificar si las empresas terceristas cumplen con otorgar los derechos laborales establecidos en la ley a sus trabajadores
2. Identificar si las empresas terceristas deben de asegurar a sus trabajadores para que desarrollen actividades para terceros
3. Identificar si las empresas terceristas no cumplen con las medidas de seguridad para proteger a sus trabajadores de posibles accidentes
4. Identificar si las empresas terceristas otorgan estabilidad laboral a sus trabajadores
5. Identificar si las empresas terceristas respetan las ocho horas de trabajo por día de sus trabajadores

6. Identificar si existe la estabilidad laboral como un derecho fundamental y si es otorgado por las empresas terceristas
7. Identificar si las empresas terceristas cumplen a favor de sus trabajadores un descanso remunerado

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Atálvaro Pérez (2020), Colombia, investigó: “El límite de responsabilidad de la empresa empleadora en la tercerización laboral”. El objetivo general fue: analizar el límite de la responsabilidad de la empresa empleadora en la tercerización laboral. La investigación fue de tipo cualitativo – fenomenológico, para el recojo de información fue la técnica de análisis documental e interpretación. De acuerdo a los resultados obtenidos a concluido: un vacío en el ordenamiento jurídico que de manera expresa regule la responsabilidad de la empresa usuaria, porque si bien es cierto la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia -Salas de Casación Civil y Laboral no han condenado a dichas empresas en caso de responsabilidad por culpa probada, toda vez que su interpretación es que solamente hay lugar a responsabilidad contractual en razón de la naturaleza jurídica de la tercerización laboral (por ser la empresa de servicios temporales la empleadora del trabajador en misión). De acuerdo a los postulados de nuestro ordenamiento jurídico después de la Constitución Política de 1991 y la teoría de la responsabilidad civil extracontractual, se puede comprobar que hay una responsabilidad mixta, pues la empresa usuaria también está en la obligación de indemnizar el trabajador, toda vez que esta obtiene un beneficio del trabajador al desarrollar actividades para el cumplimiento de su objeto social, y con ocasión de su actividad hay factores de riesgo y demás, que también podrían ser causa de un daño producido por un accidente laboral. Asimismo, se podría hablar de una solidaridad en concordancia con la teoría de las obligaciones.

Bolaños Sánchez (2022) Costa Rica, investigó: “Estudio de factibilidad para implementar un despacho especializado en recuperación de cuentas por cobrar mediante la tercerización de la cartera de credito, en empresa del Area Metropolitana de Costa Rica, durante el primer semestre del 2022”. El objetiov general: fue determinar la factibilidad de la implementación de un despacho especializado en recuperación de cuentas por cobrar, mediante la tercerización de la cartera de crédito. Enfoque mixto, diseño no experimental,

transversal o transeccional, método analítico , deductivo y estudio de campo, tipo descriptivo, exploratorio y documental. De acuerdo a los resultados se concluyó: Que no todas las empresas cuentan con personal especializado en cobro, indiferentemente de la cantidad de colaboradores que mantienen actualmente en su planilla, lo que genera una oportunidad de negocio, ya sea para la administración como tal de la totalidad de la cartera crediticia, que es la finalidad de lo propuesto o como una alternativa adicional, en cuanto a capacitaciones o asesorías externas para clientes o temas específicos. Ampliando el portafolio de servicios que podría ofrecerse para aquellas empresas que no estén dispuestas a la tercerización de las cuentas por cobrar, pero que muestran debilidades que pueden solventarse mediante un proveedor externo especializado.

Ramírez Bonega (2023) Honduras, investigo: “La Tercerización laboral u outsourcing en Tegucigalpa”. Tuvo como objetivo general: analizar los efectos jurídicos de la tercerización de servicios en Tegucigalpa, con el fin de evaluar cómo afecta a los derechos laborales de los trabajadores y determinar qué medidas pueden ser implementadas para garantizar su protección. Enfoque cualitativo, alcance descriptivo, el instrumento aplicado fue un cuestionario de 13 preguntas. De acuerdo con los resultados obtenidos a concluido los instrumentos jurídicos relevante que regulan la tercerización de servicios en Honduras son escasos o nulos ya que existe vulneración recurrente. En relación con la afectación de los derechos laborales de los trabajadores este estudio concluye que existe una preocupación recurrente por la falta de cumplimiento efectivo de las normativas existentes lo que lleva a condiciones precarias, salarios bajos, vulneración en su décimo tercer y cuarto mes de salario, prestaciones conforme a ley y falta de estabilidad laboral para los trabajadores contratados bajo esta modalidad

2.1.2. Antecedentes nacionales

Palma y Peralta (2021) Lima, investigó: “La tercerización y su influencia sobre la liquidez en Metropolitana Media SAC, 2018-2019”. Tuvo como objetivo determinar el nivel de influencia de la tercerización sobre la liquidez en Metropolitana Media SAC, 2018-2019. Tipo descriptivo causal, ya que a través de la estadística se realizaron la descripción, el diseño aplicado al estudio fue no experimental, la población estuvo constituida por los

documentos históricos de la empresa. Según los resultados se concluyó: La tercerización en Metropolitana Media SAC, influye de forma positiva y significativa sobre el capital de trabajo, con un valor de t de student = 4.818 y p valor 0.001. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. Lo que quiere decir que la diferencia en relación al capital de trabajo antes y después de la implementación de la tercerización como parte de la estrategia comercial de la empresa; evidencia de esto es que en el año 2019 el capital de trabajo, en promedio fue de 1,023,616.94 y el año 2018 de 379,157.41, mostrando una diferencia de 644,459.53.

Guevara Dávila (2019) en la tesis de pregrado presentado a la Universidad Cesar Vallejo, titulada: “Tercerización y sus efectos en los derechos laborales del trabajador de la empresa Protemax S.R.L Surco, año 2018” tuvo como objetivo determinar de qué manera la tercerización afecta significativamente en los derechos laborales del trabajador de la empresa Protemax S.R.L. – Surco, año 2018. La metodología de la presente investigación que se utilizó fue de tipo aplicada de diseño no experimental, nivel correlacional porque detallan relaciones entre dos o más variables dado que se pretendió demostrar los efectos de una variable “tercerización” en función a otra “derechos laborales” por lo que el enfoque fue de carácter cuantitativo. Finalmente, se concluyó que la tercerización afecta significativamente en los derechos laborales del trabajador de la empresa Protemax S.R.L. – Surco, año 2018, en razón de haberse rechazado la hipótesis nula y aceptado la hipótesis planteada en la presente investigación, respaldado por el p -valor= 0,000 < 0,05 como resultado de la contratación de hipótesis

Del Rosario Véliz (2019) en la tesis de pregrado presentado a la Universidad Señor de Sipan, titulada: “Aplicación de los elementos desnaturalizadores del contrato de tercerización de servicios en la provincia de Chiclayo”. Tuvo como objetivo determinar la aplicación adecuada de los elementos desnaturalizadores del contrato de tercerización de servicios. Fue de tipo descriptiva, analítica y proyectiva, diseño no experimental, transversal o transaccional, tuvo una muestra de 7 magistrados, utilizó como instrumento el cuestionario y el análisis documental. De conformidad con los resultados abordados llegó a la conclusión: el contrato de tercerización de servicios, regulado en el Perú, solo regula la

figura del insourcing, debido que el contrato de tercerización de servicios regula la descentralización con desplazamiento continuo de personal, todo ello a pesar que el 71% de los informantes manifiesta que la ley de tercerización de servicios regula el outsourcing, lo que resulta totalmente errado debido a la desinformación acerca de este tipo de contrato, precisando que el reglamento de la ley de tercerización ley N° 29245 establece que la tercerización sin desplazamiento continuo se encuentra fuera de la regulación de este contrato, por ende solo regula la tercerización con desplazamiento (Contrato de insourcing).

2.1.3. Antecedentes locales

Canteño y Otivo (2023) en la tesis de pregrado presentado a la Universidad Nacional de Ucayali, titulada: Régimen de contratación del personal obrero público y la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022”. tuvo como objetivo Analizar en qué medida los regímenes de contratación del personal obrero, incide en la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022. El tipo de investigación fue básico, con un enfoque cuantitativo; el nivel de investigación fue descriptivo correlacional; y, su diseño de investigación fue no experimental, transeccional descriptivo. En cuanto a los instrumentos, se utilizó la encuesta y el cuestionario, el mismo que estuvieron estructurado con 9 ítems por cada variable de estudio. Las preguntas fueron cerradas enmarcado al método de investigación que utiliza una escala de calificación como es la escala de Likert, dichos instrumentos fueron aplicados a 132 sujetos conformantes de la población muestral, recopilado y procesado la información se obtuvo el siguiente resultado: se encontró una correlación positiva muy baja entre ambas variables referente a los regímenes de contratación del personal obrero público y la vulneración de derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – 2022. Dicha correlación fue de: $Rho=191$ con un valor de $Sig. =0.28$ y, por no haber superado el nivel de significancia del 0.05, se aceptó la hipótesis alterna (H1) y se rechazó la hipótesis nula (Ho). Por lo tanto: Los regímenes de contratación del personal obrero, frente a la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022” incide desfavorablemente.

Perez Alvarado (2023) en la tesis de pregrado presentado a la Universidad Nacional de Ucayali, titulada: El decreto legislativo 728 y su incidencia en los derechos laborales de los trabajadores del proyecto especial Carretera Federico Basadre, Pucallpa 2022. Tuvo como objetivo determinar si existe una relación entre el Decreto Legislativo 728 (V1) y los derechos laborales (V2) de los trabajadores del Proyecto Especial Carretera Federico Basadre, Pucallpa 2022, asimismo, se formuló la hipótesis general, existe relación significativa entre el Decreto Legislativo 728 y los derechos laborales de los trabajadores del Proyecto Especial Carretera Federico Basadre, se planteó la siguiente pregunta, ¿Qué relación existe entre el Decreto legislativo 728 y los derechos laborales de los trabajadores del proyecto especial carretera Federico Basadre, Pucallpa 2022? La investigación es descriptivo correlacional, es un tipo de estudio que tiene como propósito evaluar la relación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables (en un contexto en particular). Los estudios cuantitativos correlacionales miden el grado de relación entre esas dos o más variables (cuantifican relaciones). Para el trabajo desarrollado se tuvo una muestra igual a la población (30 trabajadores del proyecto especial carretera Federico Basadre). Se formuló 1 instrumento mediante, la técnica fue la encuesta (cuestionario de preguntas cerradas) La encuesta fue dirigida a la totalidad de la muestra. Por últimos el resultado de la Prueba de hipótesis planteada tuvo un p valor de 0.001, que es menor a 0,005 y el coeficiente de correlación fue de 0,842, indicando una correlación significativa entre las variables de estudio.

Amayo y Castro (2022) en la tesis de pregrado presentado a la Universidad Nacional de Ucayali, titulada: Vulneración de los derechos laborales y su repercusión en el clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay de Enero a Junio 2021. Tuvo como objetivo Identificar la manera en que la vulneración de los derechos laborales repercute negativamente en el clima laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, 2021, se consideró 2 variables: Vulneración de los derechos laborales y Clima laboral de los trabajadores, además se consideraron 6 dimensiones: Maltrato laboral, discriminación laboral, condiciones de trabajo, trabajo en equipo, relaciones interpersonales y productividad laboral. El tipo de investigación fue una investigación básica de diseño descriptivo, no experimental. Los resultados fueron: El 17%

de servidores públicos sufren alguna vez violencia física en su centro de trabajo, el 7% siempre y el 76% nunca; El 15% de servidores públicos sufren alguna vez violencia psicológica, el 22% siempre y el 63% nunca; El 32% de servidores públicos sufren alguna vez acoso sexual en su centro de trabajo, el 9% siempre y el 59% nunca; El 22% de servidores públicos sufren alguna vez discriminación por su condición de género en su centro de trabajo, el 15% siempre y el 63% nunca; El 17% de servidores sufren alguna vez discriminación por el puesto o cargo que ocupa en su centro de trabajo, el 22% siempre y el 61% nunca; El 26% de servidores contó alguna vez con acceso a tecnología para desempeñar su trabajo en su centro laboral, el 37% siempre y el 37% nunca; El 31% de servidores públicos contó alguna vez con acceso a muebles adecuados para desempeñar su trabajo en su centro laboral, el 24% siempre y el 45% nunca; El 29% de servidores alguna vez se lleva bien con sus compañeros de trabajo, el 68% siempre y el 3% nunca; El 72% de servidores considera que algunas veces existe respeto mutuo con sus compañeros de trabajo, el 8% siempre y el 20% nunca En conclusión: La vulneración de derechos labores como el maltrato, la discriminación, la desnaturalización de contratos, etc. afectan potencialmente la salud física y mental de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Manantay, y como consecuencia, repercute negativamente en el clima laboral de los servidores municipales.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. La tercerización laboral

2.2.1.1. Concepto

Al respecto, Pérez (2023) refiere que a la tercerización también se le denomina *outsourcing*, que consiste en la modalidad de prestación de servicios, que consiste que una empresa contrata los servicios de un tercero para poder ejecutar una obra, la empresa subcontratada se encargara de realizar las actividades en nombre de la empresa principal. Es una modalidad que otorga beneficios solo a la empresa que la contrata, una de las críticas al *outsourcing*, mas este tipo de figura es rechazada en muchos casos debido a que no otorga beneficios laborales a sus trabajadores, debido a que existe un desplazado por la

empresa tercerizadora, el cual se origina cuando se crean empresas subcontratistas de mala fe las denominadas “empresas fachadas”.

Cabe señalar que la subcontratación está establecida en la constitución bajo el criterio de libertad de empresa, asimismo, la cual puede ejercerse de forma limitada. Por otra parte, son los derechos de los trabajadores que se encuentran involucrados en la subcontratación “un límite importante a los efectos que aquella pueda desplegar en las relaciones laborales involucradas, es decir, en las que corresponden al personal de las subcontratistas como de la empresa usuaria. De ahí que la subcontratación ceda ante el derecho a la estabilidad laboral, no siendo causa suficiente para permitir la precarización de las condiciones de trabajo del personal tanto en el ingreso a laborar (uso intensivo de contratos temporales), en las remuneraciones, horarios de trabajo y demás aspectos generados durante la vigencia del vínculo. Continúa señalando, que el fenómeno de la subcontratación es una herramienta adecuada para la organización empresarial, sin embargo, es tarea nuestra como operadores jurídicos el diseñar su estructura de manera tal que respete los derechos laborales de los trabajadores, como el de negociación colectiva, a la remuneración mínima, y qué duda cabe, el de estabilidad en el empleo”. (Pérez, 2023)

Esta modalidad de contratación consiste en permitir que las empresas contraten a otras para que realicen una obra o servicio, lo cual aprovecha la especialización que cada una tiene en sus respectivas actividades. Sin embargo, las modificaciones que hizo el Gobierno durante 2022, sin la aprobación requerida del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE), limitaron dicho mecanismo al obligar a las empresas que recibían el servicio a contratar al personal que se desplazaba de manera regular hacia sus instalaciones y que lleven a cabo funciones relacionadas con la actividad principal de la empresa. (Comexperú, 2024)

Montoya et al. (2022) refiere que la tercerización consiste ser una práctica que ha crecido como modelo de contratación, con beneficios en cuanto a la disminución de costos laborales para las empresas, así como una ventaja competitiva, pues a través de éste puede lograrse una mayor especialización para mejorar la productividad empresarial, sin embargo, también resulta problemático en la medida en que trastoca las relaciones laborales

tradicionales, lo cual hace pertinente preguntarse sobre la manera en que la tercerización laboral supone o no un detrimento de lo que la OIT ha definido como trabajo decente.

Asimismo, Miani (2022) refiere que la tercerización es cuando una empresa tercera presta servicios y desarrolla actividades en favor de la empresa que solicita sus servicios, puesto que es quien se encarga de supervisar y fiscalizar.

