

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Carrera de **DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

“VULNERACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO DE
LOS OBREROS SINDICALIZADOS DE LIMPIEZA
PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DE LIMA
METROPOLITANA”

Tesis para optar el título profesional de:

Abogada

Autora:

Kely Malaver Lima

Asesor:

Mg. Magali Beatriz Bobadilla Yzaguirre

<https://orcid.org/0000-0002-2882-0575>

Lima - Perú

2022

JURADO EVALUADOR

Jurado 1	Marcos Alberto Suclupe Mendoza	10206537
Presidente(a)	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	William Homer Fernández Espinoza	70193394
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	Juan Humberto Quiroz Rosas	09458935
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

DEDICATORIA

A mis padres José, Emiliana, a mi hijita Génesis
Alessandra y a mis hermanos Arnando, Jesús, Carolina,
Grecia, este logro también es de ustedes.

AGRADECIMIENTO

A mis docentes de la UPN y a mi asesora de tesis Mg. Magali

Bobadilla por sus asesorías, enseñanzas y orientaciones.

Tabla de contenido

JURADO CALIFICADOR	2
DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
TABLA DE CONTENIDO	5
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE FIGURAS	7
RESUMEN	8
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	10
1.1. Realidad problemática	10
1.2. Formulación del problema	27
1.3. Objetivos	27
1.4. Hipótesis	27
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	29
CAPÍTULO III: RESULTADOS	33
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	42
REFERENCIAS	50
ANEXOS	54

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA N° 01: Derecho al trabajo según autores	12
TABLA N° 02: Constitución Política del Perú	13
TABLA N° 03: Ley 29245 Ley que regula la tercerización	15
TABLA N° 04: Ley 31254 Ley que prohíbe la tercerización y toda forma de intermediación laboral de servicios de limpieza pública y a fines que prestan los obreros municipales	16
TABLA N° 05: Ley 27972 Ley orgánica de las municipalidades	22
TABLA N° 06: Derecho universal de los derechos humanos	23
TABLA N° 07: Pacto internacional de los derechos económicos, sociales	24
TABLA N° 08: Directiva sindical	30
TABLA N° 09: Operacionalización de la variable	31

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1:</i> Tercerización laboral	14
<i>Figura 2:</i> Obreros disconformes con su tipo de contrato	33
<i>Figura 3:</i> Números de trabajadores que respondieron si cuentan con estabilidad laboral	34
<i>Figura 4:</i> Vulneración de los trabajadores	35
<i>Figura 5:</i> Obreros que encuentran aspectos positivos con la tercerización	37
<i>Figura 6:</i> Aspectos negativos de la tercerización	38
<i>Figura 7:</i> Beneficios al ser incorporados a la municipalidad	41

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación, denominado “Vulneración del derecho al trabajo de los obreros sindicalizados de limpieza pública de la Municipalidad de Lima Metropolitana”, la cual tiene como objetivo determinar cómo se vulnera el derecho al trabajo de los obreros de limpieza pública sindicalizados de la Municipalidad Metropolitana de Lima.

Se usará el método descriptivo simple, la población en la presente investigación se encuentra conformado por los obreros sindicalizados de limpieza pública de la Municipalidad de Lima Metropolitana y la muestra está conformada por (06) dirigentes del sindicato de trabajadores obreros de limpieza pública, la técnica utilizada es la encuesta, la cual fue creada y aplicada mediante una Guía de Entrevista que nos permitirá recolectar datos, información y determinar la vulneración del derecho al trabajo de los obreros de limpieza pública.

Se concluyó que existe una vulneración del derecho al trabajo a los obreros de limpieza pública al no ser reconocidos trabajadores esenciales, trabajadores que realizan actividad principal, específico de las municipalidades, las cuáles al ser considerados trabajadores terceristas son víctimas de inestabilidad laboral, precarización salarial, escasas condiciones de seguridad y salud al trabajador. Se debe respetar la supremacía constitucional según el artículo 2, 23 donde indica que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer ni rebajar la dignidad del trabajador.

PALABRAS CLAVES: Tercerización, precariedad, vulneración, derechos, trabajo.

ABSTRAC

In this research work, called "Violation of the right to work of unionized public cleaning workers of the Municipality of Metropolitan Lima", which aims to determine how the right to work of unionized public cleaning workers of Lima is violated. the Metropolitan Municipality of Lima.

The simple descriptive method will be used, the population in the present investigation is made up of unionized public cleaning workers of the Municipality of Metropolitan Lima and the sample is made up of (06) leaders of the union of public cleaning workers, the technique used is the survey, which was created and applied through an Interview Guide that will allow us to collect data, information and determine the violation of the right to work of public cleaning workers.

