



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN DERECHO

TESIS

**LIBERTAD SINDICAL Y SU RELACIÓN CON EL DERECHO
CONSTITUCIONAL EN LA TERCERIZACIÓN LABORAL,
DISTRITO JUDICIAL DE MOQUEGUA, 2023**

PRESENTADO POR

BACH. VICTOR RAUL SUCUYTANA QUINTANILLA

ASESOR

Dr. JESUS SALVADOR PAREDES AMANQUI

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN DERECHO
CON MENCION EN DERECHO LABORAL**

MOQUEGUA – PERÚ

2024



Universidad José Carlos Mariátegui

CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, en calidad de Jefe de la Unidad de Investigación de la **Escuela de Posgrado**, certifica que el trabajo de investigación () / Tesis (X) / Trabajo de suficiencia profesional () / Trabajo académico (), titulado “**LIBERTAD SINDICAL Y SU RELACIÓN CON EL DERECHO CONSTITUCIONAL EN LA TERCERIZACIÓN LABORAL, DISTRITO JUDICIAL DE MOQUEGUA, 2023**” presentado por el(la) aspirante **SUCUYTANA QUINTANILLA VICTOR RAÚL**, para obtener el grado académico (X) o Título profesional () o Título de segunda especialidad () de: **MAESTRÍA EN DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO LABORAL**, y asesorado por el(la) **Dr. JESÚS SALVADOR PAREDES AMANQUI**, designado como asesor con Resolución Directoral N°0408-2023-DEPG-UJCM, fue sometido a revisión de similitud textual con el software TURNITIN, conforme a lo dispuesto en la normativa interna aplicable en la UJCM.

En tal sentido, se emite el presente certificado de originalidad, de acuerdo al siguiente detalle:

Programa académico	Aspirante(s)	Trabajo de investigación	Porcentaje de similitud
MAESTRÍA EN DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO LABORAL	SUCUYTANA QUINTANILLA VICTOR RAÚL	LIBERTAD SINDICAL Y SU RELACIÓN CON EL DERECHO CONSTITUCIONAL EN LA TERCERIZACIÓN LABORAL, DISTRITO JUDICIAL DE MOQUEGUA, 2023	24%

El porcentaje de similitud del Trabajo de investigación es del **24%**, que está por debajo del límite **PERMITIDO** por la UJCM, por lo que se considera apto para su publicación en el Repositorio Institucional de la UJCM.

Se emite el presente certificado con fines de continuar con los trámites respectivos para la obtención de grado académico o título profesional o título de segunda especialidad.

Moquegua, 06 de noviembre de 2024

UNIVERSIDAD JOSE CARLOS MARIATEGUI

Dr. JUAN UBALDO JIMENEZ CASTILLA

JEFE DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	i
PÁGINA DE JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTOS	iv
ÍNDICE DE CONTENIDOS	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....	1
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2. Definición del problema.....	4
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.4. Justificación y limitaciones de la investigación	5
1.5. Variables	6
1.6. Hipótesis de la investigación.....	6
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	8
2.1. Antecedentes de la investigación.....	8
2.2. Bases teóricas	12
2.3. Marco conceptual	19
CAPÍTULO III MÉTODO.....	21

3.1.	Tipo de investigación	21
3.2.	Diseño de investigación	21
3.3.	Población y muestra	22
3.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	24
CAPÍTULO IV PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS		26
4.1.	Presentación de resultados por variables.....	26
4.2.	Contrastación de hipótesis.....	33
4.3.	Discusión de resultados.....	36
CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		41
5.1.	Conclusiones	41
5.2.	Recomendaciones	43
BIBLIOGRAFÍA.....		46
ANEXOS		51

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	<i>Confiabilidad</i>	24
Tabla 2	<i>Prueba de normalidad</i>	33
Tabla 3	<i>Relación entre “Libertad sindical” y “Derecho constitucional en la tercerización laboral”</i>	34
Tabla 4	<i>Relación entre “Efectividad” y “Derecho constitucional en la tercerización laboral”</i>	34
Tabla 5	<i>Relación entre “Derecho comparado” y “Derecho constitucional en la tercerización laboral”</i>	35

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	<i>Diagrama de correlación</i>	21
Figura 2	<i>Análisis de la variable “Libertad sindical”</i>	26
Figura 3	<i>Análisis de la dimensión “Efectividad”</i>	27
Figura 4	<i>Análisis de la dimensión “Derecho comparado”</i>	28
Figura 5	<i>Análisis de la variable “Derecho constitucional en la tercerización laboral”</i>	29
Figura 6	<i>Análisis de la dimensión “Tratamiento jurídico”</i>	30
Figura 7	<i>Análisis de la dimensión “Elementos característicos”</i>	31
Figura 8	<i>Análisis de la dimensión “Eficiencia empresarial”</i>	32

RESUMEN

El objetivo planteado dentro del estudio se ha centrado en determinar la relación entre la libertad sindical y el derecho constitucional en la tercerización laboral, Distrito Judicial de Moquegua, 2023. Ante un tipo de estudio básico, habiendo seguido un diseño correlacional, ha plasmado la información por medio de la estadística descriptiva e inferencial, en aplicación del cuestionario hacia un total de 45 expertos en derecho. Los resultados indicaron que la relación entre la libertad sindical y el derecho constitucional en la tercerización laboral fue de 0.401, con una sigma inferior a 0.050, explicada por la necesidad de proteger la libertad sindical independientemente del tipo de contrato laboral. Se concluye que la efectividad de los derechos constitucionales depende de su aplicación práctica, y es responsabilidad de los órganos jurisdiccionales y administrativos asegurar su implementación efectiva, independientemente de la naturaleza de la relación laboral. Respecto al derecho comparado y el derecho constitucional en la tercerización laboral, se encontró una relación de 0.370, con una sigma inferior a 0.050, destacando la importancia de observar cómo otros sistemas jurídicos protegen los derechos constitucionales en este contexto para fortalecer la tutela de los trabajadores tercerizados a nivel nacional.

Palabras clave: Libertad sindical, derecho constitucional, derecho comparado, tratamiento jurídico, eficiencia empresarial.

ABSTRACT

The objective set within the study has focused on determining the relationship between freedom of association and constitutional right in labor outsourcing, Judicial District of Moquegua, 2023. Given a type of basic study, having followed a correlational design, the information has been captured through descriptive and inferential statistics, applying the questionnaire to a total of 45 legal experts. The results indicated that the relationship between freedom of association and constitutional right in labor outsourcing was 0.401, with a sigma less than 0.050, explained by the need to protect freedom of association regardless of the type of labor contract. It is concluded that the effectiveness of constitutional rights depends on their practical application, and it is the responsibility of the jurisdictional and administrative bodies to ensure their effective implementation, regardless of the nature of the employment relationship. Regarding comparative law and constitutional law in labor outsourcing, a relationship of 0.370 was found, with a sigma less than 0.050, highlighting the importance of observing how other legal systems protect constitutional rights in this context to strengthen the protection of workers. outsourced nationally.

Keywords: Freedom of association, constitutional law, comparative law, legal treatment, business efficiency.

INTRODUCCIÓN

Los empresarios recurren a diversas formas de tercerización, afectando los derechos laborales y el nivel adquisitivo de los trabajadores (Toro, 2022). Esta práctica, utilizada de manera inapropiada por muchas empresas, está erosionando los derechos y la estabilidad laboral (López y Guzmán, 2019). En Colombia, la tercerización ha generado discriminación y desigualdad, incumpliendo los convenios laborales internacionales (Lopera, 2020).

La tercerización laboral afecta los derechos laborales al restringir la formación de sindicatos, reduciendo así el apoyo y la defensa de los trabajadores (Bonifacio, 2021). A nivel nacional, los trabajadores tercerizados enfrentan limitaciones en derechos colectivos, como la negociación colectiva y la huelga, debido a la falta de representación sindical y disposiciones legales restrictivas.

Los empleadores están evadiendo responsabilidades y abusando de la ley de tercerización, lo que genera descontento entre los trabajadores (Lozada, 2022). En el distrito judicial de Moquegua, la tercerización está afectando a los trabajadores al evadir los beneficios laborales y restringir su libertad sindical. Esto refleja una práctica extendida de utilizar la tercerización para eludir obligaciones laborales y socavar los derechos de los trabajadores, requiriendo una inminente atención por las autoridades laborales y judiciales para avalar la protección de los trabajadores afectados. Ante lo manifestado, se ha considerado la siguiente pregunta general ¿Cuál es la relación entre la libertad sindical y el derecho constitucional en la tercerización laboral, Distrito Judicial de Moquegua, 2023?

El análisis de la libertad sindical y los derechos constitucionales en el contexto de la tercerización laboral en Moquegua evidenció la relevancia de estas

cuestiones para la sostenibilidad económica, señalando prácticas locales que pueden vulnerar derechos laborales. Este estudio aportó estrategias para equilibrar el respeto por los derechos sindicales y el funcionamiento del sistema de tercerización en la región.

El estudio se desarrolló diligentemente en cinco segmentos claramente establecidos para garantizar el logro de las metas propuestas. Inicialmente, se abordó la presentación de la problemática, la articulación de los objetivos, la delimitación de las variables y los argumentos justificativos del estudio sugerido. Seguidamente, la sección subsiguiente otorgó base al conocimiento teórico y el marco histórico del asunto tratado. En el tercer módulo, se describió la metodología aplicada para recabar los datos necesarios. El penúltimo capítulo se enfocó en la exposición y escrutinio de los resultados obtenidos. Para concluir, el último segmento presenta recomendaciones y extrae conclusiones a partir del análisis realizado en los segmentos previos. Igualmente, importante es la adición de un repertorio bibliográfico y recursos adicionales consignados en anexos, los cuales complementan y amplían la interpretación del documento principal.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática

En el ámbito internacional, actualmente los empresarios acuden a diversas formas de tercerización como empresas de servicios temporales, contrato sindical, de trabajos asociados, entre otras, donde ello genera pérdidas sobre el nivel adquisitivo de los colaboradores, dado que ven cómo afectan sus derechos laborales (Toro, 2022). Además, es lamentable dado que hoy en día muchas empresas para desligarse de los beneficios que le corresponden a los trabajadores hacen un uso inadecuado de esta modalidad. La tercerización se viene convirtiendo en una forma de eliminar los derechos laborales, erradicar la estabilidad laboral, así como y disolver la relación entre el empleador frente al trabajador (López y Guzmán, 2019).