La empresa tercerizadora es responsable de los resultados y asimismo, asume todos los riesgos que se podría originar por la prestación de servicios. Es por ello que debe contar con recursos financieros, técnicos o materiales propios. (Miani, 2022)

2.2.1.2. Base legal

De acuerdo a lo que señala la Ley N° 29245 en el art. 2, establece:

La tercerización consiste en la contratación de empresas para que desarrollen actividades especializadas u obras, siempre que aquellas asuman los servicios prestados por su cuenta y riesgo; cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales; sean responsables por los resultados de sus actividades y sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación.

Constituyen tercerización de servicios, entre otros, los contratos de gerencia conforme a la Ley General de Sociedades, los contratos de obra, los procesos de tercerización externa, los contratos que tienen por objeto que un tercero se haga cargo de una parte integral del proceso productivo.

El Decreto Supremo N° 01-2022-TR, que entró en vigencia el 22 de agosto del 2022, mediante esta norma se modifica muchos artículos del Decreto Supremo N° 06-2008-TR de la Ley de Tercerización en donde se conceptualiza aclarando ciertas instituciones jurídicas como:

“Se entiende por tercerización a la contratación de empresas con el objeto de que desarrollen “actividades especializadas” u “obras”. (Moran, 2022)

2.2.1.3. Responsabilidad solidaria

La empresa principal que contrate la realización de obras o servicios con desplazamiento de personal de la empresa tercerizadora es solidariamente responsable por el pago de los derechos y beneficios laborales y por las obligaciones de seguridad social devengados por el tiempo en que el trabajador estuvo desplazado. Dicha responsabilidad se extiende por un año posterior a la culminación de su desplazamiento. La empresa tercerizadora mantiene su responsabilidad por el plazo establecido para la prescripción laboral (Art.9, Ley N° 29245).

El “núcleo del negocio” forma parte de la actividad principal de la empresa, pero, por sus características particulares, no corresponde a las actividades especializadas u obras. Por ello, se incluye un concepto no previsto en la ley. En otras palabras, el reglamento excede los alcances de la ley.

La nueva disposición establece claramente que las empresas no están permitidas la tercerización del núcleo del negocio, porque, de hacerlo se convertiría en una empresa fantasma sin trabajadores más que sus administrativos, desconocido cualquier vínculo laboral con los trabajadores.

La norma también ha establecido ciertas reglas jurídicas, para identificar el núcleo del negocio en cada caso concreto, es preciso observar los siguientes criterios respecto de la empresa principal:

- a) El objeto social.
- b) Los aspectos que identifican a la empresa frente a sus clientes finales.
- c) El elemento diferenciador de la empresa dentro del mercado en que desarrolla sus actividades.
- d) Las actividades que generan un valor añadido para los clientes.
- e) La actividad que suele reportar mayores ingresos.

Según Moran (2022) la norma considera que estos cinco criterios señalados son los más relevantes, pero no especifica otros que puedan tomarse en cuenta al momento del análisis. Tampoco precisa si los cinco criterios deben darse de manera conjunta o basta con analizar uno de ellos. En consecuencia, si los contratos de tercerización de servicios no se adecúan dentro del plazo de 180 días que venció el 22 de agosto del año 2022, la tercerización se considerará como desnaturalizada y los trabajadores de la empresa tercerizadora pasarán a la planilla de la principal o empresa usuaria.

También se advierte, que, durante el plazo de adecuación, están prohibidas que las empresas tercerizadoras pueden concluir o terminar los contratos de trabajo de los trabajadores que fueron desplazados para el desarrollo de actividades que forman parte del núcleo del negocio; salvo que la empresa principal contrate de manera directa a los trabajadores para realizar labores que corresponde al núcleo del negocio.

Los partidarios de la tercerización absoluta concluyen señalando que el Decreto Supremo 01-2022-TR, desarrolla conceptos jurídicos no establecidos en la norma que se supone reglamenta y que es contrario al derecho constitucional a la libre contratación. Supuestamente la norma reciente plantea un esquema empresarial cerrado en el cual la empresa debe realizar por sí misma todas las actividades que correspondan a su objeto social.

El Gobierno, con el fin de poner un punto medio entre los derechos empresariales a la ganancia y los derechos laborales de los trabajadores, ha implementado esta norma, dado que el Congreso está completamente cegado en la vacancia presidencial no resuelve las demandas sociales.

2.2.1.4. Riesgos

Según Meza (2022) con el fin de poder reducir costos, la carga laboral y la administración de personal, las organizaciones suelen contratar a proveedores de servicios con el propósito de tercerizar ciertas funciones o transferir posibles riesgos a los que pudieran estar expuestos. Señala que los principales riesgos de la tercerización son:

- a) Pérdida del control del servicio

- b) Concentracion de los servicios que fueron tercerizados con un solo proveedor.
- c) Mayores costos de lo pensado.
- d) Insatisfaccion por parte del personal de la empresa.
- e) Conflictos
- f) Dependecia
- g) No lograr alcanzar ls objetivos tranzados.

Por su parte, Lara Álvarez (2021) refiere que “la tercerización laboral es un proceso natural en el mundo empresarial, pero quizás no ha sido controlada ni fiscalizada como es debido en nuestro país, especialmente en las contrataciones del sector público. En el sector público, por ejemplo, se observa mucha informalidad al contratar empresas para las labores de limpieza. En el sector privado, también se pueden hallar casos fraudulentos como los arriba mencionados. En ambos casos, debe mejorar la fiscalización, porque la figura no está mal planteada, sino que existen empresas que podrían estar abusando en su empleo”.

2.2.2. Derechos laborales

2.2.2.1. Concepto

En el Perú la ley sobre los derechos del trabajador no es una sola. “Esto se debe a que existen distintos regímenes de trabajo. Por ejemplo, los trabajadores del Estado se encuentran bajo el D.L. N° 276, mientras que los trabajadores del sector privados están bajo el D.L. N° 728. Además, existen regímenes especiales como los Contratos Administrativos de Servicios (CAS), cuyo D.L. N° 1057 fue recientemente derogado, al igual que la Ley N° 27360, que regula a los trabajadores del campo y fue recientemente reemplazada por la Ley N° 31110”. (Instituto de Ciencias Hegel , 2021)

Por su parte Pasco (s.f.) señala que los derechos laborales se encuentran descrito en la Constitución Política del Perú, en el art. 26, que señala sobre la relación laboral, y esta debe respetar los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.

3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma”

Asimismo, Velásquez (s.f.) refiere que los principios del derecho laboral son:

1. El empleador tiene la obligación de formalizar su relación laboral mediante la firma del contrato de trabajo.
2. El empleador tiene la obligación de registrar en la planilla electrónica de la empresa (artículo 4°-A del Decreto Supremo N° 018-2007-TR).
3. El trabajador se somete por tres meses a un periodo de prueba (Artículo 10 del D. S. N° 003-97-TR).
4. Tienes derecho a percibir la asignación familiar, “equivalente al 10 % de la remuneración mínima vital vigente”. Ley N° 25129, si tiene hijos menores de 18 años o mayores de edad que se encuentren realizando estudios superiores o universitarios, con un máximo de seis años posteriores al cumplimiento de la mayoría de edad.
5. El derecho a ocho horas diarias de jornada laboral o 48 horas semanales. Artículo 1 del D. S. N° 007-2002-TR. TUO.
6. El derecho a percibir, en los meses de julio y diciembre, la gratificación por Fiestas Patrias y Navidad, del régimen privado y lo que indica el gobierno central en el régimen público.
7. El empleador tiene la obligación de “depositar en una institución bancaria a elección del trabajador, en los meses de mayo y noviembre, 1/6 de la remuneración computable que perciba el trabajador durante los meses de abril y octubre”.
8. El a un descanso vacacional de 30 día por cada año completo de servicios completamente remunerado.
9. Tienes derecho, como mínimo, a 24 horas consecutivas de descanso en cada semana, el que se otorgará preferentemente el domingo.

10. El derecho a la utilidad cuando la empresa genera utilidades y tiene más de 20 trabajadores: “50 % en función a los días efectivamente laborados y el otro 50% en función a las remuneraciones de cada trabajador”.

2.2.2.2. Reconocimiento internacional

El derecho de trabajo se ha reconocido mediante instrumentos internacionales, tales como, la Declaración Universal de los derechos Humanos, establece la libertad de elección del trabajo en condiciones equitativas satisfactoria, garantiza también protección contra despidos arbitrario (art.23).

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece que el estado debe garantizar la ocupación plena y productiva (art.6) y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos Sociales y Culturales dispone como derecho de trabajo consiste en obtener medios para llevar una vida digna, pleno empleo, atención familiar (Art.6).

2.2.2.3. Diferencia entre libertad de trabajo y derecho de trabajo

La libertad de trabajo significa que el Estado no tiene injerencia en determinar el lugar, forma o modalidad de trabajo; es decir, toda persona tendrá la libre determinación de su trabajo; en cambio, el derecho de trabajo viene enganchado a la actuación del Estado de brindar y garantizar las condiciones de trabajo con la finalidad de que las personas trabajen en condiciones legales (Toyama, 2005).

El TC ha señalado sobre la libertad de trabajo:

“(…) el derecho a la libertad de trabajo comprende de manera enunciativa: el derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas, la libre elección del trabajo, la libertad para aceptar o no un trabajo y la libertad para cambiar de empleo” (STC N°661-2004-AA/TC).

El mismo TC, ha señalado sobre derecho del trabajo:

“... no ha dejado de ser tuitivo conforme aparecen de las percepciones contenidas en los artículos 22 y siguientes de la Carta Magna, debido a la falta de equilibrio de las partes ... no puede ser meramente literales o estáticas, sino efectivas y oportunas ante circunstancias en que se vislumbra con claridad el abuso del derecho en la subordinación funcional y económica (STC.Nº 9628-2001-AA/TC).

2.2.2.4. Principios laborales

2.2.2.4.1. Primacía de la realidad

Según Montoya Obregon (2019) el principio de la primacía de la realidad es aplicable cuando existe discrepancia o divergencia entre los hechos y lo que se encuentra en el documento, siempre y cuando dichos hechos hayan ocurrido en la realidad.

Por su parte, Plá (como se cita en Chanamé Arriola, 2022) refiere que el principio de la realidad consiste en:

“[...] significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”

2.2.2.4.2. La igualdad de oportunidades sin discriminación

Al respecto, Eguiguren Preali (2019) para poder definir el principio de igualdad ante la ley se debe de considerar dos aspectos esenciales:

1. La igualdad de la ley o en la ley
2. La igualdad en la aplicación de la ley

El principio de igualdad, es “tratar igual a los iguales que se encuentran en igualdad de circunstancias” (Toyama, 2005), lo que significa igualdad de trato y en una relación laboral, se respeta el principio de igualdad sin discriminación; con respecto a la discriminación comprende:

El Convenio 111 de la OIT, cualquier distinción, exclusión, alterar la oportunidad o de trato; sin embargo, “las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las

calificaciones exigidas para un empleo determinado no será considerada como discriminación” (Art.1)

Según (Rodríguez, Cruz, y Fernández, s.f.) es una pieza esencial de todas las sociedades, por este principio, las personas tienen derecho a no sufrir un trato arbitrario por razones ideológicas, políticas, raciales, religiosas, sexuales, etc.

2.2.2.4.3. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley

La renuncia, consiste en “una especie de la disposición que supone todo acto de desprendimiento de nuestro patrimonio de un bien mediante enajenación, gravamen y renuncia” (Ojeda, 1971); contrariamente la irrenunciabilidad sería la imposibilidad que tiene el trabajador para abandonar unilateralmente e irrevocablemente un derecho contenido en norma imperativa (De La Villa, 1970)

2.2.2.4.4. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma

Es el principio de in dubio pro operario, es por el rasgo tuitivo del derecho laboral; se debe diferenciar entre: principio pro operario y el principio de in dubio pro operario. El primero es cuestión de hecho y de prueba, o carga probatoria que debe soportar su insuficiencia. El segundo consiste en la interpretación de las normas laborales y los contratos laborales, ante una duda en la interpretación normativa se aplica el principio de más favorable al trabajador.

2.2.2.5. Contenido esencial del Derecho Constitucional laboral

De acuerdo al TC el derecho laboral se encuentra dividido en dos aspectos, el primero consiste en el derecho de poder acceder a un puesto de trabajo y segundo el derecho de no ser despedido sino por causa justa (STC N° 1124-2001-AA/TC). En el primer caso, el Estado promueve el trabajo como un derecho, extremos que no es un caso judicializarle exigiendo el cumplimiento; en tanto, el despido sin causa justa, es un caso justiciable.

2.2.3. Vacaciones

2.2.3.1. Concepto

Según García Manrique el descanso vacacional es un descanso remunerado, así lo establece en el art. 25 de la Constitución Política del Perú y en el Convenio OIT N° 52, que precisa sobre el descanso anual. Asimismo, mediante el Decreto Legislativo N° 1405 se incorporó la modificación respecto al disfrute del descanso vacacional de los servidores de las entidades con el propósito de favorecer la conciliación de su vida. (Jara Bautista, 2020)

Las vacaciones o también llamado descanso anual remunerado, constituye un derecho fundamental y se encuentra reconocido en nuestra legislación laboral a nivel constitucional y legal, así mismo, las normas internacionales también conceden este derecho. En el Perú el derecho al descanso anual remunerado se encuentra regulado en el Decreto Legislativo 713 y en su Reglamento. (Deglane, 2023)

2.2.3.2. Requisitos de goce

Según Deglane (2023) para que obtener dicho derecho el trabajador debe de cumplir un año completo de servicio, asimismo se deberá de tener en cuenta lo siguiente:

Para el trabajador adquiera el derecho de descanso vacacional debe cumplir mínimo de días laborales. Como se señala en lo siguiente: Jornada laboral de seis días a la semana: doscientos sesenta días en ese periodo anual; Jornada laboral de cinco días a la semana: doscientos diez días en ese periodo anual; Si el trabajo se ejecuta en tres o cuatro días a la semana o se establecen paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, se tendrá derecho al goce vacacional siempre que no existan más de 10 faltas injustificadas en ese periodo anual.

2.2.4. Gratificaciones y aguinaldos

Según Obando (2023) el derecho de la gratificación es un beneficio económico que se otorga a los trabajadores del sector privado que se encuentran bajo el régimen laboral formal. Esta suma adicional, que se paga en los meses de julio y diciembre, equivale a una remuneración completa si el empleado ha laborado durante todo el semestre, es decir, los seis meses previos al pago de la gratificación.

El aguinaldo es un beneficio que perciben los trabajadores del sector público dos veces al año. Para julio de 2019, el Ministerio de Economía del Perú dispuso la entrega de

un aguinaldo de S/ 300, que será abonado como parte de la planilla de pago del mes. (Gestión, 2019)

La gratificación también contempla una bonificación extraordinaria, que para el año 2019 es el 9 %, que el empleador deja de pagar a EsSalud. Si el trabajador tiene EPS, el bono solo es del 6,75 %. En el Perú, las empresas de la actividad privada están obligadas a pagar la gratificación hasta la quincena de julio o diciembre. (Gestión, 2019)

Por su parte, Jara (2018) refiere que hay trabajadores a quienes les corresponde una gratificación y hay trabajadores a quienes les corresponde un aguinaldo. La gratificación es un beneficio que es recibido en dos fechas: en julio y diciembre. Estos pagos reciben el nombre de gratificación por fiestas patrias y gratificación por navidad. Equivale a una remuneración íntegra. No se le aplica a todos los trabajadores del Estado, porque hay trabajadores de distinto régimen. Este beneficio es exclusivo del régimen laboral de la actividad privada. Esta gratificación no se aplica a los otros dos regímenes.