It was concluded that there is a violation of the right to work for public cleaning workers as they are not recognized as essential workers, workers who carry out their main activity, specific to the municipalities, which, being considered third-party workers, are victims of job instability, salary insecurity, Poor health and safety conditions for the worker. Constitutional supremacy must be respected according to article 2, 23 where it indicates that no employment relationship can limit the exercise of constitutional rights, nor ignore or lower the dignity of the worker.

KEY WORDS: Outsourcing, precariousness, violation, rights, work

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

El presente trabajo de investigación se originó por la visualización de trabajadores obreros de limpieza pública protestando y reclamando sus derechos al trabajo en las calles, solicitando principalmente el reconocimiento de sus labores como trabajadores esenciales, donde el trabajo que realizan son de carácter permanente, primordial, necesaria y por ende sus servicios están relacionada a la actividad principal de la empresa usuaria, en este caso, la Municipalidad Metropolitana de Lima. Es en ese sentido, que, en el año 2015, 709 trabajadores afiliados al Sindicato de trabajadores obreros de limpieza pública acuden al Poder Judicial iniciando una batalla legal y presentan una demanda por desnaturalización de tercerización laboral logrando una Casación Laboral N° 13749-2017 LIMA a favor, donde ratifican lo emitido por la Cuarta Sala Laboral y señala lo siguiente:

“En efecto, la conclusión arribada por el Colegiado Superior tiene sustento en la Ley N.º 27972 -Ley Orgánica de Municipalidades Artículo 80, numeral 3: Funciones específicas exclusivas de las municipalidades distritales y abundante jurisprudencia emitida por el Tribunal Constitucional, quien viene sosteniendo que las funciones de limpieza pública constituyen una prestación de naturaleza permanente, además de ser uno de los servicios principales que las municipalidades brinda a la comunidad y de su ejecución depende el cuidado del medio ambiente y la salud pública”(p. 5 y 6)

Posterior a ello el 05 de julio del 2021 se aprobó una Ley a favor de los obreros municipales, en este sentido apoya a dicha Casación mencionada líneas arriba, la Ley 31254 Ley que prohíbe la tercerización y toda forma de intermediación laboral de los servicios de

limpieza pública y a fines que prestan los obreros municipales (2021), donde señala lo siguiente:

“Artículo 1. Prohibición de tercerización laboral

Prohíbese a los gobiernos locales la tercerización y toda forma de intermediación laboral de los servicios de limpieza pública, recojo de residuos sólidos, conservación y mejora del ornato local y afines que prestan los obreros municipales.

Artículo 2. Servicios de limpieza pública y afines

Los servicios de limpieza pública, recojo de residuos sólidos, conservación y mejora del ornato local y afines que realizan los obreros municipales, se prestan bajo el régimen laboral de la actividad privada, de acuerdo a lo que establece la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades. Los obreros municipales tienen como único empleador a los gobiernos locales. (...)” (Ley 31254, 2021, p.1-2)

La norma establece que los obreros municipales contratados deben tener como único empleador a los gobiernos locales, pero hasta la fecha no hay incorporación alguna muy por el contrario denuncian que son víctimas de represiones, agresiones por parte de la Policía Nacional con bombas lacrimógenas, violencia física, cuando solo están manifestando su derecho a la protesta de forma pacífica, como también la indiferencia de los altos funcionarios de la Municipalidad de Lima Metropolitana que desacatan el mandato judicial y la ley aprobada 31254.

1.1.1 Marco Teórico

Derecho al Trabajo. En el presente trabajo de investigación se ha tratado de conocer diferentes conceptos donde se evidencia una evolución de la misma, plasmado en el siguiente cuadro:

Derecho al trabajo según autores

Boza (2011)	Hernandez (2010)	Neves (2007)	Gómez (2007)	Cabanellas (1949)
Se debe aplicar a una determinada relación laboral donde debe concurrir las cualidades: <ul style="list-style-type: none"> ° Trabajo humano ° Productivo ° Cuenta ajena ° Libre ° Subordinado 	Considero que se manifestó como una respuesta por parte de la industrialización europea, donde prevalecía la explotación de los obreros.	Es una disciplina encargada de formalizar la relación jurídico-económica de forma contractual entre ambas partes, como el empleador y el trabajador.	Es el conjunto de normas legales y reglamentarias de carácter imperativo que envuelven el contrato de trabajo realizado bajo dependencia .	Es el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico social de los trabajado-res de toda índole.