En el contexto legal de Colombia, la figura de la subcontratación permite a los empresarios externalizar servicios o bienes. Sin embargo, esta práctica ha conducido a situaciones de inequidad y discriminación entre los trabajadores. También se ha observado una tendencia al no cumplimiento de las obligaciones relativas a la seguridad social de los empleados subcontratados. Además, esta dinámica ha puesto en tela de juicio la adhesión a los tratados globales sobre

derechos laborales suscritos por Colombia frente a la Organización Internacional del Trabajo, una entidad de referencia que ha sido ratificada por el estado colombiano y constituye un eje del marco jurídico vigente (Lopera, 2020).

La tercerización laboral, representa una entidad jurídica la misma que contiene una serie de nociones, orientada tanto para los sindicalistas como para los trabajadores tercerizados. Esta modalidad viene generando afectaciones sobre su derecho al trabajo, lo que significa que, estos no puedan reclamar el apoyo adecuado, dado que según su reglamento se haya restringido lo que refiere al derecho a formar un grupo sindical, en la mira de salvaguardar sus derechos laborales; frente a ello, es que esta modalidad coadyuva a que las organizaciones reduzcan sus costos laborales y eficiencia en el mercado, por ello su utilización (Bonifacio, 2021).

En el contexto peruano, se ha observado una limitación referido a los derechos colectivos de los empleados vinculados a las compañías de subcontratación. Esta circunstancia proviene de la falta de representación por parte de asociaciones sindicales, lo que conlleva a la vulneración de sus prerrogativas colectivas como son la negociación conjunta, la consecución de acuerdos laborales colectivos, la formación de un sindicato y la limitación al ejercicio de la huelga. Este desafío no solo surge por acciones directas de los contratistas, sino también como resultado de lo que está prescrito en la legislación nacional (Bonifacio, 2021).

Sumado a ello, en el 2008 se promulgó la Ley N.º 29245, normativa que regula la Tercerización de Servicios, la misma que figuradamente estaba orientada a arreglar la discrepancia de los trabajadores, dado en su texto se consideran varios componentes para avalar el reconocimiento y amparo de sus derechos; no obstante,

dicha problemática hasta la actualidad no se ha solucionado, dado que tanto la ley como su reglamento evidencian precariedad y son ineficientes en su manera de regulación. Asimismo, la tercerización de servicios representa un tema sensible, el cual se viene empleando con mayor persistencia en nuestro país, por lo que la vulneración hacia los derechos laborales sigue amplificando (Flores y Girón, 2021).

Asimismo, en la actualidad se observa el gran descontento por parte de los colaboradores, donde ello deriva en la medida que los empleadores vienen abusando y realizando un inadecuado cumplimiento acerca de la ley de tercerización, a fin de que puedan evadir sus responsabilidades. Además, desde que entró en vigor dicha legislación, los empleadores de las empresas vienen empleando esta modalidad ignorando el vínculo laboral y consiguientemente evitar lo que refiere el pago de las utilidades, así como la liquidación de bonos sociales hacia los trabajadores (Lozada, 2022).

En la jurisdicción laboral del distrito de Moquegua, se ha detectado que la terciarización está impactando negativamente en el colectivo de trabajadores. Esta práctica se lleva a cabo mediante la omisión de los beneficios laborales que les son debidos a los empleados. Las entidades empresariales de la región, al recurrir a la terciarización, están infringiendo los derechos laborales de sus trabajadores y, adicionalmente, obstaculizan su libertad sindical y la posibilidad de reivindicar sus derechos.

1.2. Definición del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la libertad sindical y el derecho constitucional en la tercerización laboral, Distrito Judicial de Moquegua, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la dimensión efectividad de la libertad sindical y el derecho constitucional en la tercerización laboral, Distrito Judicial de Moquegua, 2023?

¿Cuál es la relación entre la dimensión derecho comparado de la libertad sindical y el derecho constitucional en la tercerización laboral, Distrito Judicial de Moquegua, 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la libertad sindical y el derecho constitucional en la tercerización laboral, Distrito Judicial de Moquegua, 2023

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar la relación entre la dimensión efectividad de la libertad sindical y el derecho constitucional en la tercerización laboral, Distrito Judicial de Moquegua, 2023

Identificar la relación entre la dimensión derecho comparado de la libertad sindical y el derecho constitucional en la tercerización laboral, Distrito Judicial de Moquegua, 2023

1.4. Justificación y limitaciones de la investigación

Desde el ámbito social, la libertad sindical y el derecho constitucional en la tercerización laboral, llegaron a ser temas de alta importancia si es que se hace referencia a la economía sostenible, en donde el presente estudio permitió conocer la realidad en términos de derechos y situación de los trabajadores tercerizados en la región de Moquegua, desde la perspectiva de expertos, en donde las prácticas laborales que se desarrollan en la zona pudieron ser analizadas y valoradas, considerando la necesidad de encontrar falencias que puedan atentar con los derechos constitucionales del trabajador y, por ende, de las empresas en sí mismo.

En referencia con el ámbito técnico, la investigación contribuyó directamente hacia el desarrollo de una mejor comprensión de la libertad sindical y la relación que esta puede llegar a tener en cuanto al derecho constitucional en la tercerización laboral dentro del distrito judicial analizado. Esto pudo permitir que otros investigadores o partes interesadas puedan mantener una comprensión profunda acerca del tema tratado, permitiendo que se puedan desarrollar estrategias de compensación que permitan que se respete de forma integral la conformación y accionar de los sindicatos, sin que estos puedan afectar o reprimir el proceso de tercerización.

Desde el ámbito metodológico, se consideró el empleo de instrumentos de recolección de datos validados, tomando en consideración a las adaptaciones que se realizaron de diferentes autores base, que contaron con el sustento teórico para fundamentar determinadas dimensiones, sobre las cuales se plantearon los instrumentos para la obtención de información y posibilitar el ofrecimiento de respuesta de los objetivos planteados.

Además, en relación con la importancia del estudio, este sirvió para poder mejorar la calidad de vida de los colaboradores, debido a que proporcionó un marco de análisis y de conocimiento acerca de la tercerización laboral y los derechos constitucionales de un trabajador, en donde ello repercute directamente sobre la economía de un país, comprendiendo que la conformación de los sindicatos puede tener dos caras, las de garantizar que se respeten los derechos de los colaboradores o el de limitar el accionar y progreso de una entidad.

Las limitaciones asociadas con el estudio debieron ser cuidadosamente identificadas, subrayando las posibles dificultades que afectarían la deducción de los hallazgos. Cabe mencionar que la obtención de información podría restringirse a raíz de la voluntad de los sujetos seleccionados dentro del estudio para colaborar, así como la autenticidad de sus testimonios cuando responden encuestas. Por otro lado, aunque el estudio correlacional facilitó el entendimiento del tema investigado, fue imperativo interpretar los descubrimientos dentro de una esfera de vinculación entre las variables en cuestión, evitando aseveraciones de causa y efecto directo.

1.5. Variables

Variable 1: Libertad sindical

Variable 2: Derecho constitucional en la tercerización laboral

1.6. Hipótesis de la investigación

1.6.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre la libertad sindical y el derecho constitucional en la tercerización laboral, Distrito Judicial de Moquegua, 2023

1.6.2. Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la dimensión efectividad de la libertad sindical y el derecho constitucional en la tercerización laboral, Distrito Judicial de Moquegua, 2023

Existe relación significativa entre la dimensión derecho comparado de la libertad sindical y el derecho constitucional en la tercerización laboral, Distrito Judicial de Moquegua, 2023

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes a nivel internacional

Velastegui (2022), Quito, en la investigación realizada, el propósito central fue examinar el derecho a la libertad sindical en el marco del código laboral. Con un enfoque cualitativo, descriptivo y explicativo, se estructuró el estudio, seleccionando cuatro casos específicos para su muestra. Mediante el escrutinio de fuentes documentales, se recopiló la información necesaria. Los hallazgos obtenidos evidenciaron que las restricciones a la garantía del derecho sindical para los empleados deben ser consideradas como discriminatorias, especialmente si son impuestas de manera autoritaria. Además, se enfatizó la obligación del país de Ecuador de respetar y respaldar el derecho a la asociación sindical libre, tal como lo prescriben sus leyes internas. En conclusión, la investigación postuló que las entidades gubernamentales deben orientar sus esfuerzos hacia el respeto de los DD. HH. y asegurar que no se menoscaben las libertades laborales de los colaboradores.

Lopera (2020), Colombia, la investigación se centró en evaluar cómo la tercerización afecta los derechos de los trabajadores en Colombia. Se adoptó una

metodología cualitativa y descriptiva, apoyada en fuentes documentales. Los resultados revelaron que la tercerización laboral tiende a deteriorar las condiciones de los colaboradores, ya que numerosas entidades recurren a este mecanismo, empleando contratos que afectan los derechos laborales y donde se evidencia un déficit de supervisión por parte de las autoridades concernientes al ámbito laboral. Como conclusión, el estudio determinó que, pese a que el derecho al trabajo es un fundamento del estado y cuenta con protección, se está infringiendo mediante la tercerización en el territorio colombiano.

López y Guzmán (2019), Barranquilla, en su estudio formuló como objetivo analizar constitucionalmente la tercerización laboral en Colombia. Se trabajó con una investigación cualitativa, documental, descriptiva, bibliográfica, a través del análisis documental que se realizaron a fuentes bibliográficas se recabó información. Los resultados expusieron que, la terciarización en Colombia ha presentado un gran impacto direccionado sobre el sector laboral, ello debido a la carencia de vigilancia, supervisión y atención a los derechos de los colaboradores donde las garantías hacia los trabajadores vienen resultando petrificados. Frente a ello, se concluyó que, debido a los vacíos sobre los derechos de los colaboradores es que, los procesos de tercerización requieren un proceso de mejora continua que se oriente a fortalecer y avalar los derechos del trabajador.

2.1.2. Antecedentes a nivel nacional

Quiroz (2021), Lima, la investigación propuso como meta analizar el impacto que tiene la terciarización en la inestabilidad del empleo, en concordancia con la normativa establecida por la Ley N° 29245. Mediante un estudio de carácter cualitativo y descriptivo, se seleccionó a ocho abogados para componer la muestra,

y se recogieron datos a través de un procedimiento de análisis de documentación. Los resultados indicaron que, aunque la tercerización contribuyó al incremento de oportunidades laborales, esta modalidad también ha redundado en la afectación de los derechos de los empleados, principalmente debido a la falta de un marco regulatorio claro que defina los criterios para considerar una terciarización como legítima. En conclusión, el estudio determinó que la tercerización sí ejerce una influencia adversa en la persistencia laboral, de acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 29245.