2.2.5. Compensación por el tiempo de servicio (CTS)

La CTS es un beneficio social de peculiar reglamentación con la cual el trabajador podrá hacer frente a las futuras contingencias que puedan ocurrir luego de la extinción del vínculo laboral. En este sentido, en esta oportunidad se podrá conocer todos los principales alcances de este beneficio laboral. (juris.pe. 2023)

2.2.6. Asignación y bonificación familiar en el sector publico

Según lo establecido en la Ley N.º 25129, la asignación familiar es un beneficio social que se abona por separado y que corresponde a los trabajadores que se desempeñan de manera formal (en planilla) en el ámbito privado, cuyo salario no se regule por negociación colectiva y que cuenten con hijos menores de 18 años o que, en todo caso, sean mayores de edad, siempre y cuando estén cursando estudios superiores, con lo cual este abono se prolonga hasta los 24 años. (Actualidad empresarial, 2023)

2.2.7. Jornada de trabajo y horario de refrigerio

La constitución Política del Perú establece en el art. 25 que la jornada de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales como máximo, por lo tanto, la jornada máxima de trabajo no puede superar el tiempo indicado. ((Jara, 2020)

2.3. Marco conceptual

Derechos: En sentido lato, quiere decir recto, igual, seguido, sin torcerse a un lado ni a otro; mientras que, en sentido restringido, es tanto como la ley. Conjunto de normas jurídicas (Alfaro, 2006).

Trabajador: Aquella persona que presta servicios (mano de obra) y se encuentra subordinada a otra persona o institución, con el propósito de obtener una retribución por el trabajo. (Conceptos, 2022).

Tercerización: Consiste en la contratación que realizar una empresa a otra para el desarrollo de actividades especializados, con el propósito que la empresa contratada pueda realizar los servicios prestados por su cuenta y riesgo a nombre de la principal (Art.2, Ley N° 29245).

Sistema tercerista: Consiste que la aplicación de este sistema de contratación no restringe los derechos individuales o colectivos que tenga el trabajador (art.2, Ley N° 29245)

III. METODOLOGÍA

3.1. Nivel, tipo y diseño de la investigación

3.1.1. Nivel de investigación

El nivel de la investigación es descriptivo simple. Porque se partió de la descripción de los aspectos más importantes y relevantes del objeto de estudio en este caso la vulneración de los derechos laborales en el sistema de tercerización; asimismo se teorizó cada una de las variables de estudio y las dimensiones, que permitió una adecuada base teórica en la discusión de resultados encontrados. El estudio revela las características de la apreciación o percepción que los encuestados poseen sobre diversos aspectos de la aplicación de la tercerización laboral.

Descriptivo. Según Ñaupas et al. (2018) el objetivo de la dicha investigación consiste en recopilar los datos e información sobre las características y propiedades de las variables de estudio, asimismo, sus aspectos esenciales, características, clasificación, y sus dimensiones.

3.1.2. Tipo de investigación

La investigación es de tipo mixta, porque su estudio se centró en analizar a través de la teoría de que forma se vulneran los derechos laborales en el sistema de tercerización, asimismo y como esta afectación afecta a los trabajadores de las diferentes empresas de Coronel Portillo. En la presente investigación lo que se demuestra es la forma en que los encuestados experimentan en el ejercicio de sus labores la aplicación de la tercerización laboral.

Según Mendizábal et al. (2023) la investigación de tipo mixta posee la capacidad de realizar una comprensión completa y profunda de los fenómenos legales, porque se relacionan los dos métodos tanto el cuantitativos y cualitativos con el fin de poder abordar el problema de investigación y esta permite examinar tanto la dimensión cuantitativa como la cualitativa del problema estudio.

3.1.3. El diseño de la investigación

El diseño de la investigación es no experimental de corte transversal. Porque no se manipulará de forma directa las variables de estudio, mas se centra en describir y analizar el fenómeno estudiado a través del sustento teórico y normativo que posee. Por otro lado, es de corte transversal porque el recojo de datos se realizo en un momento en específico y por única vez, mediante la aplicación del instrumento de recolección de datos dirigido a lo trabajadores de las empresas de Coronel Portillo.

No experimental. Cuando estudio del objeto de estudio es realizada en su estado natural, por ende no existe manipulación de variable, su estudio consiste en describir y analizar dicho fenómeno, teniendo en cuenta la técnica aplicada para la tabulación de los datos obtenidos. (Hernández et., 2014)

Transversal. Estudia la asociación existente entre las variables de estudio, para conocer mediante un diagnostico y permite describir las características de una población en un momento en específico y un tiempo dado. (Monterola et al., 2023)

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población en la presenta investigación estuvo constituida por los trabajadores de las diferentes empresas privadas de Ucayali, las cuales debido a que no existe un registro total y conforme a la información obtenida de forma verbal oscila entre 500 trabajadores de diferentes empresas de la Región.

La población en el estudio es necesario e importante porque a través de ella permitirá el recojo de datos que permitirá obtener los datos cuantificados mediante la estadística descriptiva. Al respecto Mucha et al. (2020) la población es el conjunto de elementos de estudio, por lo tanto el investigador debe de precisar cuáles son los elementos que tendrá en cuenta para realizar la investigación, asimismo si la unidad de análisis son sujetos primero deberá de ubicar el lugar, y caracterizar las unidades de estudio a lo que se le denomina población u objeto de estudio.

3.2.2. Muestra

Según Mucha et al. (2020) a la muestra lo denomina población objeto de estudio, es aquella que es elegido por criterio de selección, asimismo para poder elegir la muestra se debe tener en cuenta los criterios de elegibilidad, es posible que dichos criterios permitan definir la población blanca y la población accesible. Asimismo, la característica trascendental de la muestra es la representatividad. Por su parte, Paucar (2020) la muestra teóricamente consiste en una porción, parte, un subconjunto o sub grupo de elementos obtenidos de la población, donde todos los elementos tienen esa posibilidad de ser elegido, si dicha elección se realiza de forma correcta será útil para conocer o describir el universo con precisión.

Asimismo los tipos de muestreo son dos: probabilístico y no probabilístico; el primero consiste en cualquiera de los elementos que conforman la población tienen la misma posibilidad de ser elegidos, con el fin de evitar sesgos o prejuicios, habiendo una probabilidad distinta de cero para que pueda ser elegido para integrar la muestra, de allí el carácter aleatorio a la selección de las unidades de la población para que integren la población; el segundo denominado también empírico, aquí se encuentra presente el criterio subjetivo del investigador para elegir los elementos de la población que integran la muestra, en este tipo de muestra no existe margen de error, la selección es determinada.

La muestra en la presente investigación fue de tipo no probabilístico a conveniencia o criterio del investigador, que consta de 60 trabajadores de 3 distintas empresas de Ucayali, tales como Emapacop S.A (15), Electro Ucayali (25) y Ocho Sur (20).

3.3. Variable. Definición y Operacionalización de las variables

3.3.1. Variables

Según Paucar (2020; p.138) la variable es una entidad abstracta que es capaz de adquirir diferentes valores, características, cualidades, propiedades; asimismo, son observables y susceptibles de adoptar distintos valores o de ser expresadas en diferentes categorías. Por su parte, Arias (como se cita en Coronel, 2023) refiere que la variable es

aquella palabra o frase que se encuentra presente obligatoriamente dentro del título o del tema de investigación, en el objetivo general, problema general y la hipótesis general.

La presente investigación está conformada por dos variables de investigación

Variable 1: Sistema de tercerización: la contratación de empresas para encargarles el desarrollo de una o más partes de la actividad principal del negocio contratante, a través de la provisión de obras o servicios vinculados o integrados a ella. (Morán, 2022)

Variable 2: Vulneración de los derechos laborales: Son derechos fundamentales que se consideran como transversales y que una empresa está obligada a cumplir, y se encuentran reconocido en el Constitución Política del Perú.

3.3.2. Operacionalización de las variables

Al respecto, Rodríguez (2016) refiere que la operacionalización de variables se presenta en una tabla o cuadro que recoge de forma ordenada, los siguientes aspectos: definición conceptual de las variables, la definición operacional, las dimensiones (en caso de variable compleja), los indicadores y la escala de medición.

Cuadro 1. Matriz de operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1. Sistema de Tercerización	Es la contratación de una empresa principal a otra empresa para tercerizar una actividad, con el propósito que la empresa tercera contrata su personal con calidad de subordinado	Subordinación	Asume las actividades por cuenta y riesgo propio	Técnica Encuesta Instrumento Cuestionario
		Desarrolla actividades como tercero	Utiliza sus propios recursos financieros	
			Utiliza sus propios recursos técnicos Utiliza sus propios recursos materiales	
Variable 2. Vulneración de los derechos laborales	El derecho a un contrato, a una remuneración, gratificaciones, CTS, licencias pre y post natal; trabajar 8 horas con 48 horas semanales, tener un descanso remunerado, vacaciones anuales, seguros de trabajo y salud, a la	Estabilidad laboral	Despido por causa justa	
		Remuneración	Equitativa	
			Suficiente	
Gratificaciones y vacaciones	Aguinaldo			

	sindicación		Por fiestas patrias	
--	-------------	--	---------------------	--

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información

3.4.1. La técnica

Según Maya (2014) las técnicas en la investigación están comprendido por el conjunto de procedimientos que se encuentran organizados sistemáticamente que orientan al investigador en la tarea de profundizar en el conocimiento y en el planteamiento de nuevas líneas de investigación.

La técnica utilizada para el recojo de datos fue la encuesta, que tiene el propósito de obtener las apreciaciones de los trabajadores de las diferentes empresas de Ucayali, la cual fue ejecutado mediante un instrumento debidamente estructurado con el propósito de medir las variables en estudio.

3.4.2. Instrumento

El cuestionario es un instrumento de recolección el cual se estructura a través de un conjunto de preguntas en relación a los indicadores de la investigación, que son presentadas y enumeradas en una tabla con posibles respuestas. (Arias, 2020)

El instrumento aplicado fue el cuestionario estructurado por 20 preguntas de acuerdo a los objetivos planteados en la investigación.

3.5. Método de análisis de datos

Según Hecker (2024) señala que el análisis de datos se realiza de acuerdo al tipo de investigación que se encuentra llevando a cabo, partiendo de la interrogante ¿Qué método de análisis se ajusta mejor a su pregunta de investigación?

El análisis de datos de tipo descriptivo: consiste en los datos descriptivos encontrados dentro de una muestra mediante valores característicos y presentarlo en gráficos o tablas; asimismo, consiste en poder resumir los datos que fueron recogidos y procesados. Para lo cual se debe de aplicar tres medidas para poder describir datos: medidas de dispersión, parámetros de oposición y medidas de correlación.

3.6. Aspectos éticos

Conforme al Reglamento de Integridad científica de la Investigación, actualizado por Consejo Universitario con Resolución N° 0277- 2024-CU-ULADECH católica, de fecha 14 de marzo del 2024, nuestra investigación cumplió con los siguientes principios y lineamientos:

a) Respeto y protección de los derechos de los intervinientes: su Dignidad, su privacidad y su diversidad cultural.

b) Cuidado del medio ambiente: Respetando el entorno, protección de especies y preservación de la biodiversidad y naturaleza. No aplica

c) Libre participación por propia voluntad: Estar informado de los propósitos y finalidades de la investigación en la que participan de tal manera que se exprese de forma inequívoca su voluntad libre y específica.

d) Beneficencia, no maleficencia: durante la investigación y con los hallazgos encontrados asegurando el bienestar de los participantes a través de la aplicación de los preceptos de no causar daño, reducir efectos adversos posibles y maximizar los beneficios.

e) Integridad y honestidad: que permitió objetividad, imparcialidad y transparencia en la difusión responsable de la investigación.

f) Justicia: a través de un Juicio razonable y ponderable que permitió la toma de precauciones y limite los sesgos, así también, el trato equitativo con todos los participantes.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

VARIABLE: Sistema de tercerización

Dimensiones: Subordinación

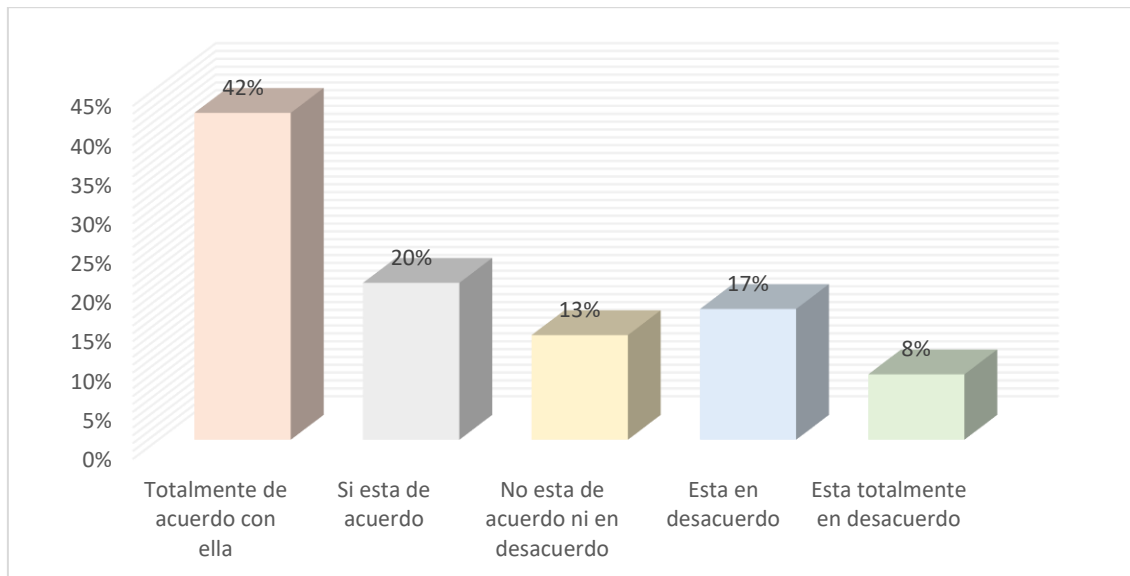
Tabla 1. ¿Cree usted que la tercerización de una empresa principal favorece en los derechos individuales del trabajador?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo con ella	25	42%	0.42	0.42
Si está de acuerdo	12	20%	0.20	0.62
No está de acuerdo ni en desacuerdo	8	13%	0.13	0.75
Está en desacuerdo	10	17%	0.17	0.92
Está totalmente en desacuerdo	5	8%	0.08	1
Total	60	100%	1	

FUENTE. Cuestionario realizado a trabajadores.

ELABORACIÓN. Tesistas.

Figura 1. ¿Cree usted que la tercerización de una empresa principal favorece en los derechos individuales del trabajador?



FUENTE. Cuestionario.

ELABORACIÓN. Tesistas.

INTERPRETACIÓN. De conformidad con la encuesta realizada el 42% refirió que se encuentra totalmente de acuerdo que la tercerización de una empresa principal favorece en los derechos individuales del trabajador.