Fuente: Elaboración propia

Al respecto se concluye que el concepto del derecho al trabajo integra una relación laboral mediante un contrato de trabajo cuya finalidad es brindar protección y mejorar las condiciones de los trabajadores buscando un equilibrio entre trabajador y empleador.

En la investigación es necesario resaltar que el derecho al trabajo se encuentra reconocido y amparado en la Constitución Política del Perú como derecho fundamental, social y económico, resaltando además el segundo párrafo donde ninguna relación laboral debe restringir el ejercicio de los derechos constitucionales ni menospreciar la dignidad de los trabajadores:

Tabla N° 02

Constitución Política del Perú 1993

Constitución Política del Perú 1993			
Artículo 2°	Artículo 22°(D.S.E)	Artículo 23°(D.S.E)	Artículo 24°(D.S.E)
Derechos fundamentales de la persona 15. Toda	El trabajo es un deber y un derecho.	Modalidad del Trabajo El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege	Derechos del trabajador El trabajador tiene derecho a

<p>persona tiene derecho. (...) a trabajar libremente, con sujeción a la ley.</p>	<p>Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.</p>	<p>especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. <u>Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.</u></p> <p>(subrayado propio)</p>	<p>una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.</p>
---	--	---	---

Fuente: Constitución Política del Perú (1993)

- **Tercerización Laboral**

La tercerización posee conceptos dónde en el presente trabajo de investigación ha sido tratado desde diferentes enfoques:

Enfoque económico y social. Según Chira (2020), menciona que la tercerización trata de la modificación económica y social alcanzando a los países que han estado en proceso de evolución de la Revolución Industrial, causado por la empresa cuando crea circulación de procesos para efectuar ciertas actividades de una empresa que se realizan por medio de un contrato.

Enfoque Jurídico: Según Toyama (2008), nos presenta un concepto más jurídico la cual la define como un proceso de externalización o desplazamiento que conlleva a actividades empresariales independientes y autónomas de las funciones y/o actividades del ciclo de producción que anteriormente se desarrollaba por la misma empresa, cuyos elementos característicos son 1) la pluralidad de clientes, 2) debe tener su propio equipamiento, 3) inversión de capital y 4) retribución por servicio u obra. En ese contexto, respecto a los elementos antes mencionados, el artículo 3 del reglamento Decreto Supremo No. 006-2008-TR nos dice que el cumplimiento de estos cuatro requisitos es fundamental porque son integradores y basta que la falta de un elemento la subcontratación queda desvirtuada.

Enfoque Normativo. Según Muñiz (2006) nos presenta una perspectiva más

normativa donde, de conformidad con el artículo 5 la Ley N° 29245 señala que si se detecta una simple provisión de personal se habrá desnaturalizado la tercerización y, los trabajadores desplazados tendrán relación laboral directa e inmediata con la empresa cliente, cancelándose el registro del tercero y posterior a ello la aplicación de multas a ambas empresas.

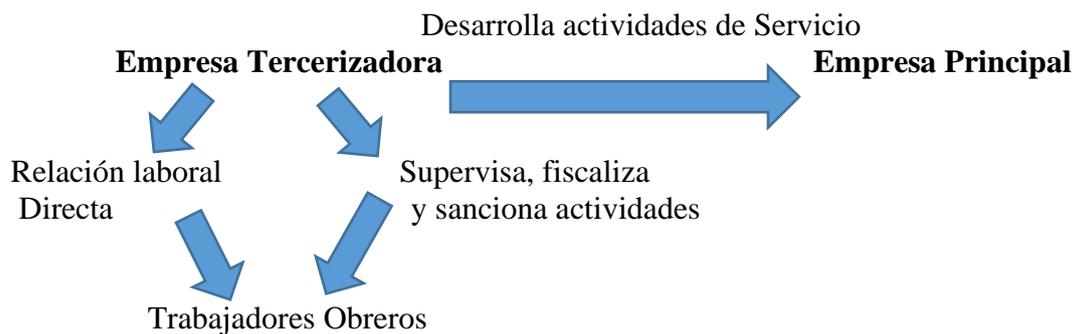


Figura N° 01 Tercerización

Fuente: Elaboración propia

A continuación, presentamos las distintas modificaciones de la Ley 29245, ley que regula los servicios de tercerización publicado el 24 de junio del 2008, según Decreto Supremo 006-2008-TR y Decreto Supremo 001-2021 TR, donde el D.S.006-2008 restringe derechos laborales, desvirtuando la finalidad de una regulación de la norma.