Bonifacio (2021), Pasco, en su objetivo se enfocó en valorar la terciarización de las empresas sobre la limitación de los derechos colectivos en el trabajo. La metodología desarrolló una investigación descriptiva, explicativa, correlacional, cuantitativa, 124 colaboradores conformaron la muestra y a través de un cuestionario se recabó información. Los resultados expusieron que, referente a la permisión a integrarse a gremios sindicales, el 100% de las empresas contratadas no permiten ello, además el 100% de los trabajadores indicaron que las estas empresas nunca negocian de forma colectiva con ellos, el 100% indicó que estas empresas no permiten las huelgas, el 71% señaló que siempre han buscado integrarse a un gremio sindical. Frente a ello, se concluyó que las empresas de tercerización vienen limitando los derechos colectivos del capital humano.

Pérez (2021), Lambayeque, en su estudio estableció como objetivo examinar la afectación derivada de la libertad sindical como derecho constitucional sobre la tercerización laboral (TL). La metodología exhibió una investigación descriptiva, explicativa, inductiva, sintética, la muestra constituida por 20 sentencias de materia (libertad sindical y tercerización laboral) y se trabajó con una

lista de cotejo para adquirir información. Los resultados reflejaron que, el 72% fueron sentencias de libertad sindical y el 28% de TL, el 50% basadas en desnaturalización de la terciarización, el 25% por despido arbitrario en procesos de terciarización y el 25% infundadas, además los sindicatos en el marco de terciarización han tenido una actuación represiva y limitada, además esta modalidad presenta en lo colaboradores inestabilidad laboral. Frente a ello, es que se concluyó que, todos los beneficios económicos atribuibles a los trabajadores de empresas usuarias se les debe brindar a los trabajadores de las empresas contratadas, según su tiempo contractual.

Panaque (2020), Lambayeque, el estudio abordó la valoración del impacto que la categorización de las organizaciones sindicales tiene en la libertad de formar sindicatos por parte de los trabajadores de empresas subcontratadas. Se aplicó una metodología descriptiva y cualitativa, basándose en la recopilación de información a través de fuentes documentales. La investigación descubrió que la descentralización de la producción ha llevado a las empresas a delegar segmentos del proceso productivo a terceros, siendo la tercerización la práctica más prevalente en la actualidad. Sin embargo, se observó que el derecho a la libertad sindical no se ejerce efectivamente bajo esta modalidad y tampoco se asegura la protección de los derechos laborales de los empleados. En conclusión, la investigación determinó que, aunque se ha puesto énfasis en el fortalecimiento y en la protección de la libertad sindical, esta se encuentra restringida en el ámbito de la tercerización.

Flores y Girón (2021), Huancayo, la investigación se centró en evaluar la relación entre prácticas fraudulentas y la simulación de contratos en el contexto de la tercerización laboral, así como el efecto en los derechos de los empleados. Se

empleó un estudio básico, descriptivo, explicativo, no experimental. Para el estudio, se seleccionaron cinco casos de contratos de tercerización como muestra, consideraron el uso de la guía de observación para la recopilación de datos. Los hallazgos demostraron que la existencia de simulación en los contratos y el fraude en la terciarización laboral comprometen la posibilidad de que los trabajadores reciban una remuneración justa y equitativa, atentan contra sus derechos y dignidad, y menoscaban su derecho a formar sindicatos. En conclusión, se determinó que las prácticas de simulación contractual y fraude constituyen una vulneración de los derechos laborales de los trabajadores involucrados

2.1.3. Antecedentes a nivel local

No se han evidenciado investigaciones efectuada dentro de entorno regional o local en relación con las variables de análisis.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Libertad sindical

La Libertad Sindical hace referencia a la capacidad que tiene los trabajadores para poder mantener su unión hacia cualquier organización, en donde el derecho fundamental radica en la posibilidad de seleccionar a sus representantes sindicales, con la finalidad de que se respete la libertad, autonomía y el respeto de todos y cada uno de sus derechos (López, 2022).

Esta incluye la capacidad de los trabajadores de participar en la toma de decisiones en el lugar de trabajo, a través de la negociación colectiva con su empleador. Esta negociación colectiva permite a los trabajadores obtener mejoras salariales, contratos mejorados, horarios laborales mejorados (Hayes y Tillement,

2022), protección contra el despido injustificado, así como beneficios como la seguridad social y el seguro médico. Además, la negociación colectiva también permite que los trabajadores establezcan el orden laboral y los procedimientos para la disciplina, la evaluación y el ascenso (Thomas, 2019).

2.2.1.1. Efectividad

La efectividad de la libertad sindical se refiere a la capacidad de los trabajadores de formar sindicatos sin ser sujetos a represalias. Esta libertad se refuerza con leyes que protegen a los trabajadores con el fin de garantizarles una adecuada representación legal. Estas leyes también proporcionan a los trabajadores el derecho a establecer contratos colectivos con sus empleadores, a negociar salarios y condiciones de trabajo y a realizar actividades de protesta. La efectividad de la libertad sindical significa que los trabajadores tienen el derecho de unirse y de establecer sindicatos sin la interferencia de sus empleadores. Esto les permite tener una voz en las negociaciones sobre sus condiciones de trabajo (Kanat et al., 2022).

Esto significa la libertad del capital humano de decidir si quieren unirse a un sindicato y, si lo desean, se les garantiza la seguridad frente a las represalias de sus empleadores. Esto también significa que los colaboradores tienen el derecho de participar en la negociación de los contratos colectivos y de expresar sus opiniones sobre los términos de estos. Esta libertad también les permite realizar manifestaciones, huelgas y otras actividades de protesta para defender sus derechos laborales (Muukkonen, 2023).

Además, es una herramienta importante para los trabajadores ya que les permite tener una mayor influencia en las condiciones de trabajo. Esta libertad es un derecho que los trabajadores deben defender y utilizar para asegurar que sus

derechos sean respetados. Esto llega a ser fundamental para poder respetar de forma total a los DD. HH., en cuanto a la libertad sindical de cada uno de los individuos (Liu y Zhu, 2020).

2.2.1.2. Derecho comparado

El Derecho Comparado de la Libertad Sindical es una disciplina jurídica que trata sobre la regulación normativa, sistematización y aplicación de las leyes laborales en diferentes países del mundo. Esta rama del derecho se encarga de estudiar y comparar la legislación laboral de cada nación, con el objetivo de identificar aspectos comunes y diferencias entre los diferentes Estados. Esto le permite al experto en derecho sindical trazar un panorama general para establecer un modelo de regulación que permita el desarrollo de la libertad sindical en el mundo (Kanat et al., 2022).

Los principios fundamentales que llegan a respaldar la libertad sindical tienen que ver con los derechos humanos, la negociación colectiva, el derecho hacia la información, huelga y consulta. El profesional en Derecho Sindical debe estar al tanto de los desarrollos legislativos de cada país para asegurar que los trabajadores tengan un entorno laboral seguro y con derechos garantizados (Kanat et al., 2022).

A través de este análisis comparativo, el experto en Derecho Sindical puede establecer los mecanismos adecuados para garantizar que los trabajadores disfruten de condiciones laborales justas, seguras y equitativas. Esta disciplina es de vital importancia para la protección de los derechos laborales en todas partes del mundo, ya que abarca políticas públicas, acuerdos colectivos, leyes nacionales y normas internacionales (Kanat et al., 2022).

2.2.1.3. Teoría de la variable de estudio

La libertad sindical viene a estar fundada como la capacidad de los trabajadores de ejercer los derechos sindicales sin ningún tipo de restricción o coerción. Esta libertad se extiende desde el derecho a ser miembros de un sindicato, el derecho a elegir líderes sindicales y el derecho a negociar contratos laborales, entre otros. La teoría de la Libertad Sindical fue desarrollada por el filósofo alemán Karl Marx, quien sostenía que la libertad sindical comprende ser un derecho inherente a los colaboradores para organizarse y asociarse para la defensa de sus intereses. Marx promovía una libertad sindical completa y absoluta para los trabajadores (Manjarin, 2020).

2.2.2. Derecho constitucional en la tercerización laboral

El Derecho Constitucional en la Tercerización Laboral, comprende un área orientada de establecer los límites y los derechos que tienen los trabajadores que llevan a cabo actividades ajenas a la empresa, es decir, aquellos que han sido tercerizados. Esto implica que el empleador no puede discriminar a los trabajadores tercerizados y debe pagarles el mismo salario o darles los mismos beneficios que a los demás empleados. El Derecho Constitucional también se encarga de velar por las condiciones de trabajo a las que se someten los trabajadores tercerizados, ya que a veces estos trabajadores no reciben el mismo grado de protección en comparativa con los de la empresa (Guevara, 2019).

Esta dicta la forma en que deben celebrarse los contratos entre la empresa y el trabajador tercerizado para garantizar que la relación sea justa. Estos contratos deben especificar el tiempo de duración, los salarios y los beneficios que recibirá el

trabajador tercerizado, así como también los deberes y derechos de ambas partes (Kanat et al., 2022).

Por último, se puede manifestar que el proceso de tercerización no debe de servir como un medio discriminatorio, sino sólo como un medio por el cual se puedan alcanzar a cumplir con objetivos estratégicos en coherencia con todos los derechos y beneficios de un individuo, dentro del ámbito laboral (Kanat et al., 2022).

2.2.2.1. Tratamiento jurídico

El tratamiento jurídico de la tercerización laboral se refiere a la aplicación de estándares legales que rigen el proceso de contratación de terceros para la realización de un trabajo. Esto se aplica a contratistas, subcontratistas y otros profesionales que se contratan para una tarea determinada. El objetivo de la tercerización laboral es reducir los costos de producción, optimizar la eficiencia, acrecentar la productividad y disminuir el tiempo de entrega. Esto se logra a través de la reducción de los costos de personal al externalizar trabajos específicos, con el objetivo de que los recursos internos se destinen a actividades de mayor valor agregado (Kanat et al., 2022).

Estas regulaciones deben ser respetadas para evitar el abuso de los trabajadores tercerizados. La Ley de Tercerización Laboral establece las normas aplicables para el tratamiento legal de la tercerización, incluyendo el derecho a un razonable salario, el derecho a unas condiciones de trabajo adecuadas, así como el derecho a una indemnización por despido (Murray, 2022).