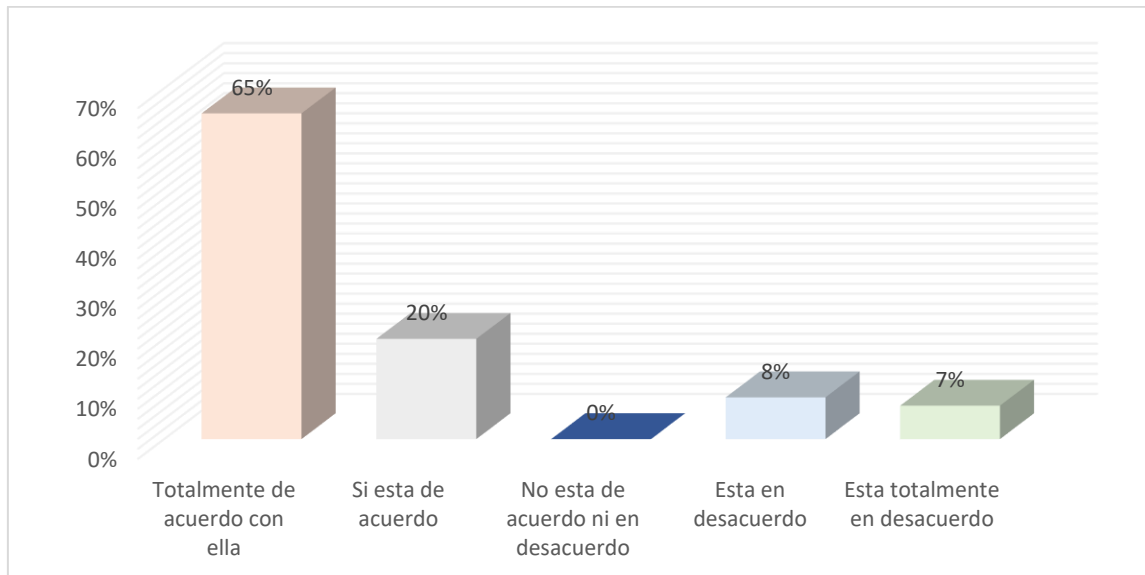
Tabla 2. ¿Considera usted que la tercerización solo favorece en la empresa principal y se vulneran los derechos del trabajador?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo con ella	39	65%	0.65	0.65
Si está de acuerdo	12	20%	0.20	0.85
No está de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%	0	0.85
Está en desacuerdo	5	8%	0.08	0.93
Esta totalmente en desacuerdo	4	7%	0.07	1
Total	60	100%	1	

FUENTE. Cuestionario.

ELABORACIÓN. Tesistas.

Figura 2. ¿Considera usted que la tercerización solo favorece en la empresa principal y se vulneran los derechos del trabajador?



FUENTE. Cuestionario.

ELABORACIÓN. Tesistas.

INTERPRETACIÓN. De la encuesta realizada el 65% está totalmente de acuerdo que la tercerización solo favorece en la empresa principal y se vulneran los derechos del trabajador.

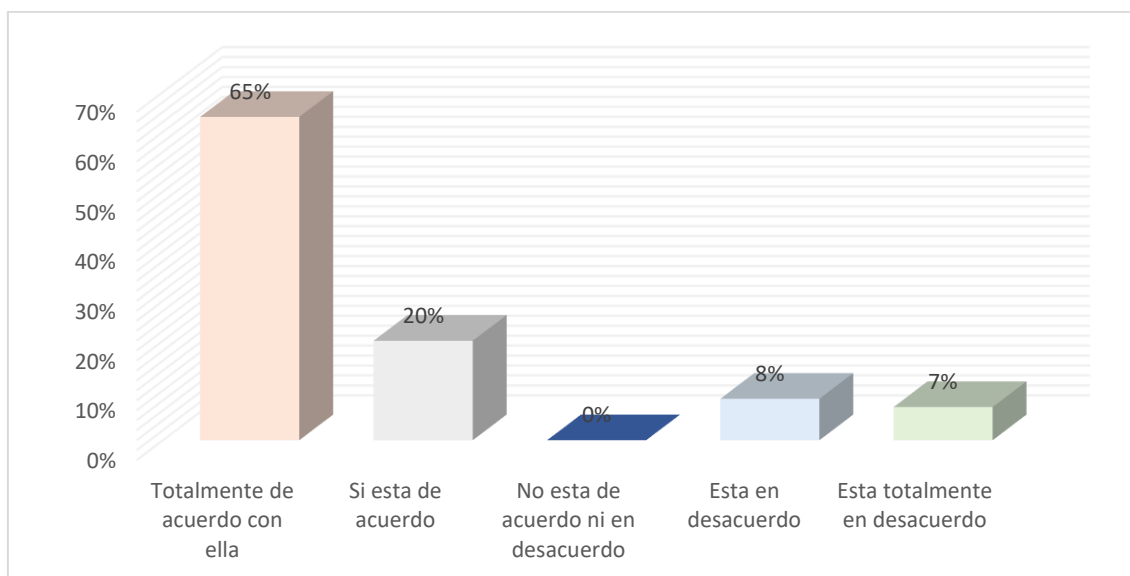
Tabla 3. ¿Cree usted que la empresa tercerista cumple con el derecho constitucional del trabajador?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo con ella	39	65%	0.65	0.65
Si está de acuerdo	12	20%	0.20	0.85
No está de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%	0	0.85
Está en desacuerdo	5	8%	0.08	0.93
Está totalmente en desacuerdo	4	7%	0.07	1
Total	60	100%	1	

FUENTE. Cuestionario.

ELABORACIÓN. Tesistas.

Figura 3. ¿Cree usted que la empresa tercerista cumple con el derecho constitucional del trabajador?



FUENTE. Cuestionario.

ELABORACIÓN. Tesistas.

INTERPRETACIÓN. De la encuesta realizada el 65% está totalmente de acuerdo que la empresa tercerista cumple con el derecho constitucional del trabajador

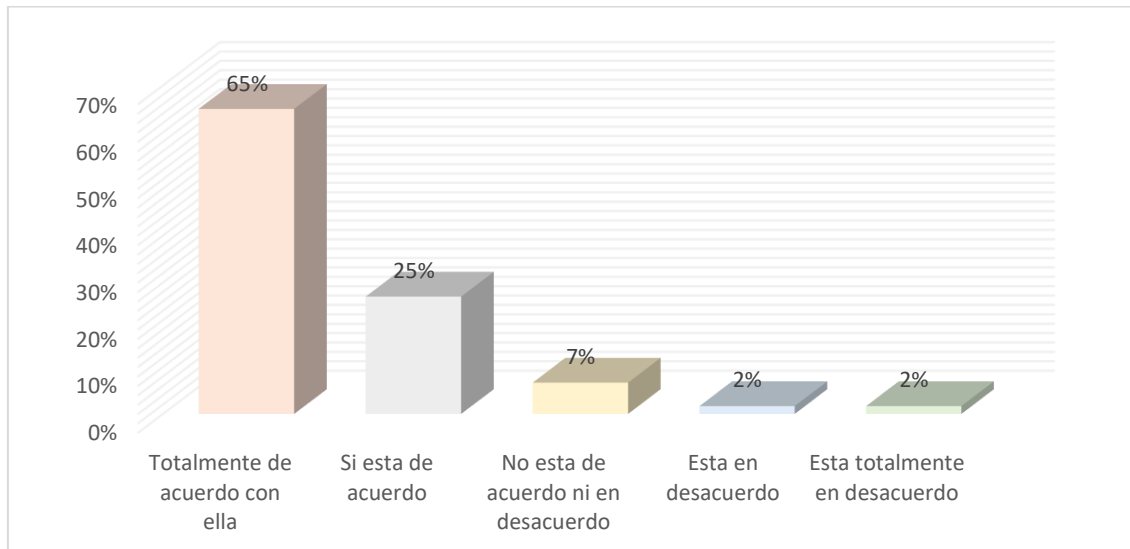
Tabla 4. ¿Cree usted que las empresas tercerista cumple con otorgar los derechos laborales establecidos en la ley a sus trabajadores?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo con ella	39	65%	0.65	0.65
Si está de acuerdo	15	25%	0.25	0.90
No está de acuerdo ni en desacuerdo	4	7%	0.07	0.97
Está en desacuerdo	1	2%	0.07	0.983
Está totalmente en desacuerdo	1	2%	0.07	1
Total	60	100%	1	

FUENTE. Cuestionario.

ELABORACIÓN. Tesistas.

Figura 4. ¿Cree usted que las empresas tercerista cumple con otorgar los derechos laborales establecidos en la ley a sus trabajadores?



FUENTE. Cuestionario.

ELABORACIÓN. Tesistas.

INTERPRETACIÓN. Según la encuesta desarrollada el 65% refirió que está totalmente de acuerdo que las empresas tercerista cumple con otorgar los derechos laborales establecidos en la ley a sus trabajadores.

Dimensión: Desarrollo de actividades como tercero

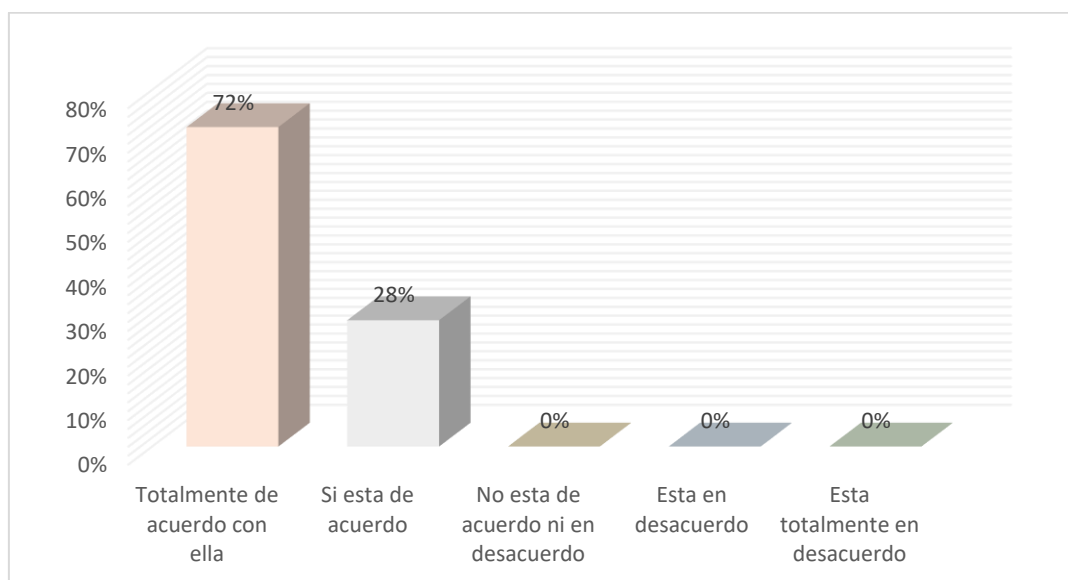
Tabla 5. ¿Cree usted que cuando una empresa tercerista desarrolla actividades para otro debe de priorizar el otorgamiento de los derechos laborales de sus trabajadores?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo con ella	43	72%	0.717	0.717
Si está de acuerdo	17	28%	0.283	1
No está de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%	0	1
Está en desacuerdo	0	0%	0	1
Esta totalmente en desacuerdo	0	0%	0	1
Total	60	100%	1	

FUENTE. Cuestionario.

ELABORACIÓN. Tesistas.

Figura 5. ¿Cree usted que cuando una empresa tercerista desarrolla actividades para otro debe de priorizar el otorgamiento de los derechos laborales de sus trabajadores?



FUENTE. Cuestionario.

ELABORACIÓN. Tesistas.

INTERPRETACIÓN: De la encuesta realizada el 72% refiere que está totalmente de acuerdo que una empresa tercerista desarrolla actividades para otro debe de priorizar el otorgamiento de los derechos laborales de sus trabajadores

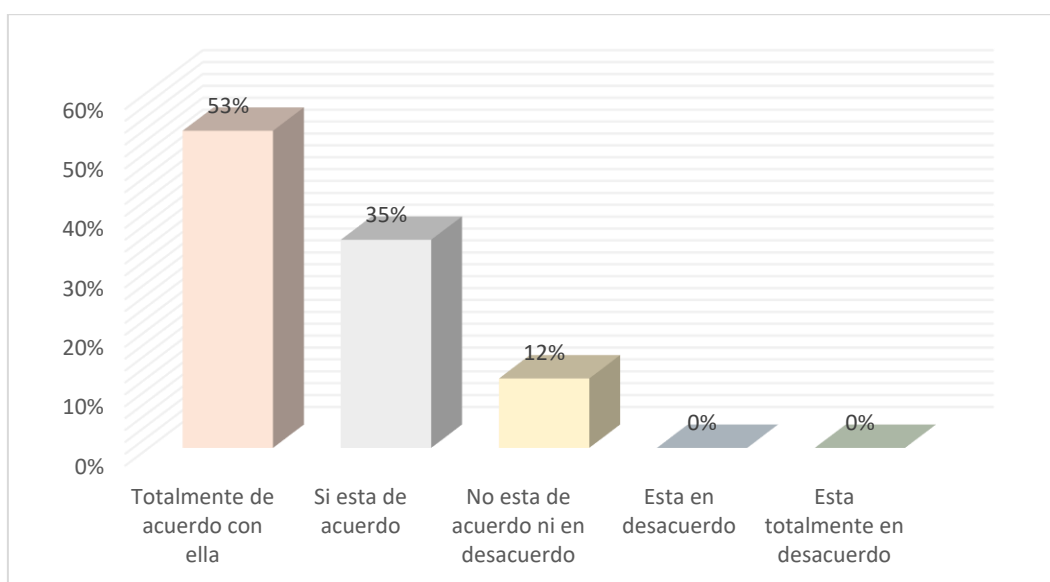
Tabla 6. ¿Cree usted que las empresas terceristas deben de asegurar a sus trabajadores para que desarrollen actividad a terceros?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo con ella	32	53%	0.53	0.53
Si está de acuerdo	21	35%	0.35	0.88
No está de acuerdo ni en desacuerdo	7	12%	0.12	1
Está en desacuerdo	0	0%	0	
Esta totalmente en desacuerdo	0	0%	0	
Total	60	100%	1	

FUENTE. Cuestionario.

ELABORACIÓN. Tesistas.

Figura 6. ¿Cree usted que las empresas terceristas deben de asegurar a sus trabajadores para que desarrollen actividad a terceros?



FUENTE. Cuestionario.

ELABORACIÓN. Tesistas.

INTERPRETACIÓN. De la encuesta realizada el 53% refirió que está totalmente de acuerdo en afirmar que las empresas terceristas deben de asegurar a sus trabajadores para que desarrollen actividad a terceros .

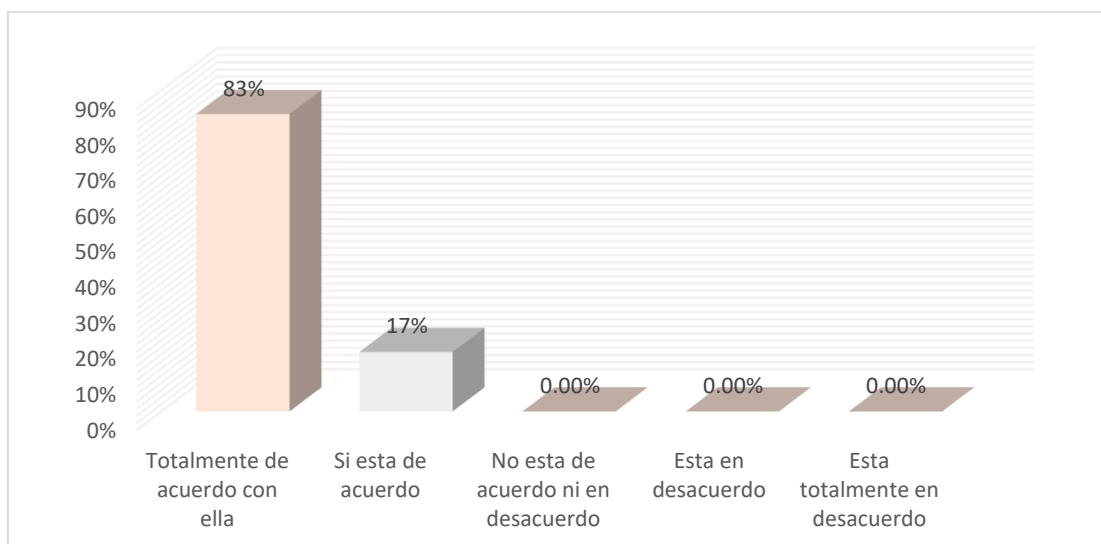
Tabla 7. ¿Cree usted que las empresas terceristas no cumplen con las medidas de seguridad para proteger a sus trabajadores de posibles accidentes?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo con ella	50	83%	0.83	0.83
Si está de acuerdo	10	17%	0.17	1
No está de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%	0	0
Está en desacuerdo	0	0%	0	0
Esta totalmente en desacuerdo	0	0%	0	0
Total	60	100%	1	

FUENTE. Cuestionario.