Posteriormente se aprueba el Decreto Supremo 001-2021 TR el 23 de febrero del 2022 donde nos describe especificando sus definiciones:

Tabla N°03

LEY 29245 Ley que Regula los Servicios de Tercerización

LEY 29245

- | | |
|---------------|---|
| 24 junio 2008 | <ul style="list-style-type: none"> • Art. 2 Definición: “Se entiende por tercerización la contratación de empresas para que desarrollen actividades u obras...” • (...) La aplicación de este sistema de contratación no restringe el ejercicio de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores. |
|---------------|---|

<p>Decreto Supremo N°006- 2008-TR 12 setiembre 2008</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 1 Actividades especializados u obras: servicios u obras prestados en un contexto de tercerización, cuya ejecución no supone la simple provisión del personal. Actividades principales: Actividades consustancial al giro del negocio – Todas las etapas del proceso productivo: (todas las actividades) Tercerización: “Forma de organización empresarial por lo que una empresa principal encarga o delega el desarrollo de una o más partes de su actividad principal...”
<p>Decreto Supremo N°001- 2022-TR 23 febrero 2022</p>	<p>Modifica algunos artículos del D.S. N°006-2008 (23 febrero 2022)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Art. 1 Actividad especializados u obras “Son actividades especializadas aquellas actividades vinculadas a la actividad principal de la empresa principal (...). Se entiende por obra la ejecución de un encargo concreto vinculado a la actividad principal de la empresa principal (...) Las actividades especializadas u obras...no pueden tener por objeto el núcleo del negocio” Núcleo del negocio: “Forma parte de la actividad principal de la empresa, pero por sus particulares características no corresponde a las actividades especializadas u obras que pueden ser objeto de tercerización con desplazamiento. (...)” • Art. 2 Ámbito de Tercerización: “comprende a las empresas principales cuyos trabajadores están sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que tercerizan actividades especializadas u obras que forman parte de su actividad principal (...)” No está permitida la tercerización de las actividades que forman parte del núcleo del negocio. • Art. 5 Desnaturalización de la tercerización: “Cuando el desplazamiento de trabajadores por parte de la empresa tercerizadora no tenga por objeto desarrollar actividades principales conforme la definición en art.1 del presente reglamento. Cuando el desplazamiento de trabajadores por parte de la empresa tercerizadora se realiza para el desarrollo de actividades que forman parte del núcleo del negocio. (...)”

Fuente: Ley 29245 Ley que Regula los Servicios de Tercerización (2008)

Podemos concluir, que el D.S. 001-2022TR define específicamente el artículo 1 Actividad especializadas u obras a aquellas actividades vinculadas a la actividad principal de la empresa principal (...), donde el D.S.006-2008 TR permitía tercerizar todas las actividades (construcción, constitución, administración, organización, etc.). Además, menciona que las actividades especializadas u obras **no pueden tener por objeto el núcleo del negocio,**

asimismo no está permitida la tercerización a las actividades que forman parte del núcleo del negocio, definiéndola a esta como parte de la actividad principal de la empresa.

Posteriormente se publicó la ley 31254 publicada el 05 de julio del 2021 ley que prohíbe la tercerización de los servicios de limpieza pública reconociendo como único empleador a las municipalidades.

A continuación, para nuestro trabajo de investigación se presenta la Ley 31254 Ley que prohíbe la tercerización y toda forma de intermediación laboral de los servicios de limpieza pública y afines que prestan los obreros municipales.

Tabla N° 04

Ley 31254

Ley 31254

Artículo 1. Prohibición de tercerización laboral

Prohíbese a los gobiernos locales la tercerización y toda forma de intermediación laboral de los servicios de limpieza pública, recojo de residuos sólidos, conservación y mejora del ornato local y afines que prestan los obreros municipales.

Artículo 2. Servicios de limpieza pública y afines

Los servicios de limpieza pública, recojo de residuos sólidos, conservación y mejora del ornato local y afines que realizan los obreros municipales, se prestan bajo el régimen laboral de la actividad privada, de acuerdo a lo que establece la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades. Los obreros municipales tienen como único empleador a los gobiernos locales.

Artículo 3. Declaración de interés nacional

Declárase de interés nacional los servicios de limpieza pública y afines, así como la protección laboral de los obreros municipales que los prestan, con el objetivo de garantizar la salud pública y el cuidado y preservación del medio ambiente.

Los gobiernos locales que hayan contratado servicios de limpieza pública, recojo de residuos sólidos, conservación y mejora del ornato local y afines, mediante tercerización u otras formas de intermediación laboral, retoman dichas contrataciones de manera directa al término del contrato vigente.