Los expertos en derecho sindical en el Perú son responsables de asegurar que la tercerización laboral se cumpla estrictamente de acuerdo con las leyes

vigentes. Esto incluye controlar la cantidad de trabajadores tercerizados, verificar los salarios y condiciones laborales, así como garantizar los derechos laborales de tercerizados y sus familias. Además, los expertos en derecho sindical también asesoran a los empleadores sobre cómo cumplir con la legislación aplicable a la tercerización laboral, y ayudan a los trabajadores a entender sus derechos y responsabilidades (Sisinaru y Harijanti, 2022).

2.2.2.2. Elementos característicos

La tercerización laboral es una forma de externalizar algunas actividades, ya sean productivas o no, a una entidad externa a la compañía. Esto tiene como fin el ahorro de costos, al no tener que formar parte del proceso de contratación de trabajadores directos. Esta forma de contratación tiene algunas características específicas que la distinguen de otras relaciones laborales (Makarenko et al., 2022).

En primer lugar, esta implica una relación contractual entre la empresa contratante y la que es contratada, con el objetivo de proporcionar un servicio específico. Esto significa que la empresa contratante no es responsable de los trabajadores de la empresa contratada, sino que la responsabilidad recae sobre la empresa contratada (Menashe, 2020).

Además, esta tiene que ver con el adecuado empleo de los recursos, con la intención de prestar un servicio coherente hacia la compañía que lo contrata. Esto también significa que el ente contratante no tiene que preocuparse por el reclutamiento, la formación o el desarrollo de los trabajadores, ya que la empresa contratada se encargará de ello (Valentine, 2019).

Por último, también implica la transferencia de riesgos de la empresa contratante a la empresa contratada. Esto significa que la empresa contratante no

tiene que preocuparse por los riesgos inherentes a la producción de un bien o servicio, ya que la empresa contratada se encargará de ello. Esto reduce los costos para la empresa contratante, ya que no tiene que asumir los costos de seguros, licencias, etc (Izzati, 2022).

2.2.2.3. Eficiencia empresarial

La tercerización laboral es una herramienta empresarial que busca la eficiencia en el ámbito empresarial. Se trata de una fórmula empresarial en la que una empresa contrata a una tercera entidad, a fin de que ésta realice una serie de tareas específicas. Esto permite a la empresa ahorrar recursos, a la vez que obtiene una mayor productividad (Zbucka y Rocha, 2022).

La eficiencia empresarial de la tercerización laboral se refleja en la optimización respecto a los recursos, así como en una mejora de los resultados. Esto se logra a través del uso de una tercera entidad, que se encarga de realizar las labores necesarias para el desarrollo de los proyectos empresariales. Esto permite a la empresa aprovechar mejor sus recursos, economizando tiempo y dinero (Zbucka y Rocha, 2022).

El objetivo de la tercerización laboral es mejorar la eficiencia empresarial. Esta fórmula empresarial permite a la empresa ahorrar tiempo, dinero y recursos, ya que la tercera entidad se encarga de realizar los trabajos específicos que se le han encargado. Esto le permite a la compañía obtener un mayor rendimiento de sus recursos, logrando una mayor productividad (Zbucka y Rocha, 2022).

2.2.2.4. Teoría de la variable de estudio

La teoría manifestada por Jorge Zúñiga, basada en el principio de que todo trabajador llega a tener el derecho de poder ser respetado por la entidad que lo contrata, en donde la tercerización únicamente debe de ser comprendida como un medio de producción, más no como una afectación hacia la calidad de vida laboral de quien lo realiza (Camilo y Sosa, 2022).

Esto se logra contratando a terceras personas para realizar ciertas tareas específicas, con el objetivo de reducir los costos laborales. Esta práctica ha estado presente en el Perú desde hace varios años, pero se ha vuelto más común en los últimos tiempos (Thomas, 2019).

2.3. Marco conceptual

Acción sindical: Es una forma de protesta colectiva, que incluye medidas como la huelga, la negociación colectiva y la movilización, para defender los intereses de los trabajadores (Hayes y Tillement, 2022).

Acuerdo de trabajo: Es un documento escrito en el que se fijan lo referido a los términos, así como a las condiciones laborales, así como los salarios y los beneficios (Kanat et al., 2022).

Derecho constitucional: Corresponde a las normativas, principios y valores que se hallan en la Constitución de un país y que regulan la vida en sociedad (Muukkonen, 2023).

Derecho de asociación: Es el derecho laboral que presentan los colaboradores para unirse libremente para defender sus intereses y para promover la solidaridad entre los trabajadores (Liu y Zhu, 2020).

Derecho de negociación colectiva: Es el derecho que los colaboradores tienen para negociar con las empresas sus condiciones de trabajo, salarios y beneficios (Kanat et al., 2022).

Huelga: Es una forma de protesta colectiva para la defensa de intereses, como mejores salarios y condiciones de trabajo (Kanat et al., 2022).

Libertad sindical: Tiene que ver con el derecho que todo trabajador tiene para poder buscar mejores condiciones de salario (Kanat et al., 2022).

Negociación colectiva: Es el proceso en el cual un sindicato y una empresa discuten y firman un acuerdo para establecer condiciones de trabajo, salarios y beneficios (Kanat et al., 2022).

Sindicato: Comprende la agrupación de trabajadores que se une para defender sus intereses comunes, como mejorar las condiciones laborales y los salarios (Kanat et al., 2022).

Tercerización laboral: Es el proceso mediante el cual un trabajador es contratado por una empresa distinta a la que desempeña sus servicios, para prestar trabajos específicos (Kanat et al., 2022).

CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

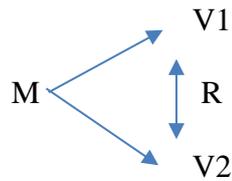
La indagación realizada clasificó como básica, dada la finalidad del investigador de generar conocimientos inéditos que faciliten la elucidación de ciertas realidades específicas. Hernández et al. (2018), describen esta modalidad de estudio como la búsqueda sistemática que permite evaluar ciertas situaciones problemáticas, enfocándose en la interpretación y el examen meticuloso de diversos sucesos.

3.2. Diseño de investigación

El diseño del estudio correspondió al no experimental, así como correlacional y transversal, mediante lo cual se evidenció la existente relación entre los elementos analizados, no afectando o no alterando la situación problemática sobre la que se desempeñan; así como, recolectando los datos en una única oportunidad para poder procesar y analizar los datos (Hernández et al., 2018).

Figura 1

Diagrama de correlación



M: Muestra

R: Relación

V1: Libertad sindical

V2: Derecho constitucional en la tercerización laboral

3.3. Población y muestra

Población

La población estuvo constituida por 45 profesionales con experiencia en el sector laboral en el Distrito Judicial de Moquegua. Hernández et al. (2018) refieren a esta agrupación como el conjunto de sujetos cuyo análisis permite la valoración exhaustiva de un problema específico.

Muestra

La selección de la muestra se caracterizó por ser no probabilística e incluyó a 45 especialistas del sector previamente indicado, y según lo descrito por Hernández et al. (2018), esta técnica de muestreo elige deliberadamente a los participantes sin abarcar a toda la población, buscando así profundizar en el análisis de la problemática investigada.

Muestreo

Para seleccionar la muestra, se efectuó de modo intencional, orientado por el criterio del investigador de elegir a los sujetos basándose en su habilidad para recabar información relevante. Para Hernández et al. (2018) comprende el método como el conjunto de pautas establecidas para avalar que la calidad de los datos

obtenidos sea óptima mediante una adecuada elección de los individuos participantes.

Para la **inclusión** se establecieron parámetros específicos: se requirió a profesionales especializados en derecho laboral, todos los cuales debían ejercer dentro del ámbito geográfico del Distrito Judicial de Moquegua. En contraparte, se **excluyó** a aquellos especialistas que manifestaran su negativa de participación en la indagación o que evidenciaran una falta de interés hacia la investigación en curso.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Correspondió al uso de la encuesta, para ello Hernández et al. (2018), lo evidencian como la cantidad de consultas que esperan salvaguardar la concepción o criterio que se llega a tener acerca de una situación determinada.

Instrumentos

El instrumento correspondió al cuestionario, considerando a un total de 10 preguntas concerniente a la variable “Libertad sindical”, considerando a la escala siguiente: nivel bajo (1 – 16), nivel medio (17 – 32) y nivel alto (33 – 50). Igualmente, para el caso de la variable “Derecho constitucional en la tercerización laboral”; se mantuvieron un total de 15 preguntas, sobre la cual se manifestó la siguiente disposición: nivel bajo (1 – 25), nivel medio (26 – 50) y nivel alto (51 – 75), en donde la escala de disposición fue la ordinal. Hernández et al. (2018), lo reconocen como la de controversias sobre los cuales se espera comprender o entender la perspectiva de una determinada cantidad de personas acerca de un inconveniente determinado.

Validación

Hernández et al. (2018), establecen que el proceso de validación demanda la exposición de evidencia documental que corrobore las contribuciones importantes en el contexto académico, las cuales son cruciales para el diseño de herramientas de recolección de información. Es por esta razón que, en el Anexo 5, se han incluido fichas que describen con precisión las fuentes bibliográficas mencionadas por los investigadores, aportando significativamente a la construcción de los dispositivos empleados en el estudio.

Confiabilidad

Los investigadores Hernández et al. (2018), resaltan la importancia de verificar la solidez de las técnicas usadas para recabar información. En este sentido, se empleó en el estudio el coeficiente Alfa de Cronbach, mostrado detalladamente en el Anexo 4, con el objetivo de comprobar la confiabilidad de los métodos para recolectar datos. Los niveles alcanzados excedieron el valor de referencia para considerar fiables los instrumentos, establecido en 0.70, evidenciando así su idoneidad para este estudio.

Tabla 1

Confiabilidad

	Variable 1	Variable 2	Ambas variables
Valor	0.920	0.877	0.946
Estado	Confiable		

Nota: Procesado en SPSS V26.00

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

En el proceso de análisis de los datos, se optó por utilizar técnicas de estadística descriptiva, que implicó la presentación de los hallazgos mediante el uso

de representaciones gráficas y el cálculo de porcentajes, lo que facilitó la descripción detallada de las variables y las dimensiones propuestas. Paralelamente, para evaluar la correlación entre variables, se aplicó el coeficiente Rho de Spearman, revelando que un valor de sigma menor a 0.050 era indicativo de una relación significativa entre el análisis de los elementos. Es importante señalar que se empleó el programa Excel para la organización de los datos y el software SPSS V 26.00 para su análisis.