ELABORACIÓN. Tesistas.

Figura 7. ¿Cree usted que las empresas terceristas no cumplen con las medidas de seguridad para proteger a sus trabajadores de posibles accidentes?



FUENTE. Cuestionario.

ELABORACIÓN. Tesistas.

INTERPRETACIÓN: De acuerdo a la encuesta realizada el 83% está totalmente de acuerdo con señalar que las empresas terceristas no cumplen con las medidas de seguridad para proteger a sus trabajadores de posibles accidentes.

VARIABLE 2. Vulneración de los derechos laborales
Dimensión. Estabilidad Laboral

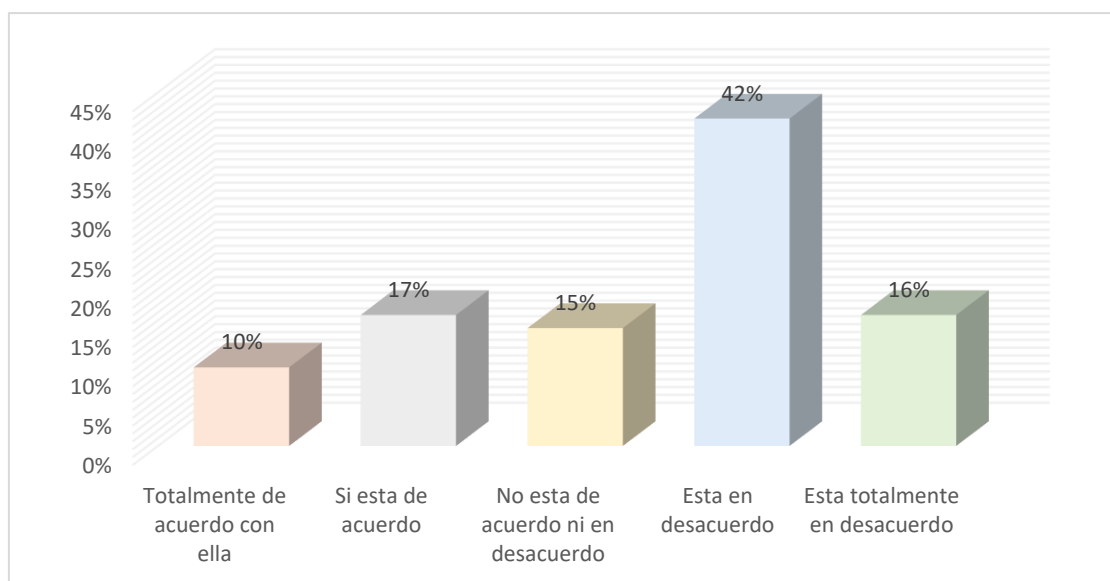
Tabla 8. ¿Cree usted que las empresas terceristas otorgan estabilidad laboral a sus trabajadores?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo con ella	6	10%	0.10	0.10
Si está de acuerdo	10	17%	0.17	0.27
No está de acuerdo ni en desacuerdo	9	15%	0.15	0.42
Está en desacuerdo	25	42%	0.42	0.84
Esta totalmente en desacuerdo	10	16%	0.16	1
Total	60	100%	1	

FUENTE. Cuestionario.

ELABORACIÓN. Tesista

Figura 8. ¿Cree usted que las empresas terceristas otorgan estabilidad laboral a sus trabajadores?



FUENTE. Cuestionario.

ELABORACIÓN. Tesista

INTERPRETACIÓN. De acuerdo con la encuesta realizada el 42% refirió que está en desacuerdo en afirmar que las empresas terceristas otorgan estabilidad laboral a sus trabajadores.

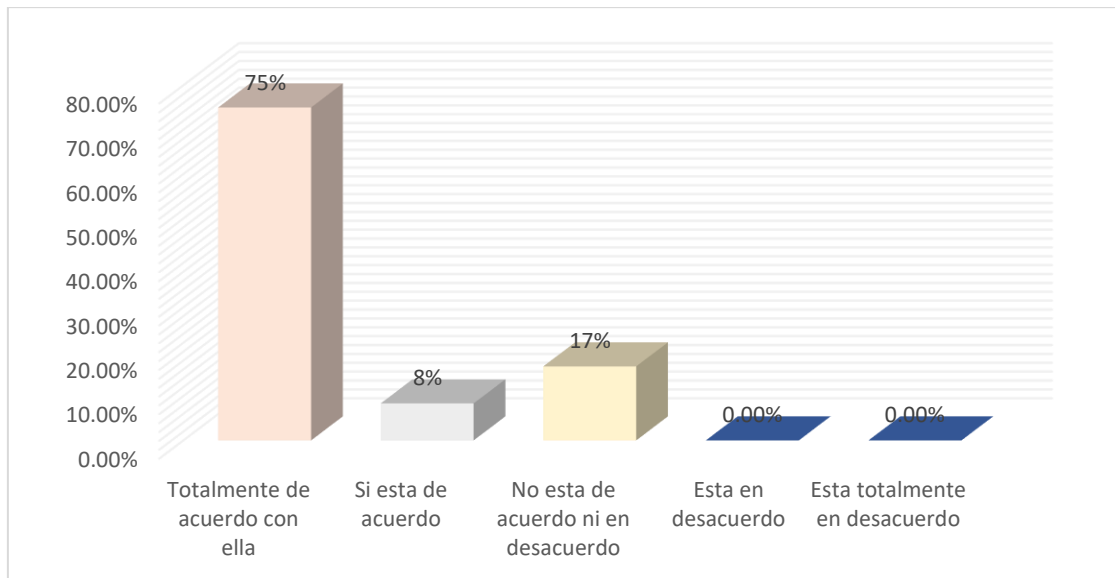
Tabla 9. ¿Cree usted que las empresas terceristas respetan ocho horas de trabajo por día de sustrabajadores?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo con ella	45	75%	0.75	0.75
Si está de acuerdo	5	8%	0.08	0.83
No está de acuerdo ni en desacuerdo	10	17%	0.17	1
Está en desacuerdo	0	0%	0.0	
Esta totalmente en desacuerdo	0	0%	0.0	
Total	60	100%	1	

FUENTE. Cuestionario.

ELABORACIÓN. Tesista

Figura 9. ¿Cree usted que las empresas terceristas respetan ocho horas de trabajo por día de sus trabajadores?



FUENTE. Cuestionario.

ELABORACIÓN. Tesista

INTERPRETACIÓN. De la encuesta realizada el 75% refiere que está totalmente de acuerdo con afirmar que las empresas terceristas respetan ocho horas de trabajo por día de sustrabajadores

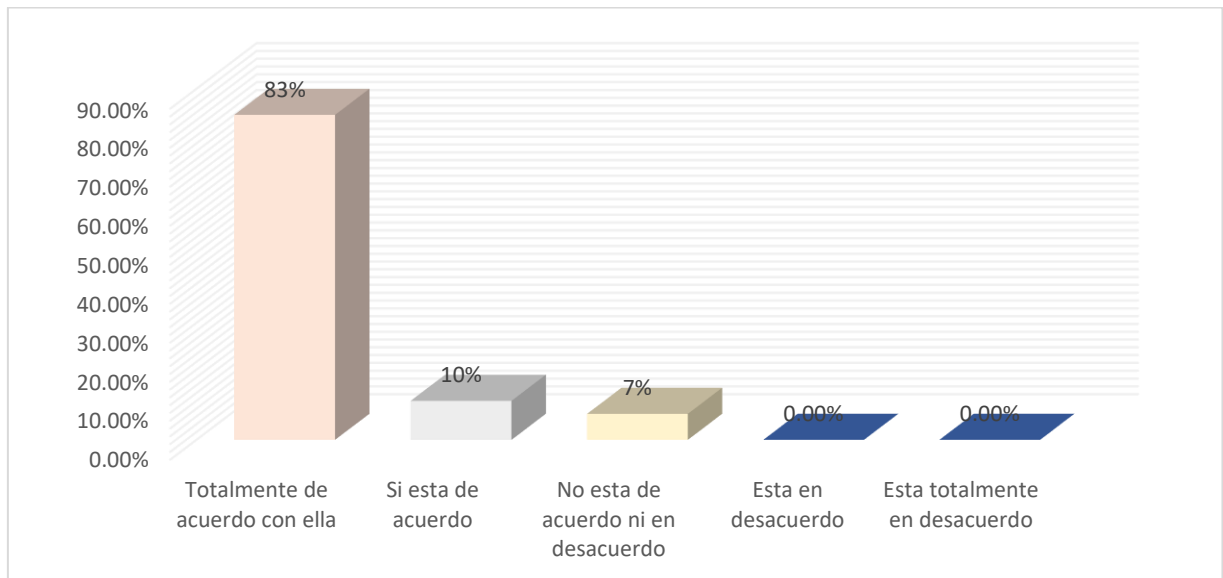
Tabla 10. ¿Cree usted que la estabilidad laboral es un derecho laboral fundamental, y debe ser otorgado por las empresas terceristas?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo con ella	50	83%	0.83	0.83
Si está de acuerdo	6	10%	0.10	0.93
No está de acuerdo ni en desacuerdo	4	7%	0.07	1
Está en desacuerdo	0	0%	0	
Esta totalmente en desacuerdo	0	0%	0	
Total	60	100%	1	

FUENTE. Cuestionario.

ELABORACIÓN. Tesista

Figura 10. ¿Cree usted que la estabilidad laboral es un derecho laboral fundamental, y debe ser otorgado por las empresas terceristas?



FUENTE. Cuestionario.

ELABORACIÓN. Tesista

INTERPRETACIÓN. De acuerdo a la encuesta realizada se evidencio que el 83% refiere que está totalmente de acuerdo que la estabilidad laboral es un derecho laboral fundamental, y debe ser otorgado por las empresas terceristas

Dimensión. Remuneración

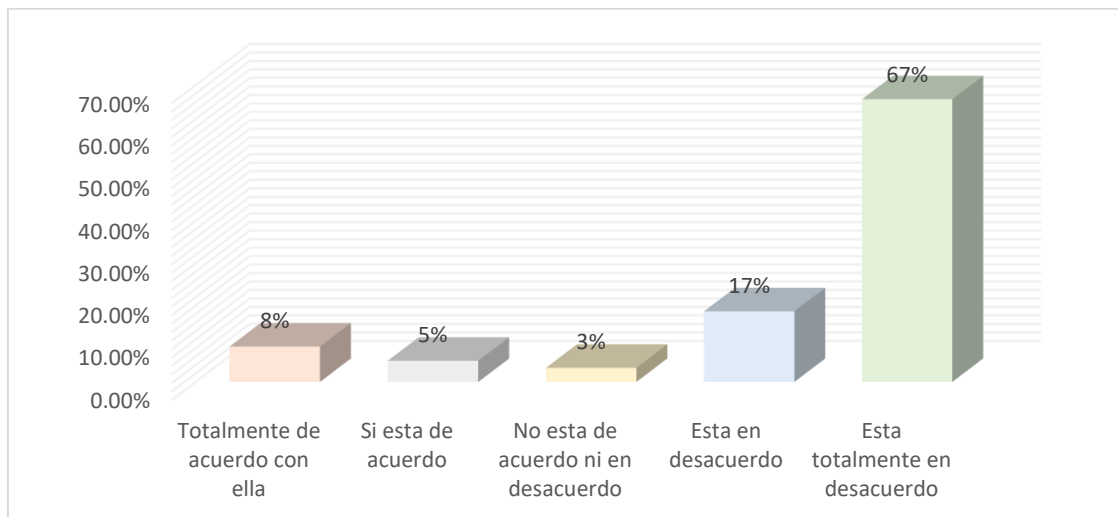
Tabla 11. ¿Cree usted que las empresas terceristas cumplen a favor de sus trabajadores un descansoremunerado?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo con ella	5	8%	0.08	0.08
Si está de acuerdo	3	5%	0.05	0.13
No está de acuerdo ni en desacuerdo	2	3%	0.03	0.16
Está en desacuerdo	10	17%	0.17	0.33
Esta totalmente en desacuerdo	40	67%	0.67	1
Total	60	100%	1	

FUENTE. Cuestionario.

ELABORACIÓN. Tesista

Figura 11. ¿Cree usted que las empresas terceristas cumplen a favor de sus trabajadores un descansoremunerado?



FUENTE. Cuestionario.

ELABORACIÓN. Tesista

INTERPRETACIÓN. De acuerdo a la encuesta realizada el 67% señala que totalmente en desacuerdo en afirmar que las empresas terceristas cumplen a favor de sus trabajadores un descansoremunerado.

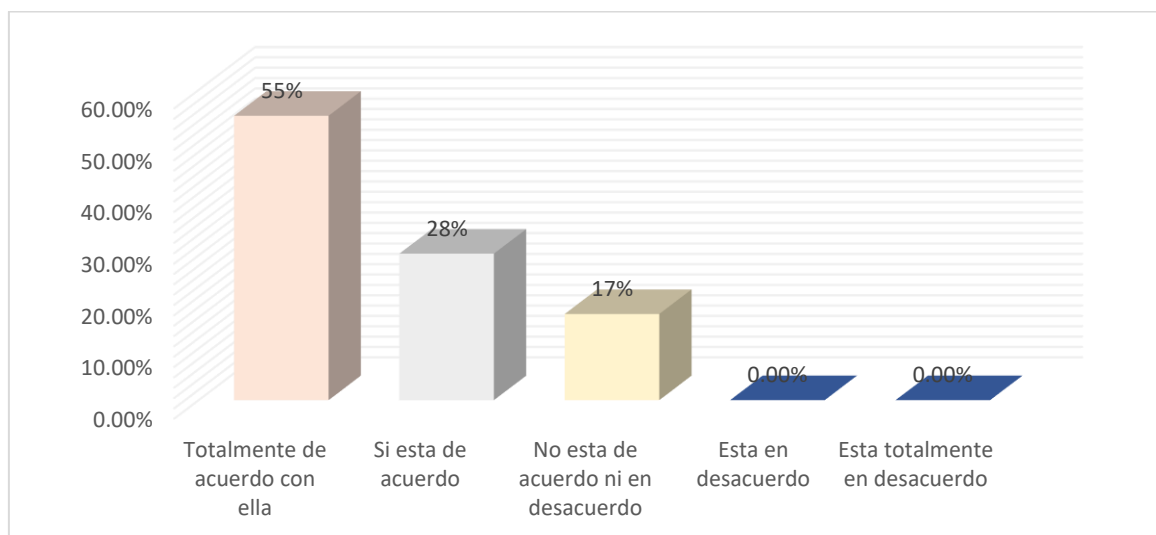
Tabla 12. ¿Cree usted que la remuneración es un derecho inminente que son vulnerados por las empresas terceristas?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo con ella	33	55%	0.55	0.55
Si está de acuerdo	7	28%	0.28	0.83
No está de acuerdo ni en desacuerdo	10	17%	0.17	1
Está en desacuerdo	0	0%	0.0	
Esta totalmente en desacuerdo	0	0%	0.0	
Total	50	100%	1	

FUENTE. Cuestionario.

ELABORACIÓN. Tesista

Figura 12. ¿Cree usted que la remuneración es un derecho inminente que son vulnerados por las empresas terceristas?



FUENTE. Cuestionario.