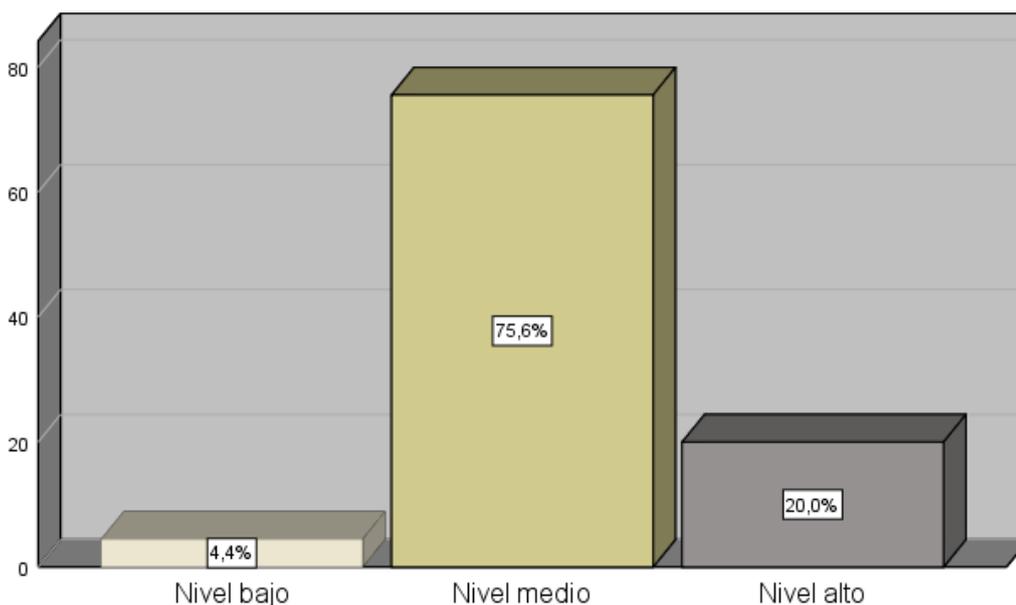
CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados por variables

Figura 2

Análisis de la variable “Libertad sindical”



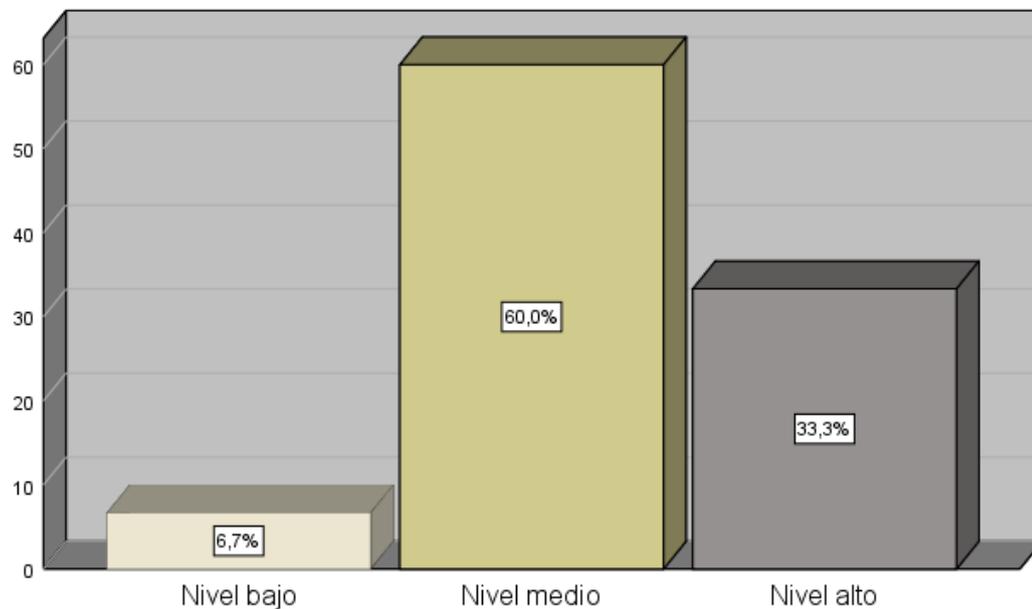
Nota: Procesado en SPSS V26.00

La tendencia predominante fue la media con un valor representativo del 75.60%, como consecuencia que, la libertad sindical es un pilar crucial en el sistema jurídico laboral, su ejercicio en contextos de tercerización laboral se revela esencial para salvaguardar los intereses de los trabajadores subcontratados. La tercerización,

permitiendo la contratación de servicios a través de empresas especializadas, puede generar un distanciamiento entre el trabajador y la entidad principal, lo cual potencialmente diluye la representatividad sindical y dificulta la agremiación de los trabajadores. Este distanciamiento puede limitar la capacidad de los trabajadores tercerizados para organizarse y defender colectivamente sus derechos laborales.

Figura 3

Análisis de la dimensión “Efectividad”



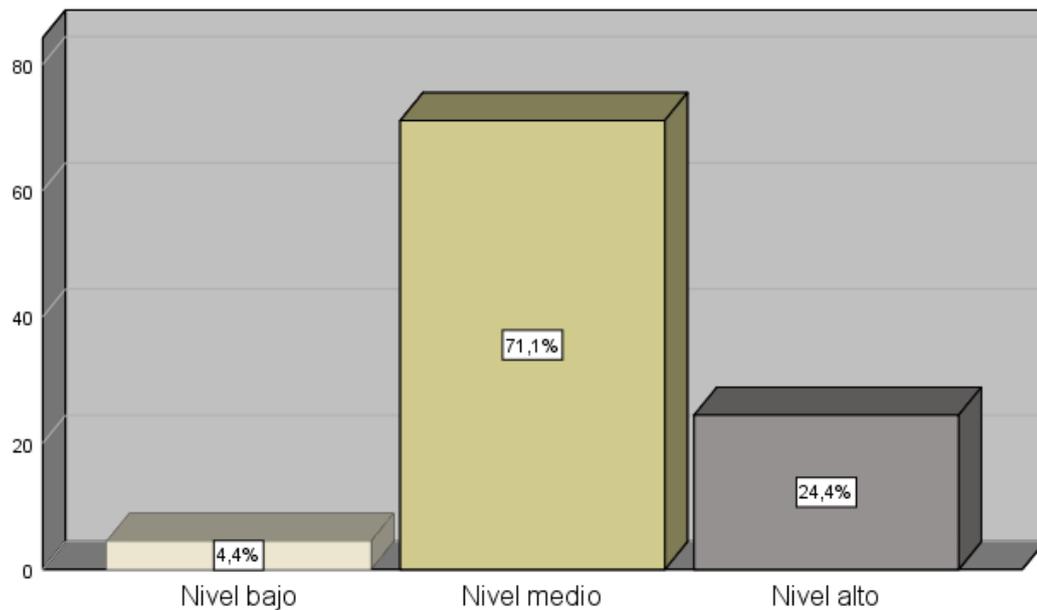
Nota: Procesado en SPSS V26.00

La tendencia predominante fue la media con un valor representativo del 60.00%, como consecuencia que, la efectividad de la libertad sindical depende de cómo se articula y se protege dicho derecho a nivel jurídico y práctico, se observa que la potencia real de los sindicatos puede verse mermada cuando los trabajadores están empleados por intermediarios. La situación se agrava cuando las legislaciones nacionales no reconocen plenamente o no proporcionan mecanismos adecuados para la sindicación de empleados en régimen de subcontratación, afectando así su

capacidad para influir en las condiciones laborales y para ejercer presión negociadora efectiva.

Figura 4

Análisis de la dimensión “Derecho comparado”

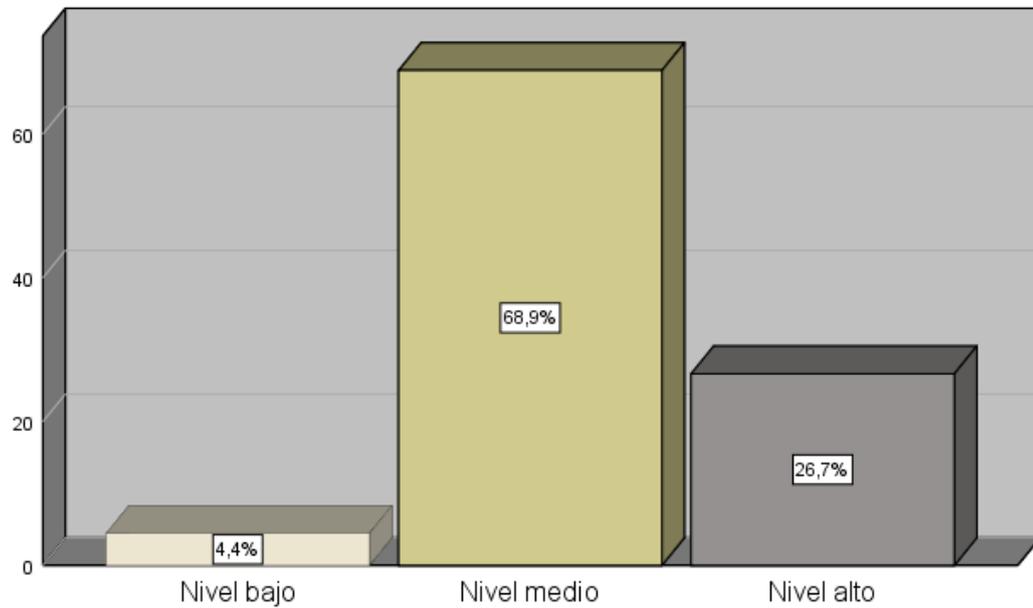


Nota: Procesado en SPSS V26.00

La tendencia predominante fue la media con un valor representativo del 71.10%, como consecuencia que, el derecho comparado ofrece una perspectiva amplia sobre cómo diferentes sistemas jurídicos abordan la libertad sindical en el marco de dicha tercerización, su estudio permite identificar soluciones innovadoras y buenas prácticas internacionales. Un análisis comparativo puede desvelar las diferencias entre marcos normativos que son más permisivos con la subcontratación sin menoscabo de la libertad sindical frente a aquellos que restringen dicha libertad, así como las variadas respuestas jurídicas y políticas que buscan proteger el derecho de los trabajadores a sindicalizarse pese a las modalidades flexibles de empleo.