ELABORACIÓN. Tesista

INTERPRETACIÓN. De la encuesta realizada el 55% de los encuestados están totalmente de acuerdo en afirmar que la remuneración es un derecho inminente que son vulnerados por las empresas terceristas

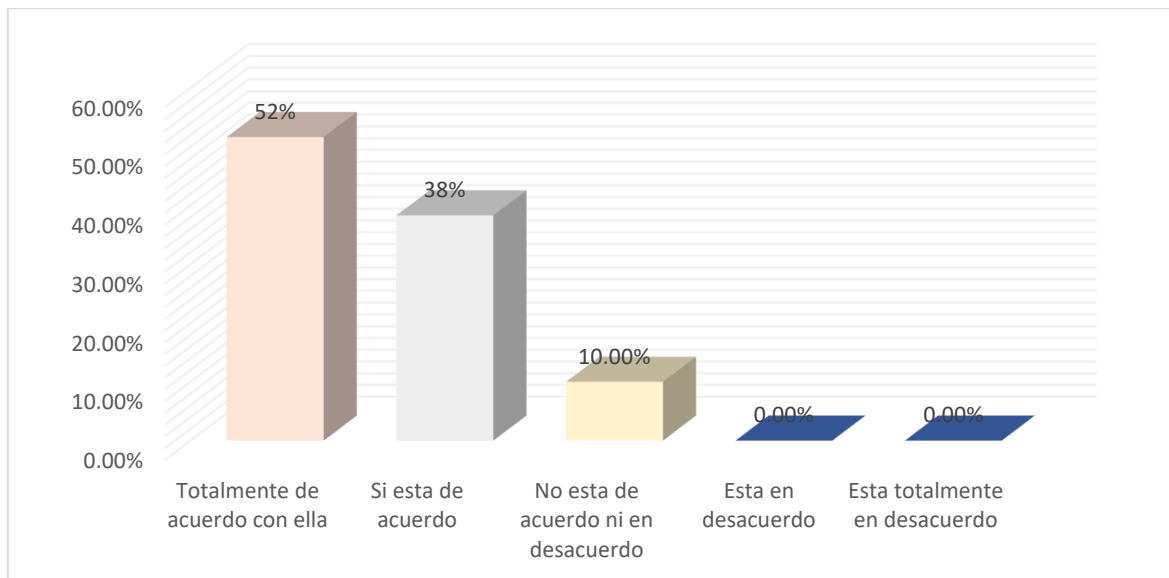
Tabla 13. ¿Cree usted que las empresas terceristas tienen el deber de otorgar como máximo el salario mínimo vital?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo con ella	31	52%	0.52	0.52
Si está de acuerdo	23	38%	0.38	0.90
No está de acuerdo ni en desacuerdo	6	10%	0.10	1
Está en desacuerdo	0	0%	0.0	
Esta totalmente en desacuerdo	0	0%	0.0	
Total	60	100%	1	

FUENTE. Cuestionario.

ELABORACIÓN. Tesista

Figura 13. ¿Cree usted que las empresas terceristas tienen el deber de otorgar como máximo el salario mínimo vital?



FUENTE. Cuestionario.

ELABORACIÓN. Tesista

INTERPRETACIÓN. De la encuesta realizada el 52% refiere que está totalmente de acuerdo que las empresas terceristas tienen el deber de otorgar como máximo el salario mínimo vital.

Dimensión: Gratificaciones y vacaciones

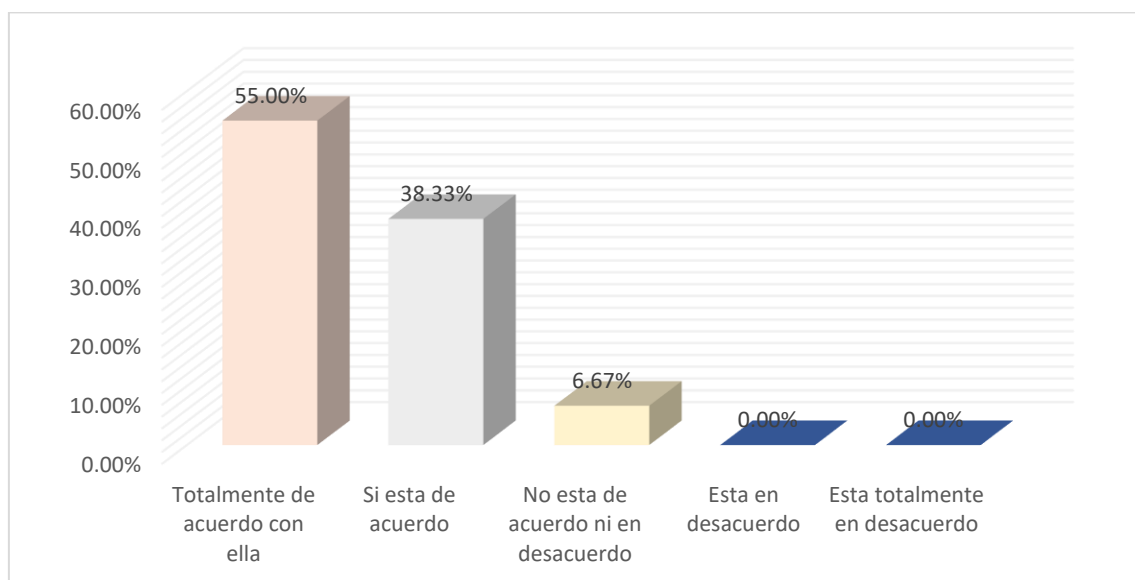
Tabla 14. ¿Cree usted que una empresa tercerista cumple con el pago de CTS a sus trabajadores?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo con ella	33	55%	0.55	0.55
Si está de acuerdo	23	38%	0.38	0.93
No está de acuerdo ni en desacuerdo	4	7%	0.07	1
Está en desacuerdo	0	0%	0	
Esta totalmente en desacuerdo	0	0%	0	
Total	60	100%	1	

FUENTE. Cuestionario.

ELABORACIÓN. Tesista

Figura 14. ¿Cree usted que una empresa tercerista cumple con el pago de CTS a sus trabajadores?



FUENTE. Cuestionario.

ELABORACIÓN. Tesista

INTERPRETACIÓN. De la encuesta realizada el 55% refirió que está totalmente de acuerdo en afirmar que una empresa tercerista cumple con el pago de CTS a sus trabajadores.

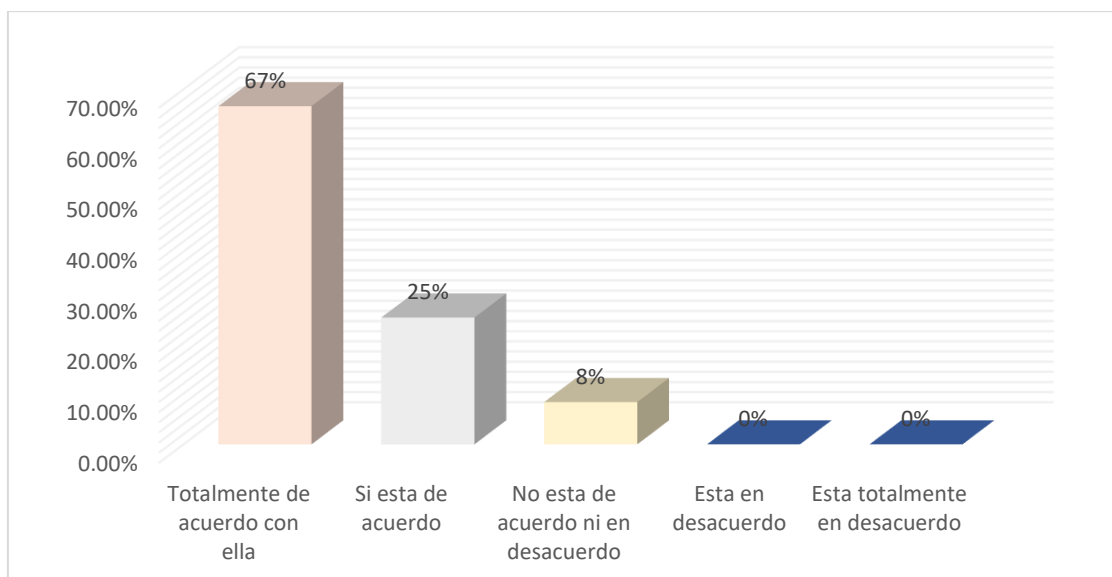
Tabla 15. ¿Cree usted que las gratificaciones son derechos que deben ser respetados por las empresas terceristas?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo con ella	40	67%	0.67	0.67
Si está de acuerdo	15	25%	0.25	0.92
No está de acuerdo ni en desacuerdo	5	8%	0.08	1
Está en desacuerdo	0	0%	0	
Está totalmente en desacuerdo	0	0%	0	
Total	60	100%	1	

FUENTE. Cuestionario.

ELABORACIÓN. Tesista

Figura 15. ¿Cree usted que las gratificaciones son derechos que deben ser respetados por las empresas terceristas?



FUENTE. Cuestionario.

ELABORACIÓN. Tesista

INTERPRETACIÓN. De acuerdo a la encuesta realizada el 67% refirió que está totalmente de acuerdo en que las gratificaciones son derechos que deben ser respetados por las empresas terceristas

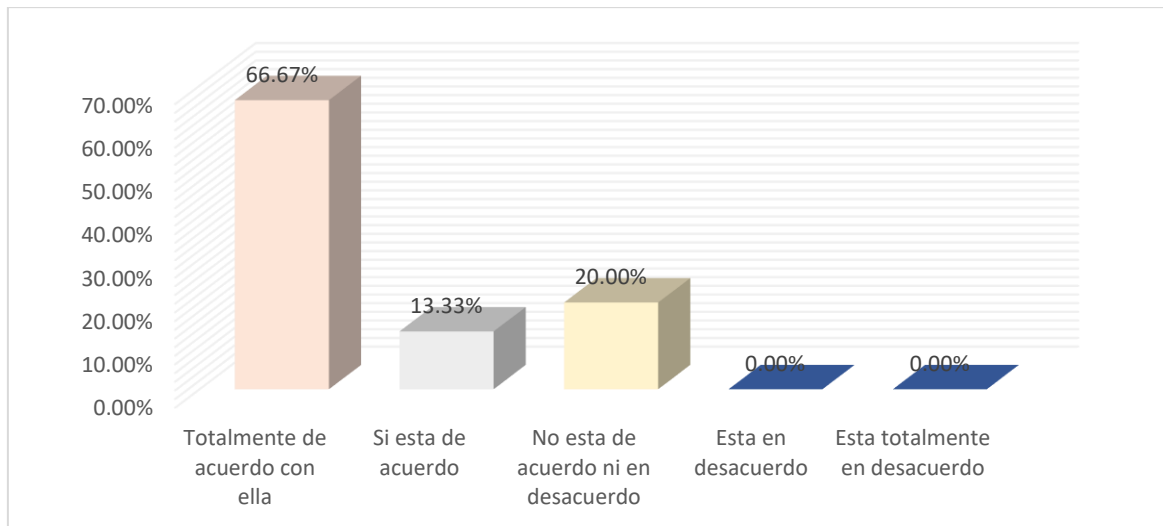
Tabla 16. ¿Las empresas terceristas deben de otorgar vacaciones sin perjudicar su salario mensual?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo con ella	40	67%	0.67	0.67
Si está de acuerdo	8	13%	0.13	0.80
No está de acuerdo ni en desacuerdo	12	20%	0.20	1
Está en desacuerdo	0	0%	0.0	
Esta totalmente en desacuerdo	0	0%	0.0	
Total	60	100%	1	

FUENTE. Cuestionario.

ELABORACIÓN. Tesista

Figura 16. ¿Considera usted que las empresas terceristas deben de otorgar vacaciones sin perjudicar su salario mensual?



FUENTE. Cuestionario.

ELABORACIÓN. Tesista

INTERPRETACIÓN. De la encuesta desarrollada el 67% refiere que está totalmente de acuerdo en afirmar que las empresas terceristas deben de otorgar vacaciones sin perjudicar su salario mensual.

V. DISCUSIÓN

Se pone mucha atención al tema de la tercerización laboral de los trabajadores, como un sistema de contratación de mano de obra; centrando la teoría en la legalidad y principios, tomando las consideraciones para el análisis las repuestas de los encuestados; para lograr demostrar los objetivos:

Establecer el tratamiento de la empresa usuaria con la estabilidad laboral de los trabajadores de la empresa tercerizadora

La tercerización, tomada como forma empresarial, donde una empresa principal confía o delega el proceso de una o más partes de su actividad productiva o de servicio principal a una o más empresas tercerizadora que le proveen de obras o servicios vinculados o integrados a la misma; pero se observa en el presente estudio que 80% de trabajadores no tienen favorecimiento en los derechos individuales del trabajador. Así mismo tenemos 83% que la tercerización laboral no favorece a la empresa principal en cuanto a los derechos colectivos de los trabajadores. Similar resultado guarda (García, 2018), cuando describe que regular la tercerización como simulación o fraude cometido por patronos o patronas, con el propósito de desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación laboral y señalando los casos en que ésta resulta prohibida y su vinculación directa al proceso productivo, cuya ejecución sea imprescindible para la continuidad de las operaciones. También (Vigil, 2018) establece como resultado de su investigación que las desventajas para el trabajador formal se relacionan significativamente con una empresa tercerizadora cuando se trata de su estabilidad laboral.

Establecer la relación laboral de la empresa usuaria con los trabajadores de la empresa tercerizadora sobre compensación de tiempo de servicios

La tercerización contribuye a la competitividad de las empresas en el mercado, al considerar posibilidades de delegar a otras empresas que brinden ciertos servicios que pueden ser calificados, o no, sin que ello signifique para la empresa principal tener bajo su responsabilidad el tiempo, dinero o personal, que le erogue mayores gastos en

determinadas áreas; así los resultados en la presente investigación nos indica que, 67% de los encuestados manifiestan que las empresas tercerizadora no cumplen con el derecho constitucional del trabajador, 93% que la empresa tercerista no cumple con los derechos laborales establecidos en la ley; así mismo 90% de empresa tercerista no cumple con el pago de su CTS a sus trabajadores. Dichos resultados guardan relación con lo hallado por (Del Rosario, 2019) en su tesis titulada “Aplicación de los elementos desnaturalizadores del contrato de tercerización de servicios en la provincia de Chiclayo”, concluye que los casos de desnaturalización por tercerizar el core business debemos de tener en cuenta que existe el reglamento de la ley de tercerización, el cual permite la tercerización del core business, resultando ambiguo, debido a que la ley no precisa dicha situación.

En la tercerización la empresa tercerizadora, tiene la obligación de una parte o varias partes del proceso productivo de la empresa principal, todo está bajo su cuenta y riesgo; porque está a su cuanta, recursos financieros, técnicos o materiales, por tanto su responsabilidad son los resultados de sus actividades y de sus trabajadores; en este sentido los resultados que se tiene en el presente estudio, 63% considera que para los trabajadores de una empresa tercerizadora el juez si puede aplicar el principio de la supremacía de la realidad; así también 60% cree que en las demandas con una empresa tercerizadora, si se puede aplicar el principio de la realidad; del mismo modo se refieren 97% que las empresas tercerista no respetan las ocho horas de trabajo por día de sus trabajadores, y 97% consideran que las empresas terceristas no cumplen a favor de sus trabajadores con descanso remunerado o vacaciones. Comparando estos resultados con (Palma y Peralta, 2021) en su tesis titulado “La tercerización y su influencia sobre la liquidez”, concluye que la tercerización influye positiva y significativamente sobre el capital de trabajo, además influye positiva y significativamente sobre la liquidez corriente de la empresa tercerizadora, creando utilidades relacionadas por dejar de pagar costos de sus trabajadores legalmente consentidos.

VI. CONCLUSIONES

Considerando los resultados interpretados en la presente investigación se puede determinar las siguientes conclusiones:

La tercerización para un 80% de trabajadores no tienen favorecimiento en los derechos individuales del trabajado, y para 83% la tercerización laboral no favorece a la empresa principal en cuanto a los derechos colectivos de los trabajadores.

La tercerización contribuye a la competitividad, pero, 67% de las empresas tercerizadora no cumplen con el derecho constitucional del trabajador, 93% de empresa tercerista no cumple con los derechos laborales establecidos en la ley; así mismo 90% de estas no cumple con el pago de su CTS a sus trabajadores.

En cuanto a las obligaciones de descansos remunerados, 63% considera que para los trabajadores de una empresa tercerizadora el juez si puede aplicar el principio de la supremacía de la realidad; así también 60% cree que en las demandas con una empresa tercerizadora, si se puede aplicar este principio de la realidad; además, 97% de las empresas tercerista no respetan las ocho horas de trabajo por día de sus trabajadores, y 97% consideran que las empresas terceristas no cumplen a favor de sus trabajadores con descanso remunerado o vacaciones.

VII. RECOMENDACIONES

Luego de llegar a las conclusiones, es propicio sugerir las siguientes recomendaciones:

1. Que las empresas tercerizadoras, respeten los marcos normativos referentes a la tercerización de las actividades laborales y con ello favorezcan los derechos laborales del trabajador, consumando ante todo los derechos constitucionales.
2. Que el Juzgado laboral de Coronel Portillo, realice una acción de control preventivo de los derechos de trabajador tercerizado, se ajusten a la ley, como son un horario normal de trabajo, pago de su CTS y del goce de remunerado de sus días de descanso.
3. Que la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, procure promover dentro de sus líneas de investigación el aseguramiento y cumplimiento de las normas laborales en las diferentes formas de contratación de trabajadores.

Referencias Bibliográficas

- Actualidad empresarial. (2023). *Asignación familiar en el Perú: a cuánto equivale, quienes la reciben y más sobre este beneficio laboral*. <https://actualidadempresarial.pe/noticia/asignacion-familiar-en-el-peru-a-cuanto-equivale-quienes-la-reciben-y-mas-sobre-este-beneficio-laboral/dc5d9563-1921-4855-a9c2-556e614f8afe/1>
- Amayo Ramírez, A., & Castro Ramírez, C. (2022). *Vulneración de los derechos laborales y su repercusión en el clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay de Enero a Junio 2021*. Obtenido de [Tesis para optar el título profesional] Universidad Nacional de Ucayali: <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/6014>
- Arias. (2016). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. Caracas - Venezuela: Alegria 5570 C.A.
- Atálvaro Pérez, J. (2020). *El límite de responsabilidad de la empresa empleadora en la tercerización laboral*. Universidad Católica de Colombia : <https://repository.ucatolica.edu.co/entities/publication/22154156-8256-40cd-b938-1cf95a84a0dc>
- Bolaños Sánchez, C. (2022). *Estudio de factibilidad para implementar un despacho especializado en recuperación de cuentas por cobrar mediante la tercerización de la Cartera de Credito, en empresas del Area Metropolitana de Costa Rica, durante el primer semestre del 2022*. Universidad Latina de Costa Rica [Tesis para optar el grado académico de Licenciatura en Administración de Negocios con énfasis en Finanzas]: https://repositorio.ulatina.ac.cr/bitstream/20.500.12411/1703/1/TFG_Ulatina_Celenia_Bola%C3%B1os_Sanchez_201203102221.pdf
- Canteño Gavino, R., & Otivo Shupingahua, V. (2023). *Régimen de contratación del personal obrero público y la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022*. [Tesis para optar el título profesional de abogado] Universidad Nacional de Ucayali : <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/6605>
- Comexperú. (2024). *Tercerización laboral: ¿Qué nuevas modificaciones propone el congreso y cuál ha sido el desempeño de esta modalidad?* <https://www.comexperu.org.pe/articulo/tercerizacion-laboral-que-nuevas-modificaciones-propone-el-congreso-y-cual-ha-sido-el-desempeno-de-esta-modalidad>
- Coronel Carbajal, C. (2023). *Las variables y su operacionalización*. Revista Archivo Médico de Camaguey: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552023000100002

- Deglane Soto, A. (2023). *Aspectos laborales del derecho de vacaciones*. Pasión por el Derecho. <https://lpderecho.pe/aspectos-laborales-del-derecho-de-vacaciones/>
- Dominguez. (2019). *Manual de Metodología de la Investigación Científica*. Chimbote - Perú 3era edición: ULADECH.
- Gestión. (2021). *Más de 86% de las empresas en Perú ya están tercerizando sus servicios*. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/mas-de-86-de-las-empresas-en-peru-ya-estan-tercerizando-sus-servicios-noticia/>
- Gestión. (2019). *¿Cuál es la diferencia entre gratificación y aguinaldo?*. <https://gestion.pe/economia/gratificacion-aguinaldo-diferencia-peru-leyes-laborales-nnda-nnlt-238064-noticia/>
- Jara Bautista, J. (2020). *Manual de beneficios Laborales en el Sector Público. Aplicación Práctica*. Instituto Pacifico.
- Jara Bautista (2018). *Gratificaciones y aguinaldos en el sector público*. Pasión por el Derecho. <https://lpderecho.pe/gratificaciones-aguinaldos-sector-publico-jose-luis-jara-bautista/>
- Juris.pe (2023). *Todo lo que debes conocer sobre la compensación por tiempo de servicios (CTS) [actualizado 2023]*. <https://juris.pe/blog/compensacion-tiempo-servicios-cts-actualizado/>
- Hecker, J. (2024). *Tipos de análisis de datos*. Atlas.ti. <https://atlasti.com/es/research-hub/tipos-de-analisis-de-datos#analisis-de-datos-descriptivos>
- Herrera Guerra, P. (2022). *Tercerización: precisiones garantizan derechos laborales*. Obtenido de <https://elperuano.pe/noticia/189244-tercerizacion-precisiones-garantizan-derechos-laborales>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de investigación* (6ta ed.). Mc Graw Hill.
- Instituto de Ciencias Hegel . (2021). *Los derechos del trabajador en el Perú: lo que dice la ley*. Obtenido de <https://hegel.edu.pe/blog/los-derechos-del-trabajador-en-el-peru-lo-que-dice-la-ley/>
- Lara Álvarez, G. (2021). *Tercerización laboral: ¿cómo afectaría a las empresas un régimen más estricto?* Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/tercerizacion-laboral-como-afectaria-a-las-empresas-un-regimen-mas-estricto>
- Maya, E. (2014). *Métodos y técnicas de investigación* . Universidad Nacional Autónoma de México .
- Mendizabal A, W., Huanca F, J., Huanca F, R., Quispe T, I. (2023). *Investigación*

- cualitativa y mixta en derecho. tipología y la aplicación del metaanálisis cualitativo.* Revista Climatología. Vol. 23 Edición especial Ciencias Sociales. https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://rclimatol.eu/wp-content/uploads/2023/05/ArticuloCS23walterr.pdf&ved=2ahUKEwj1z8GW0uWGAXXTE7kGHWwvAT4QFnoECA8QAw&usq=AOvVaw1uR4tLsCMcUzq3aXofB_O5
- Meza, J. (2022). *Riesgos que se pueden presentar en la tercerización de servicios.* <https://www.piranirisk.com/es/blog/riesgos-en-la-tercerizacion-de-servicios>
- Miani, J. (2022). *¿Cuál es la diferencia entre tercerización e intermediación laboral en el Perú?* Obtenido de El Comercio: <https://elcomercio.pe/economia/peru/cual-es-la-diferencia-entre-tercerizacion-e-intermediacion-laboral-en-el-peru-noticia/>
- Monje. (2011). *Metodología de la Investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica.* Colombia: Universidad surcolombiana.
- Montoya Agudelo, C., Boyero Saavedra, M., Arango Benjumea, J., Bedoya Gómez, D., García Turuel, L., & Palomares Vaughan, F. (2022). *Determinación de las Implicaciones de la Tercerización en el Trabajo Decente.* Obtenido de Revista Digital Scielo. Print version ISSN 1794-4449: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-44492021000200125
- Monterola, C., Hernández, M., Otzen, T., Espinosa, M., & Grande, L. (2023). *Estudios de Corte Transversal. Un Diseño de Investigación a Considerar en Ciencias Morfológicas.* Int. J. Morphol., 41(1):146-155: https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95022023000100146&script=sci_abstract
- Morán Bernal, J. (2022). *Tercerización de servicios: Un sistema de contratación que llegaría a su fin.* IESAN: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/tercerizacion-de-servicios-un-sistema-de-contratacion-que-llegaria-a-su-fin>
- Ñaupas P, H., Valdivia D, M., Palacios V, J., Romero D, H. (2023). *Metodología de la investigación. Cuantitativa – Cualitativa y redacción de la tesis.* 5ta Edición. Grijley
- Obrera, U. S. (2023). *La UE da 1.100 millones de euros a empresas que violan los derechos laborales.* Obtenido de <https://www.uso.es/1-100-millones-de-euros-de-fondos-ue-a-empresas-que-violan-derechos-laborales/>
- Obando, M. (2023). *Aguinaldo vs. Gratificación: Conoce las diferencias y tus derechos laborales.* Infobae. <https://www.infobae.com/peru/2023/06/15/aguinaldo-vs-gratificacion-conoce-las-diferencias-y-tus-derechos-laborales/>

- Paragua Morales, M., Bustamante Paulino, N., Norberto Chávez, L., Paragua Macuri, M., & Paragua Macuri, C. (2022). *La investigación científica. Formulación de Proyecto de Investigación y Tesis*. <file:///C:/Users/HP/Documents/LIBRO/LIBRO-INVESTIGACION-CIENTIFICA.pdf>
- Pasco, Cosmopolis, M. (s.f.). *El trabajo en la Constitución*. IUS ET VERITAS. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/15389/17387/0>
- Paucar Rojas, E. (2020). *Metodología y Tesis. Cazando ideas*. Gamarra editores .
- Perez Alvarado, Y. (2023). *El decreto legislativo 728 y su incidencia en los derechos laborales de los trabajadores del proyecto especial Carretera Federico Basadre, Pucallpa 2022*. [Tesis de pregrado] Universidad Nacional de Ucayali: <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/6506>
- Pérez, N. (2023). *La tercerización laboral y la prohibición de tercerizar el núcleo del negocio*. Obtenido de <https://www.bvu.pe/tercerizacion-laboral-prohibicion-tercerizar-nucleo-negocio/>
- Ramírez Bonega, J. (2023). *La Tercerización laboral u outsourcing en Tegucigalpa*. Universidad Tecnológica Centroamericana [Tesis de pregrado]: <https://repositorio.unitec.edu/handle/123456789/12760>
- Rodríguez V. (2016). *Variables de investigación*. <https://metodologiaucv.blogspot.com/2016/06/variables-de-investigacion.html> 3
- Toledo Toribio, O. (2020). *Un sistema de tercerización laboral discriminatorio no puede ser constitucional: Crítica a la STC N.º 013-2014-PI/TC*. Obtenido de La Ley : <https://laley.pe/2020/03/27/un-sistema-de-tercerizacion-laboral-discriminatorio-no-puede-ser-constitucional-critica-a-la-stc-n-013-2014-pitc/>
- Toyama, J. (2008). *Tercerización e intermediación laboral: Diferencias y Tendencias*. (N. 30, Ed.) en Derecho & Sociedad,.
- ULADECH. (2020). *Código de Ética para la Investigación*. V-3. Chimbote Perú: ULADECH.
- Unión Sindical Obrera [USO]. (2023). *La UE da 1.100 millones de euros a empresas que violan los derechos laborales*. Obtenido de <https://www.uso.es/1-100-millones-de-euros-de-fondos-ue-a-empresas-que-violan-derechos-laborales/>
- Velásquez, A. (s.f.). *Principios laborales*. <https://facultades.usil.edu.pe/derecho/nota/diez-derechos-laborales-que-todo-trabajador-debe-conocer/>

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de consistencia

Título: EL SISTEMA DE TERCERIZACIÓN Y LA VULNERACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES EN LAS EMPRESAS DE CORONEL PORTILLO – UCAYALI, 2023

Problema de investigación	Objetivo general	Objetivos específicos	Metodología
<p>¿De qué forma a través del sistema de tercerización se vulneran los derechos laborales según los trabajadores en las empresas de Coronel Portillo - Ucayali. 2023?</p>	<p>Determinar si mediante sistema de tercerización se vulneran los derechos laborales según los trabajadores en las empresas de Coronel Portillo - Ucayali. 2023</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar si la empresa principal favorece en los derechos individuales del trabajador - Identificar si la tercerización solo favorece a la empresa principal y se vulnera los derechos del trabajador - Identificar si la empresa tercerista cumple con el derecho constitucional del trabajador - Identificar si las empresas terceristas cumplen con otorgar los derechos laborales establecidos en la ley a sus trabajadores - Identificar si cuando una empresa tercerista desarrolla actividades para otro debe de priorizar el otorgamiento de los derechos laborales de sus trabajadores - Identificar si las empresas terceristas deben de asegurar a sus trabajadores para que desarrollen actividades para terceros - Identificar si las empresas terceristas no cumplen con las medidas de seguridad para proteger a sus trabajadores de posibles accidentes - Identificar si las empresas terceristas otorgan estabilidad laboral a sus trabajadores - Identificar si las empresas terceristas respetan las ocho horas de trabajo por día de sus trabajadores - Identificar si existe la estabilidad laboral como un derecho fundamental y si es otorgado por las empresas 	<p>Nivel: descriptivo Tipo: cualitativo Diseño Transversal No experimental</p> <p>Población: 500 trabajadores de las diferentes empresas de Ucayali.</p> <p>Muestra: 60 trabajadores de 3 distintas empresas de Ucayali, tales como Emapacop S.A (15), Electro Ucayali (25) y Ocho Sur (20).</p>

		<p>terceristas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar si las empresas terceristas cumplen a favor de sus trabajadores un descanso remunerado - Identificar si la remuneración es un derecho inminente vulnerado por las empresas terceristas - Identificar si las empresas terceristas tienen el deber de otorgar como máximo el salario mínimo vital - Identificar si una empresa tercerista cumple con el pago de la compensación por tiempo de servicios a sus trabajadores - Identificar si las gratificaciones son derechos que se respetan por las empresas terceristas 	
--	--	--	--

Anexo 02. Instrumentos de recolección de información



UNIVERSIDAD CATOLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE
FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Cuestionario

TÍTULO: EL SISTEMA DE TERCERIZACIÓN Y LA VULNERACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES EN LAS EMPRESAS DE CORONEL PORTILLO – UCAYALI, 2023

AUTORA: Guevara Martínez, Narda Maribel

INSTRUCCIONES

1. Estimado participante, el llenado del presente cuestionario es individual y confidencial, porque la información brindada solo servirá para el desarrollo de la investigación.
2. Pido de manera encarecida se responda con veracidad y honestidad las preguntas formuladas.
3. No dude en realizar las consultas que crea conveniente, estaré presta a absolverlas.

ESCALA VALORATIVA

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	No opina	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	2	3	4	5

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
VARIABLE: Sistema de tercerización						
Dimensiones: Subordinación						
1	¿Cree usted que la tercerización de una empresa principal favorece en los derechos individuales del trabajador?					
2	¿Considera usted que la tercerización solo favorece en la empresa principal y se vulneran los derechos del trabajador?					
3	¿Cree usted que la empresa tercerista cumple con el derecho constitucional del trabajador?					
4	¿Cree usted que las empresas tercerista cumple con otorgar los derechos laborales establecidos en la ley a sus trabajadores?					
Dimensión: Desarrollo de actividades como tercero						
5	¿Cree usted que cuando una empresa tercerista desarrolla actividades para otro debe de priorizar el otorgamiento de los derechos laborales de sus trabajadores?					