Figura 5

Análisis de la variable “Derecho constitucional en la tercerización laboral”

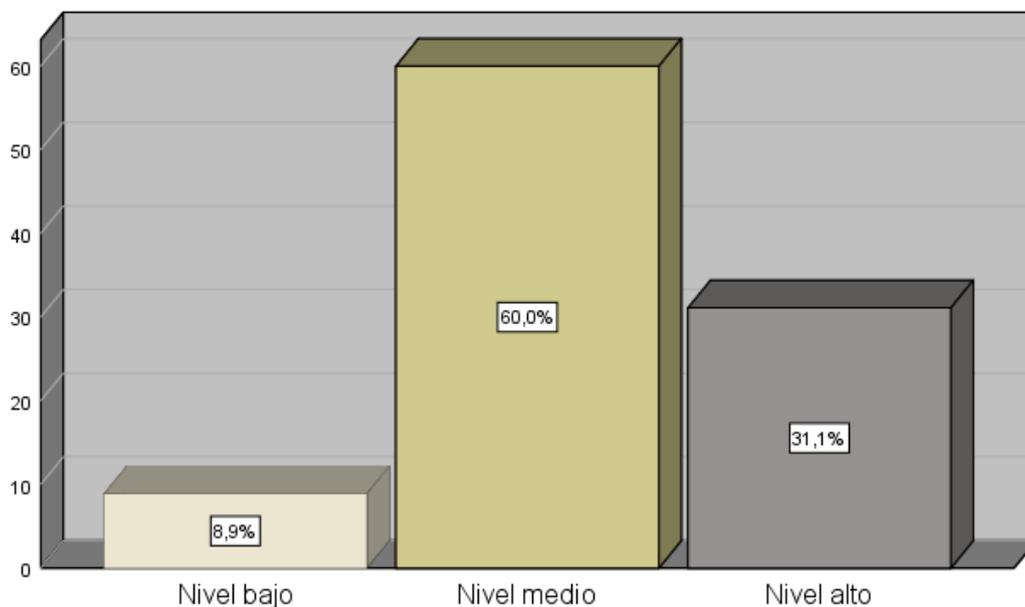


Nota: Procesado en SPSS V26.00

La tendencia predominante fue la media con un valor representativo del 68.90%, como consecuencia que, el derecho constitucional referente a esta tercerización conforma el marco supremo de cualquier relación de trabajo subcontratado, su análisis no puede desvincularse de la realidad socioeconómica y del mercado laboral. La Constitución establece los principios y derechos fundamentales para todos los trabajadores, incluyendo aquellos en régimen de tercerización. Esta modalidad de empleo debe estar, por tanto, alineada con los mandatos constitucionales de dignidad, igualdad de oportunidades y no discriminación.

Figura 6

Análisis de la dimensión “Tratamiento jurídico”

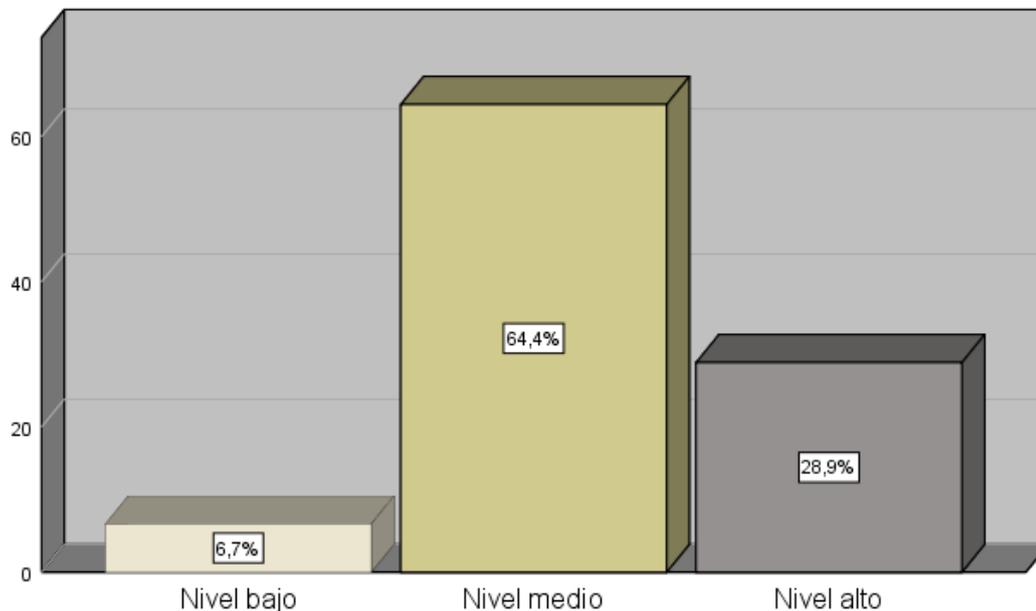


Nota: Procesado en SPSS V26.00

La tendencia predominante fue la media con un valor representativo del 60.00%, como consecuencia que, el tratamiento jurídico de la tercerización laboral implica su sub sumisión bajo diversas normativas tanto nacionales como internacionales, es imperativo entender que las leyes laborales al igual que las disposiciones referente a los tratados sobre DD. HH., deben ser observadas. El escrutinio jurídico se enfoca en garantizar que las condiciones de trabajo no sean precarizadas a través de la tercerización, manteniendo los estándares laborales que emanan de la normativa superior.

Figura 7

Análisis de la dimensión “Elementos característicos”

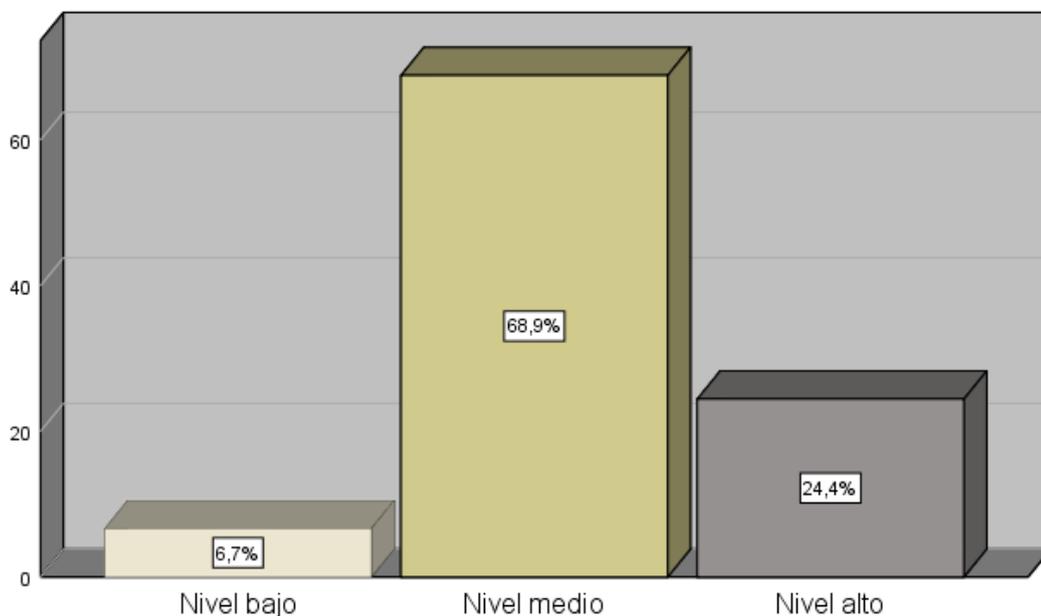


Nota: Procesado en SPSS V26.00

La tendencia predominante fue la media con un valor representativo del 64.40%, como consecuencia que, los elementos característicos de la tercerización comprenden la transacción que realiza una empresa principal al contratar a una empresa tercera para que provea ciertos servicios o realice obras especializadas, es primordial que este tipo de arreglos no contravengan el texto constitucional. Esto requiere un examen detallado de la cadena de responsabilidades y derechos entre la empresa principal, la empresa contratista y los trabajadores, a fin de avalar el respeto a los derechos fundamentales y laborales establecidos constitucionalmente.

Figura 8

Análisis de la dimensión “Eficiencia empresarial”



Nota: Procesado en SPSS V26.00

La tendencia predominante fue la media con un valor representativo del 68.90%, como consecuencia que, la eficiencia empresarial es habitualmente invocada como uno de los beneficios de la tercerización laboral, resulta imperativo armonizar esta búsqueda de optimización con los derechos contemplados en la Constitución. Se debe establecer un equilibrio donde las prácticas de subcontratación no solo se orienten hacia la mejora de la competitividad y reducción de costos, sino que también promuevan y respeten los derechos laborales y las garantías constitucionales de quienes prestan sus servicios bajo esta modalidad de empleo.

4.2. Contrastación de hipótesis

Prueba de normalidad

Tabla 2

Prueba de normalidad

	Kolmogorov Smirnov			Shapiro Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Libertad sindical	,428	45	,000	,639	45	,000
Derecho constitucional en la tercerización laboral	,400	45	,000	,686	45	,000

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Para el análisis de cómo se dispusieron los datos, se optó por el método de Shapiro Wilk, fundamentando su elección en la participación de menos de cincuenta personas en el grupo estudiado. La evidencia derivada de dicho método reveló índices de significación menores a 0.05, lo cual validó el empleo del coeficiente Rho de Spearman para evaluar la correlación existente entre las variables. Este proceder analítico está alineado con las pautas estipuladas para el estudio de este tipo de muestras y aporta exactitud en la interpretación y deducción de información no paramétrica.

Prueba de correlación

Objetivo general

Tabla 3

Relación entre “Libertad sindical” y “Derecho constitucional en la tercerización laboral”

		Derecho constitucional en la tercerización laboral
	Correlación	0.401
Libertad sindical	Sigma	0.006
	N	45

Nota: Procesado en SPSS V26.00

El estudio de las conexiones entre los elementos examinados reveló una significancia por debajo del umbral establecido de 0.05, reafirmando la importancia de su relación mutua. Un índice de correlación de 0.401 mostró un enlace positivo con proporcionalidad directa, indicando una asociación media entre los elementos examinados. Se infiere, por tanto, una interdependencia notoria entre los mismos, la cual influirá de manera decisiva en el análisis que proceda o en la interpretación de los datos obtenidos.

Objetivo específico 1

Tabla 4

Relación entre “Efectividad” y “Derecho constitucional en la tercerización laboral”

		Derecho constitucional en la tercerización laboral
--	--	---

	Correlación	0.336
Efectividad	Sigma	0.024
	N	45

Nota: Procesado en SPSS V26.00

El análisis de las conexiones entre los elementos examinados reveló una significancia por debajo del umbral establecido de 0.05, confirmando la importancia de su relación mutua. Un índice de correlación de 0.336 mostró un enlace positivo con proporcionalidad directa, indicando una asociación media entre los elementos examinados. Se infiere, por tanto, una interdependencia notoria entre los mismos, la cual influirá de manera decisiva en el análisis que proceda o en la interpretación de los datos obtenidos.

Objetivo específico 2

Tabla 5

Relación entre “Derecho comparado” y “Derecho constitucional en la tercerización laboral”

		Derecho constitucional en la tercerización laboral
	Correlación	0.370
Derecho comparado	Sigma	0.012
	N	45

Nota: Procesado en SPSS V26.00

La indagación de las conexiones entre los elementos examinados reveló una significancia por debajo del umbral establecido de 0.05, confirmando la importancia de su relación mutua. Un índice de correlación de 0.370 mostró un enlace positivo con proporcionalidad directa, indicando una asociación media entre

los elementos examinados. Se infiere, por tanto, una interdependencia notoria entre los mismos, la cual influirá de manera decisiva en el análisis que proceda o en la interpretación de los datos obtenidos.

4.3. Discusión de resultados

Referente al **objetivo general**, los resultados exhibieron que, existió relación positiva y demostrativa entre la libertad sindical y el derecho constitucional en la tercerización laboral, Distrito Judicial de Moquegua, al obtener una correlación de 0.401, la misma que fue validada con un valor de sigma <0.05 . Además, tales resultados concordaron con la investigación presentada por Quiroz (2021) quien a partir de sus resultados logró concluir que, la terciarización si incidió negativamente sobre la precarización laboral, sustentada con la Ley N° 29245, además manifestó que, si bien es cierto la terciarización ha engrandecido la demanda laboral, a través de la promoción de empleo perjudica a los colaboradores con la vulneración hacia sus derechos laborales; asimismo, al no precisar en el reglamento los requisitos que requiere una tercerización, tiende a provocar la regularidad de la tercerización fundando la precarización laboral del capital que labora bajo esta característica. Asimismo, también se encontró coincidencia con la investigación expuesta por Bonifacio (2021) quien por medio de sus resultados logró concluir que, las empresas de terciarización vienen limitando los derechos colectivos de los colaboradores, además reveló que, referente a la permisión a integrarse a gremios sindicales, el 100% de las empresas que tercerizan no permiten ello, el 100% de los trabajadores encuestados indicaron que las estas empresas nunca negocian de forma colectiva con ellos, el 100% indicó que estas empresas tampoco permiten las huelgas y el 71% señaló que siempre han buscado integrarse

a un gremio sindical. Ambas indagaciones demostraron ser similares a los resultados obtenidos, además evidenció cuán importante es la libertad sindical en las empresas por parte del personal, dado que así el RR. HH. puede participar en la toma de decisiones, mediante negociaciones con su empleador. Lo expuesto fue fundamentado teóricamente por Hayes y Tillement (2022) quienes definieron que, la libertad sindical representa la capacidad del colaborador de estar asociado a cualquier organización, en la cual el derecho crucial radica en la posibilidad de poder seleccionar a ciertos representantes sindicales. Mientras que, Guevara (2019) indicó que, el Derecho Constitucional en la Tercerización Laboral, representa un área enfocada en establecer los límites, al igual que los derechos que presentan los colaboradores que llevan a cabo actividades ajenas a la entidad.

En cuanto al **objetivo específico 1**, los resultados demostraron que, hubo relación demostrativa y representativa entre la dimensión efectividad de la libertad sindical y el derecho constitucional en la tercerización laboral, tras haber alcanzado un valor correlacional equivalente a 0.336, el mismo fue corroborado a través de un valor de sigma <0.05 . Igualmente, se halló coincidencia con la indagación presentada por Pérez (2021) quien concluyó que, todos los beneficios económicos atribuibles a los trabajadores de empresas usuarias se les debe proporcionar también a los colaboradores de las empresas que tercerizan, según su tiempo contractual, además manifestó que, el 72% fueron sentencias de libertad sindical y el 28% de TL, el 50% basadas en desnaturalización de la terciarización, el 25% por despido arbitrario en procesos de terciarización y el 25 infundadas, además los sindicatos en el marco de terciarización han tenido una actuación represiva y limitada, además esta modalidad presenta en lo colaboradores inestabilidad laboral. Igualmente se

halló concordancia con la indagación presentada por Panaque (2020) quien concluyó que, el derecho a la libertad sindical estuvo orientado en el desarrollo de garantías y protección, sin embargo, se viene limitando este en las empresas de terciarización, además reveló que, la descentralización productiva ha provocado que las entidades encarguen a terceros su ciclo productivo, siendo la más usada actualmente la denominada tercerización, no obstante, el derecho a la libertad sindical bajo esta modalidad carece de eficacia real y además no garantiza los derechos laborales en su personal. Por otro lado, se halló el estudio de Lopera (2020) quien determinó que, el derecho al trabajo representa uno de los pilares del estado, el mismo que goza de protección, no obstante, en Colombia a través de la modalidad de terciarización se viene vulnerando este derecho, además indicó que, la terciarización tiende a precarizar los derechos en el RR. HH., dado que muchas empresas contratan a personal por medio de esta modalidad en donde se usa en contrato sindical, el cual vulnera los derechos de estos, además se ha evidenciado la carencia de control por parte de los responsables en lo referido a materia laboral. Frente a ello, los estudios seleccionados guardaron relación con los resultados adquiridos y reflejó lo crucial que resulta ser la efectividad del RR. HH. en la libertad sindical, dado que así estos pueden decidir su participación en un sindicato o no. Lo mencionado fue sostenido teóricamente por Kanat et al. (2022) quienes conceptualizan que, la efectividad asociada a la libertad sindical representa la capacidad del capital humano de formar sindicatos sin que estos sean sujetos a represalia, a través de esta libertad reforzada con leyes que protegen a los RR. HH., en la mira garantizarles una adecuada representación legal.

En lo que respecta al **objetivo específico 2**, los resultados comprobaron que, existió relación directa y demostrativa entre la dimensión derecho comparado de la libertad sindical y el derecho constitucional en la tercerización laboral, dado que se obtuvo un valor de correlación equivalente a 0.370 y un valor de sigma <0.05 que reconoció tal relación. Igualmente, tales resultados concordaron con el estudio exhibido por Flores y Girón (2021) quienes concluyeron que, la simulación contractual (SC) al igual que el fraude sí vulnera los derechos laborales, además manifestó que, el fraude junto con la SC en la TL afecta a lo que refiere una remuneración justa y equitativa, así como también afecta los derechos y dignidad del RR. HH., además vulnera el derecho a la libertad sindical de estos. Mientras que, Velastegui (2022) en su indagación presentó que, las autoridades deben enfocarse en cumplir con las disposiciones basadas en los DD. HH. sin que se afecten los derechos de los trabajadores, además manifestó que, todas las disposiciones que limitan que se garantice a los RR. HH. el derecho referente a la libertad sindical, pueden denominarse discriminatorias y más aún si éstas son impuestas con autoridad, además el estado ecuatoriano está obligado a respetar y garantizar el derecho hacia una libre asociación, lo cual está establecido en sus normativas. Contrariamente, se halló el estudio ostentado por López y Guzmán (2019) quienes determinaron que, dado a los vacíos sobre los derechos del RR. HH. es que, los procesos de terciarización requieren un proceso de mejora continua que se oriente a fortalecer y avalar los derechos del trabajador, además manifestó que, la tercerización en Colombia ha presentado un gran impacto direccionado sobre el sector laboral, ello dado a la carencia de vigilancia, supervisión y atención a los derechos del RR. HH. donde las garantías hacia estos vienen resultando

petrificados. Frente a ello, es que los estudios revelaron que hubo ciertas similitudes con los resultados adquiridos, además probó cuán crucial es el análisis comparativo, dado que a través de estos se puede establecer los mecanismos apropiados para garantizar que el RR. HH. disfrute de las justas y equitativas condiciones laborales. Lo exhibido teóricamente fue fundado por Kanat et al. (2022) quienes manifestaron que, el derecho comparado representa una disciplina jurídica, la misma que busca la regulación de normativa, así como la aplicación de leyes laborales en varios países.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Primera: La libertad sindical y el derecho constitucional en la tercerización laboral alcanzaron una relación de 0.401, con una sigma inferior a 0.050 entre estas, viéndose explicado por motivo que, la protección del derecho constitucional a la libertad sindical debe permanecer incólume bajo cualquier modalidad de contratación, la tercerización laboral plantea desafíos particulares. Es esencial que los trabajadores tercerizados tengan la posibilidad de asociarse y formar sindicatos orientados a la resguardo de sus intereses, conforme lo garantiza la norma magna, sin que su estatus de subcontratación les prive de este derecho fundamental y de participación en la vida sindical.

Segunda: La efectividad y el derecho constitucional en la tercerización laboral alcanzaron una relación de 0.336, con una sigma < a 0.050 entre estas, viéndose explicado por motivo que, la efectividad de cualquier derecho depende de su aplicación práctica, la tercerización laboral no debe ser un obstáculo para la actualización de los derechos

constitucionales. Corresponde a los órganos jurisdiccionales y administrativos asegurar la implementación efectiva de estos derechos, incluyendo la vigilancia del cumplimiento de las condiciones laborales que la Constitución busca salvaguardar, independiente de vínculo laboral.

Tercera: El derecho comparado y el derecho constitucional en la tercerización laboral alcanzaron una relación de 0.370, con una sigma $<$ a 0.050 entre estas, viéndose explicado por motivo que, el derecho comparado puede arrojar luz sobre el tratamiento de la tercerización laboral en diferentes contextos, se torna relevante observar cómo diversos sistemas jurídicos salvaguardan los derechos constitucionales en este tipo de arreglos. La revisión de legislaciones foráneas permite advertir prácticas normativas que pueden ser adaptadas o incorporadas para fortalecer la tutela de derechos fundamentales de los trabajadores tercerizados en el ámbito nacional.