6	¿Cree usted que las empresas terceristas deben de asegurar a sus trabajadores para que desarrollen actividad a terceros?					
7	¿Cree usted que las empresas terceristas no cumplen con las medidas de seguridad para proteger a sus trabajadores de posibles accidentes?					
VARIABLE 2. Vulneración de los derechos laborales						
Dimensión. Estabilidad Laboral						
8	¿Cree usted que las empresas terceristas otorgan estabilidad laboral a sus trabajadores?					
9	¿Cree usted que las empresas terceristas respetan ocho horas de trabajo por día de sus trabajadores?					
10	¿Cree usted que la estabilidad laboral es un derecho laboral fundamental, y debe ser otorgado por las empresas terceristas?					
Dimensión. Remuneración						
11	¿Cree usted que las empresas terceristas cumplen a favor de sus trabajadores un descansoremunerado?					
12	¿Cree usted que la remuneración es un derecho inminente que son vulnerados por las empresas terceristas?					
13	¿Cree usted que las empresas terceristas tienen el deber de otorgar como máximo el salario mínimo vital?					
Dimensión: Gratificaciones y vacaciones						
14	¿Cree usted que una empresa tercerista cumple con el pago de CTS a sus trabajadores?					
15	¿Cree usted que las gratificaciones son derechos que deben ser respetados por las empresas terceristas?					
16	¿Las empresas terceristas deben de otorgar vacaciones sin perjudicar su salario mensual?					

Anexo 03. Confiabilidad de los instrumentos

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,95	16

Los resultados fueron obtenidos en la aplicación de una prueba piloto en el programa de Excel, aplicando la siguiente formula:

Donde:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario

K : Número de ítems del instrumento

$\sum_{i=1}^k S_i^2$:

S_i^2 : Sumatoria de las varianzas de los ítems.

S_T^2 : Varianza total del instrumento.

Interpretación

El resultado obtenido fue de 0.95 considerando que el coeficiente de confiabilidad del cuestionario por encontrarse en el rango de 0.72 a 0.99 de excelente confiabilidad.

Anexo 04. Validación de instrumentos de recolección



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Maria Jones Alcantara Zapante

Presente

Asunto: Proceso de validación a través del Juicio de expertos.

Ante todo saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo, Guevara Martínez, Narda Maribel, identificado con DNI 41652509 y habiendo tenido el código de estudiante de 180619267, egresado de la Facultad de Derecho y Humanidades de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, conocedora de su gran trayectoria como docente e investigador en el rubro del derecho penal y/o constitucional, con la finalidad de realizar la validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual pido a Ud. emitir su juicio de experto a la tesis titula: EL SISTEMA DE TERCERIZACIÓN Y LA VULNERACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES EN LAS EMPRESAS DE CORONEL PORTILLO – UCAYALI, 2023; y realice las observaciones o aportaciones que crea necesario, asimismo la validación para su posterior ejecución, para tal acto se adjunta:

- Ficha de identificación de experto para procesos de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de Validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente

Maria Jones Alcantara Zapante

Narda Maribel Guevara Martínez
Guevara Martínez, Narda Maribel
DNI: 41652509

FICHA DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO PARA PROCESO DE VALIDACIÓN

Nombres y Apellidos

Maria Ines Alcantara Infantes

Nº DNI/CE *10288506*

Edad: *55*

Teléfono/Celular *961 095 538*

Email: *mariainesalcantara@hotmail.com*

Título Profesional:

Abogado

Grado académico: Maestría _____

Doctorado

Especialidad

Doctor en Derecho

Institución que labora:

Universidad Nacional de Ucayali

Identificación del proyecto de investigación o Tesis

Título:

*El sistema de tercerización y la vulneración a los
derechos laborales en las empresas de Coronel Portillo -
Ucayali, 2023*

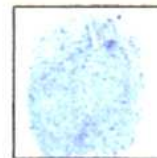
Autor (es):

Guevara Martinez Narda Maribel

Programa académico:

Taller de Investigación 202401.

Maria Ines Alcantara Infantes
Firma



Huella digital

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES DEL VALIDADOR

EXPERTO: MARIA INES ALCAZAR INFANTE
 DOMICILIO: Jr. Guillermo Lumbreras s/n
 ESPECIALIDAD: DA. EN DERECHO
 CARGO O INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Docente en la Universidad Nacional de Ucayali
 AUTOR DEL INSTRUMENTO: Guillermo Martínez Mardo Mariño
 INSTRUMENTO: Cuestionario

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

		FICHA DE VALIDACIÓN					
		Relevancia		Pertinencia		Claridad	
		Si	No	Si	No	Si	No
TÍTULO: EL SISTEMA DE TERCERIZACIÓN Y LA VULNERACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES EN LAS EMPRESAS DE CORONEL PORTILLO - UCAYALI, 2023							
VARIABLE: Sistema de tercerización							
Dimensiones: Subordinación							
1	¿Cree usted que la tercerización de una empresa principal favorece en los derechos individuales del trabajador?	X		X		X	
2	¿Considera usted que la tercerización solo favorece en la empresa principal y se vulneran los derechos del trabajador?	X		X		X	
3	¿Cree usted que la empresa tercerista cumple con el derecho constitucional del trabajador?	X		X		X	
	¿Cree usted que las empresas tercerista cumple con otorgar los derechos laborales establecidos en la ley a sus trabajadores?	X		X		X	
Dimensión: Desarrollo de actividades como tercero							
4	¿Cree usted que cuando una empresa tercerista desarrolla actividades para otro debe de priorizar el otorgamiento de los derechos laborales de sus trabajadores?	X		X		X	
5	¿Cree usted que las empresas terceristas deben de asegurar a sus trabajadores para que desarrollen actividad a terceros?	X		X		X	
6	¿Cree usted que las empresas terceristas no cumplen con las medidas de seguridad para proteger a sus trabajadores de posibles accidentes?	X		X		X	
VARIABLE 2. Vulneración de los derechos laborales							
Dimensión. Estabilidad Laboral							
8	¿Cree usted que las empresas terceristas otorgan estabilidad laboral a sus trabajadores?	X		X		X	

9	¿Cree usted que las empresas terceristas respetan ocho horas de trabajo por día de sus trabajadores?	X		X		X	
10	¿Cree usted que la estabilidad laboral es un derecho laboral fundamental, y debe ser otorgado por las empresas terceristas?	X		X		X	
Dimensión: Remuneración							
12	¿Cree usted que las empresas terceristas cumplen a favor de sus trabajadores un descansoremunerado?	X		X		X	
13	¿Cree usted que la remuneración es un derecho inminente que son vulnerados por las empresas terceristas?	X		X		X	
14	¿Cree usted que las empresas terceristas tienen el deber de otorgar como máximo el salario mínimo vital?	X		X		X	
Dimensión: Gratificaciones y vacaciones							
16	¿Cree usted que una empresa tercerista cumple con el pago de CTS a sus trabajadores?	X		X		X	
	¿Cree usted que las gratificaciones son derechos que deben ser respetados por las empresas terceristas?	X		X		X	
17	¿Las empresas terceristas deben de otorgar vacaciones sin perjudicar su salario mensual?	X		X		X	

* Aumentar filas según la necesidad del instrumento de recolección

OBSERVACION:

PUNTUACION PROMEDIO: Buena D.NI: 10288506

FECHA: 30 abril 2024 CELULAR: 961 095 538

Firma y huella:

Email: marianesa/cantara@hotmail.com

Marianesa Cantara




UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Jesús Alcibiades Morote Macua

Presente

Asunto: Proceso de validación a través del Juicio de expertos.

Ante todo saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo, Guevara Martínez, Narda Maribel, identificado con DNI ⁴¹⁶⁵²⁵⁰⁹ y habiendo tenido el código de estudiante de ¹⁷⁰⁶¹⁸¹⁹⁶⁷, egresado de la Facultad de Derecho y Humanidades de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, conocedora de su gran trayectoria como docente e investigador en el rubro del derecho penal y/o constitucional, con la finalidad de realizar la validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual pido a Ud. emitir su juicio de experto a la tesis titula: EL SISTEMA DE TERCERIZACIÓN Y LA VULNERACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES EN LAS EMPRESAS DE CORONEL PORTILLO – UCAYALL, 2023; y realice las observaciones o aportaciones que crea necesario, asimismo la validación para su posterior ejecución, para tal acto se adjunta:

- Ficha de identificación de experto para procesos de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de Validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente



Guevara Martínez, Narda Maribel
DNI: 41652509

FICHA DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO PARA PROCESO DE VALIDACIÓN

Nombres y Apellidos

JESUS ALIBIADO Menote Mesana

N° DNI/CE

10288507

Edad:

65

Teléfono/Celular

961095538

Email:

jesusalibiades@hotmail.com

Título Profesional:

ABOGADO

Grado académico: Maestría

Doctorado

Especialidad

Doctor en Derecho

Institución que labora:

Universidad Nacional de Ucayali

Identificación del proyecto de investigación o Tesis

Título:

El sistema de tercerización y la vulneración a los derechos laborales en las empresas de Coronel Portillo - Ucayali, 2023

Autor (es):

Guevara Martinez Narda Maribel

Programa académico:

Taller de titulación 2024-01



Firma



Huella digital

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES DEL VALIDADOR

EXPERTO: *Tesorero Accidental Donato Uscarr*
 DOMICILIO: *Dr. Guillermo Cumbrales s/n*
 ESPECIALIDAD: *A.A. EN Docencia*
 CARGO O INSTITUCIÓN DONDE LABORA: *Docente en la Universidad Nacional de Ucayali*
 AUTOR DEL INSTRUMENTO: *Guerrero Harhines, Narda Haribael*
 INSTRUMENTO: *Guerrero Harhines*

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

TÍTULO: EL SISTEMA DE TERCERIZACIÓN Y LA VULNERACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES EN LAS EMPRESAS DE CORONEL PORTILLO - UCAYALI, 2023		FICHA DE VALIDACIÓN				Observación	
		Relevancia		Pertinencia			Claridad
VARIABLE: Sistema de tercerización		Si	No	Si	No	Si	No
Dimensiones: Subordinación							
1	¿Cree usted que la tercerización de una empresa principal favorece en los derechos individuales del trabajador?	X		X		X	
2	¿Considera usted que la tercerización solo favorece en la empresa principal y se vulneran los derechos del trabajador?	X		X		X	
	¿Cree usted que la empresa tercerista cumple con el derecho constitucional del trabajador?	X		X		X	
3	¿Cree usted que las empresas terceristas cumplen con otorgar los derechos laborales establecidos en la ley a sus trabajadores?	X		X		X	
Dimensión: Desarrollo de actividades como tercero							
4	¿Cree usted que cuando una empresa tercerista desarrolla actividades para otro debe de priorizar el otorgamiento de los derechos laborales de sus trabajadores?	X		X		X	
5	¿Cree usted que las empresas terceristas deben de asegurar a sus trabajadores para que desarrollen actividad a terceros?	X		X		X	
6	¿Cree usted que las empresas terceristas no cumplen con las medidas de seguridad para proteger a sus trabajadores de posibles accidentes?	X		X		X	
VARIABLE 2: Vulneración de los derechos laborales							
Dimensión: Estabilidad Laboral							
8	¿Cree usted que las empresas terceristas otorgan estabilidad laboral a sus trabajadores?	X		X		X	

9	¿Cree usted que las empresas terceristas respetan ocho horas de trabajo por día de sus trabajadores?	X			X		X
10	¿Cree usted que la estabilidad laboral es un derecho laboral fundamental, y debe ser otorgado por las empresas terceristas?	X			X		X
Dimensión: Remuneración							
12	¿Cree usted que las empresas terceristas cumplen a favor de sus trabajadores un descanso remunerado?	X			X		X
13	¿Cree usted que la remuneración es un derecho inminente que son vulnerados por las empresas terceristas?	X			X		X
14	¿Cree usted que las empresas terceristas tienen el deber de otorgar como máximo el salario mínimo vital?	X			X		X
Dimensión: Gratificaciones y vacaciones							
16	¿Cree usted que una empresa tercerista cumple con el pago de CTS a sus trabajadores?	X			X		X
	¿Cree usted que las gratificaciones son derechos que deben ser respetados por las empresas terceristas?	X			X		X
17	¿Las empresas terceristas deben de otorgar vacaciones sin perjudicar su salario mensual?	X			X		X

*Aumentar filas según la necesidad del instrumento de recolección

OBSERVACION:

PUNTUACION PROMEDIO: Buena D.N.I: 10288507

FECHA: 30 abril del 2024 CELULAR: 961095538

Firma y huella:



Email:





Anexo 05. Consentimiento informado

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE
FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS
(Ciencias Sociales)

La finalidad de este protocolo en Ciencias Sociales, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula: **EL SISTEMA DE TERCERIZACIÓN Y LA VULNERACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES EN LAS EMPRESAS DE CORONEL PORTILLO – UCAYALI, 2023**; y es dirigido por **Narda Maribel Guevara Martínez**, investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote de la Facultad de Derecho y Humanidades.

El propósito de la investigación: es: Determinar si mediante sistema de tercerización se vulneran los derechos laborales de los trabajadores en las empresas de Coronel Portillo - Ucayali. 2023. Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 10 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de correo electrónico o el medio digital del WhatsApp. Si desea, también podrá escribir al correo o número de celular, para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: Blanca Victoria Aísta Martínez

Fecha: 18/06/2023

Correo electrónico: BlancaVictoriaAistaMartinez@gmail.com

Firma del participante:



Firma del investigador (o
encargado de recoger
información):



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE
FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS

(Ciencias Sociales)

La finalidad de este protocolo en Ciencias Sociales, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula: **EL SISTEMA DE TERCERIZACIÓN Y LA VULNERACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES EN LAS EMPRESAS DE CORONEL PORTILLO – UCAYALI, 2023**; y es dirigido por **Narda Maribel Guevara Martínez**, investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote de la Facultad de Derecho y Humanidades.

El propósito de la investigación: es: Determinar si mediante sistema de tercerización se vulneran los derechos laborales de los trabajadores en las empresas de Coronel Portillo - Ucayali. 2023. Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 10 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de correo electrónico o el medio digital del WhatsApp. Si desea, también podrá escribir al correo o número de celular, para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre:

MARCO TULIO ARISTA MARTÍNEZ

Fecha:

18/06/2023

Correo electrónico:

MARCOARISTA51@HOTMAIL.COM

Firma del participante:



Firma del investigador (o
encargado de recoger
información):



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE
FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS

(Ciencias Sociales)

La finalidad de este protocolo en Ciencias Sociales, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula: **EL SISTEMA DE TERCERIZACIÓN Y LA VULNERACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES EN LAS EMPRESAS DE CORONEL PORTILLO – UCAYALI, 2023**; y es dirigido por **Narda Maribel Guevara Martínez**, investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote de la Facultad de Derecho y Humanidades.

El propósito de la investigación: es: Determinar si mediante sistema de tercerización se vulneran los derechos laborales de los trabajadores en las empresas de Coronel Portillo - Ucayali. 2023. Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 10 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de correo electrónico o el medio digital del WhatsApp. Si desea, también podrá escribir al correo o número de celular, para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre:

ALFREDO PANDURO GARCIA

Fecha:

18/06/2023

Correo electrónico:

AlpanduroGarcia@gmail.com

Firma del participante:




Firma del investigador (o
encargado de recoger
información):



Anexo 06. Declaración de compromiso ético

DECLARACIÓN JURADA DE COMPROMISO ÉTICO NO PLAGIO

Mediante el presente documento denominado **DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO Y NO PLAGIO**, la autora del presente trabajo de investigación titulado: **EL SISTEMA DE TERCERIZACIÓN Y LA VULNERACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES EN LAS EMPRESAS DE CORONEL PORTILLO – UCAYALI, 2023**; declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación. También declaro que al examinar la fuente de recojo de datos tuve acceso a nombres, apellidos o datos sensibles, estos datos se protegen para preservar su identidad y derechos constitucionales. Finalmente, declaro que la presente investigación es auténtica, y es el resultado de un trabajo personal, elaborado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual. Las fuentes usadas están en las citas y demás datos en las referencias bibliográficas conforme orienta las normas APA. Para los fines que corresponda se suscribe y se estampa la huella digital la misma que se encuentra registrada en el DNI. Chimbote, junio del 2024.


Narda Maribel Guevara Martines
DNI. 41652509
Código. 1806181267
ORCID: 0000-0003-2878-9050



Anexo 07. Evidencias de ejecución