5.2. Recomendaciones

Primera: Se recomienda a la SUNAFIL de Moquegua implementar talleres y seminarios interdisciplinarios cuyo propósito sea profundizar la comprensión y práctica de estos principios de libertad sindical en el contexto de la tercerización laboral, tomando en cuenta el marco del derecho constitucional vigente en el Perú y particularidades del distrito. Dicha recomendación incluye la creación de módulos de capacitación que aborden las implicancias legales, económicas y sociales de la tercerización laboral y su impacto en los derechos sindicales, promoviendo así un espacio de diálogo concerniente el capital humano, empleadores y la autoridad judicial. Estos esfuerzos tienen como finalidad garantizar que los fiscales posean una comprensión integral de cómo la libertad sindical coexiste con las prácticas de tercerización laboral, asegurando una interpretación y aplicación de justicia acorde con las garantías constitucionales.

Segunda: Se sugiere a la SUNAFIL de Moquegua la creación de un observatorio para el seguimiento continuo y la evaluación de la efectividad de la libertad sindical (LS) frente a la tercerización laboral, en concordancia con el derecho constitucional. Este organismo deberá tener como funciones principales la recolección, análisis y divulgación de información relevante sobre tendencias, desafíos y mejores prácticas en la materia, permitiendo una comprensión más profunda de cómo la tercerización afecta el ejercicio efectivo de la LS. Además, el observatorio facilitará la

identificación de vacíos legales o de aplicación que requieran atención para la mejora de los derechos en el capital humano. La finalidad es proporcionar a los fiscales herramientas concretas y basadas en evidencia para la toma de decisiones y la promoción de políticas públicas que contribuyan a una mejor protección de los derechos sindicales en escenarios de tercerización laboral, alineadas con los principios constitucionales.

Tercera: Se recomienda al presidente del sindicato de trabajadores que promueva la realización de un estudio exhaustivo, el cual deberá incorporar un análisis meticuloso de la legislación nacional e internacional, con el objetivo de establecer claras diferencias y similitudes entre la libertad sindical y su regulación en el derecho comparado, así como su interacción e implicancias en el marco del derecho constitucional aplicado a la tercerización laboral específicamente en el Distrito Judicial de Moquegua. Esta iniciativa tiene como propósito fundamental dotar al sindicato de herramientas jurídicas sólidas y argumentos de peso que permitan abogar por la protección y promoción de los derechos laborales de sus afiliados en un contexto de tercerización, facilitando así la negociación con empleadores y la toma de decisiones estratégicas informadas en defensa de los intereses laborales. La propuesta involucra la colaboración con expertos en derecho laboral, la revisión de jurisprudencia relevante y el análisis de estudios de caso que sirvan

como base para desarrollar propuestas de mejora en las políticas de tercerización laboral que aseguren el respeto por la libertad sindical.

BIBLIOGRAFÍA

- Bonifacio, L. (2021). *Las empresas de tercerización y la limitación de derechos colectivos de trabajo en la actividad minera en Pasco 2010-2018* [Informe de pregrado]. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. http://45.177.23.200/bitstream/undac/2328/1/T026_71431392_T.pdf
- Camilo, L. y Sosa, A. (2022). La figura del colaborador eficaz como componente del Derecho Penal Premial. *Revista de la facultad de derecho y ciencia política*, 20 (30), 1 – 21. <https://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LEX/article/view/2448/2466>
- Flores, K. y Girón, F. (2021). *Fraude y simulación contractual en la tercerización laboral y los derechos laborales de los trabajadores, en el segundo juzgado laboral de la Ciudad de Huancayo, 2019* [Informe de pregrado]. Universidad Peruana de los Andes. <http://www.informatica.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/4566/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guevara, J. (2019). *Tercerización y sus efectos en los derechos laborales del trabajador de la empresa Protemax S.R.L. - Surco, año 2018* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49233/Guevara_DJI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hayes, J., y Tillement, S. (2022). Outsourcing and Safety. *An introduction* 1 (1), 12 – 19. doi:10.1007/978-3-030-89792-5_1

- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Izzati, N. (2022). Deregulation in job creation law: The future of Indonesian labor law. *Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum*, 9(2), 191-209. doi:10.22304/pjih.v9n2.a3
- Kanat, S., Atllgan, T., y Küçük, P. (2022). Economical and social dimensions of unionization in Turkish textile and clothing sector. *Autex Research Journal*, 22(2), 163-171. doi:10.2478/aut-2021-0004
- Liu, Z., y Zhu, J. (2020). Why workers' turnover is so high: Managed flexibility and the intermediary chain of China's migrant labor market. *Journal of Chinese Sociology*, 7(1), 84 – 101. doi:10.1186/s40711-020-00120-z
- Lopera, Y. (2020). *Tercerización laboral en Colombia y su incidencia en los derechos laborales de los trabajadores colombianos* [Informe de pregrado]. Universidad de Antioquia. <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/16565>
- López, J. y Guzmán, L. (2019). *Análisis Constitucional de la Tercerización en Colombia* [Informe de pregrado]. Universidad de la Costa – CUC. <https://goo.su/7SrRrj>
- López, Y. (2022). *La designación de delegados de trabajadores en las microempresas: una garantía para el ejercicio de la libertad sindical en el país* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo. <https://goo.su/6TUH1Lz>

- Lozada, W. (2022). *Abuso de derecho a través de la tercerización laboral en trabajadores de Empresas Cerveceras de la Ciudad de Lima* [Informe de pregrado]. Universidad Peruana de las Américas. <https://goo.su/A0Q1J8>
- Makarenko, O, Nazymko, Y., Krasnova, Y., Makarenko, N. y Doroshenko, V. (2022). Problematic issues of attracting criminal responsibility for the crimes against industrial safety. *Naukovyi Visnyk Natsionalnoho Hirnychoho Universytetu*, 1(4), 91-95. doi:10.33271/nvngu/2022-4/091
- Manjarin, E. (2020). Marx y la tradición iusnaturalista en un mundo industrializado. *Revista internacional de filosofía*, 1 (81), 145 – 160. <https://revistas.um.es/daimon/article/download/429001/286131/1490081>
- Menashe, M. (2020). Private actors as transnational regulators: The case of freedom of association. *Industrial Law Journal*, 49(1), 1-34. doi:10.1093/indlaw/dwz015
- Murray, I. (2022). Charities & discrimination: Is charity law always a better solution than public policy? *Nonprofit Policy Forum*, 13(2), 141-159. doi:10.1515/npf-2021-0066
- Muukkonen, M. (2023). Finnish student unions as associations in the context of ECHR article 11. *Nordic Journal of Human Rights*, 1 (1), 1 – 12. doi:10.1080/18918131.2023.2192075
- Panaque, C. (2020). *La clasificación de organizaciones sindicales en el Perú y su repercusión en la libertad de organización sindical de los trabajadores de las empresas de tercerización de servicios* [Informe de pregrado]. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2810>

- Pérez, S. (2021). *La Afectación de la Libertad Sindical como Derecho Constitucional en la Tercerización Laboral* [Informe de posgrado]. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. <https://goo.su/UIIPfmB>
- Quiroz, G. (2021). *La tercerización y su incidencia en la precarización laboral, en la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento* [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo. <https://goo.su/18Gtdk>
- Sisinaru, S. y Harijanti, S. (2022). The constitutionality of outsourcing job regulation in the law on job creation. *Law Reform: Jurnal Pembaharuan Hukum*, 18(1), 79-88. doi:10.14710/lr.v18i1.44249
- Thomas, J. (2019). Rule of law with asian characteristics: cultural insights from the occupy central movement in hong kong. *Indonesian Journal of International Law*, 16(2), 137-168. doi:10.17304/ijil.vol16.2.747
- Toro, A. (2022). *Terceerizacion laboral, su incidencia en la intermediación laboral, y su extensión mediante el contrato sindical* [Informe de posgrado]. Universidad Surcolombiana Gestión De Bibliotecas. <https://repositoriousco.co/bitstream/123456789/3154/1/TH%20EDA%20033.pdf>
- Valentine, J. (2019). Producer prices in the legal services industry after the great recession. *Monthly Labor Review*, 2019, 1-14. doi:10.21916/mlr.2019.25
- Velastegui, M. (2022). *El derecho a la libertad sindical de los trabajadores en el Código del Trabajo Ecuatoriano* [Informe de posgrado]. Universidad Central Ecuador.

<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/28726/1/UCE-FJCPS-CD-VELASTEGUI%20MICHELLE.pdf>

Zbucka, M., y Rocha, C. 2022). Atypical employment relations in brazil after the labor reform. *Acta Universitatis Lodziensis.Folia Iuridica*, 101 (1), 297-307. doi:10.18778/0208-6069.101.24

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia de la investigación

Problemas de investigación	Objetivos de investigación	Hipótesis de investigación	Variables	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1	
¿Cuál es la relación entre la libertad sindical y el derecho constitucional en la tercerización laboral, Distrito Judicial de Moquegua, 2023?	Determinar la relación entre la libertad sindical y el derecho constitucional en la tercerización laboral, Distrito Judicial de Moquegua, 2023	Existe relación significativa entre la libertad sindical y el derecho constitucional en la tercerización laboral, Distrito Judicial de Moquegua, 2023	Libertad sindical	Tipo de investigación Tipo básica Diseño de la investigación: Diseño no experimental, correlacional, transversal Población y muestra Población: 45 expertos Muestra: 45 expertos Tipo de muestra probabilística Aleatorio simple Técnica de recolección de datos Encuesta Instrumento Cuestionario
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	
<ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la relación entre la dimensión efectividad de la libertad sindical y el derecho constitucional en la tercerización laboral, Distrito Judicial de Moquegua, 2023? ¿Cuál es la relación entre la dimensión derecho comparado de la libertad sindical y el derecho constitucional en la tercerización laboral, Distrito Judicial de Moquegua, 2023? 	<ul style="list-style-type: none"> Identificar la relación entre la dimensión efectividad de la libertad sindical y el derecho constitucional en la tercerización laboral, Distrito Judicial de Moquegua, 2023 Identificar la relación entre la dimensión derecho comparado de la libertad sindical y el derecho constitucional en la tercerización laboral, Distrito Judicial de Moquegua, 2023 	<ul style="list-style-type: none"> Existe relación significativa entre la dimensión efectividad de la libertad sindical y el derecho constitucional en la tercerización laboral, Distrito Judicial de Moquegua, 2023 Existe relación significativa entre la dimensión derecho comparado de la libertad sindical y el derecho constitucional en la tercerización laboral, Distrito Judicial de Moquegua, 2023 	Efectividad Derecho comparado <hr/> Variable 2 Derecho constitucional en la tercerización laboral <hr/> Dimensiones Tratamiento jurídico Elementos característicos Eficiencia empresarial	