PRIMERA. Proceso de adecuación

En el plazo máximo de 1 año, contado a partir de la vigencia de la presente ley, los gobiernos locales incorporan progresivamente, bajo el régimen laboral de la actividad privada, al personal que presta servicios de limpieza pública, recojo de residuos sólidos, conservación y mejora del ornato local y afines mediante tercerización u otras formas de intermediación laboral, previa evaluación de méritos e idoneidad para los referidos servicios, de acuerdo a lo establecido en la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.

SEGUNDA. Protección contra el despido o cese de actividades

En el lapso de adecuación de la presente ley, los obreros municipales que se encuentren prestando servicios de limpieza pública, recojo de residuos sólidos, conservación y mejora del ornato local y afines, contratados mediante tercerización u otras formas de intermediación laboral, cuentan con la debida protección contra el despido injustificado y/o término de contrato, y de ser el caso tienen prioridad para ser contratados por el gobierno local al que brindaron servicios.

Fuente: Diario El Peruano (publicada el 05 de julio del 2021) Ley 31254

- **Obreras de limpieza pública**

Según la Ley Orgánica de las Municipalidades, artículo 37(2003) refiere lo siguiente:

“los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral aplicable a la administración pública, conforme a ley. Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos a dicho régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen” (p. 11)

Limpieza pública, barrido de vías públicas; lavado de calles, locales públicos y plazas públicas; recolección, reciclaje, transporte, descarga y disposición final de residuos sólidos; entre otros. (Decreto Supremo N°017-2017-TR, 2018).

Según Jurica (2012) Define a los obreros que prestan sus servicios a los municipios son catalogados como servidores públicos y están sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.

Según la Revista Científica Argentina (2022) El “*trabajo sucio*” de las ciudades. *Condiciones y experiencias laborales de los trabajadores de limpieza urbana en la Ciudad de Buenos Aires- Argentina*, concluye en su investigación: Que los trabajadores que efectúan el servicio manual de barrido de calles constituyen un colectivo laboral. Se trata además de una ocupación definida donde no se llega a tocar como una problemática y no existe objeto de estudio y determinarse como “esencial”, pero a la vez está considerada como una actividad de baja calificación, entendiéndose como un trabajo obrero manual, es precarizado, no es reconocido ante la sociedad ni las autoridades.

Jurisprudencias

- **Sentencia del Tribunal Constitucional – Expediente N° 4983-2009 PA/TC, de fecha 10 de marzo del 2010**, en su análisis señala lo siguiente:

“Del mismo modo debe recordarse que es criterio jurisprudencial uniforme de este Tribunal (STC 1891-2009-PA, STC 0046-2009-PA, STC 04481-2008-PA, entre otras) considerar que la labor de la limpieza pública constituye una prestación de naturaleza permanente en el tiempo, por ser una de las funciones principales de las municipalidades” (Fundamento 8)

El Tribunal Constitucional ha considerado la existencia de documentos fehacientes donde se ha acreditado que la demandante mantuvo una relación laboral ininterrumpida con la demandada, Municipalidad Provincial del Santa, y que la actora laboró como obrera de limpieza pública cumpliendo las 08 horas de trabajo, sujeta a subordinación y al pago de su remuneración.

• **Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 02111-2010-**

PA/TC, de fecha 24 de enero de 2012, donde señala lo siguiente:

“Una de las pretensiones más comunes es la de reconocimiento del vínculo laboral entre la empresa principal y el trabajador tercerizado, al haberse desnaturalizado su contrato por encontrarse bajo la subordinación de la empresa principal. Al respecto, el Tribunal Constitucional menciona en varias de sus sentencias que cuando se configura la situación descrita líneas arriba, el objetivo real de la tercerización ha sido disminuir o anular los derechos laborales de los trabajadores, resultando esta subcontratación incompatible con nuestra Constitución”. (Fundamento 18)

En este caso se ha observado la existencia de resoluciones emitidas por la Autoridad Administrativa donde se aprecia claramente que la vínculo de contrato de tercerización operada entre las empresas EDELNOR S.A.A. y CAM PERÚ S.R.L. ha sido desnaturalizado y en dichas inspecciones se determinó: a) que CAM PERÚ no cuenta con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales, al quedar comprobado que utiliza la infraestructura, equipos mobiliarios y servicios que son propiedad de EDELNOR S.A.A.; b) que no existe una plena subordinación de los trabajadores de la empresa inspeccionada, al estar en muchos casos supeditados a órdenes o directivas de la empresa EDELNOR S.A.A.; y c) que la empresa inspeccionada no asume las tareas contratadas por su cuenta y riesgo, entre otros, todo ello generándose la desnaturalización de tercerización.

• **Casación Laboral N° 18486-2017-Del Santa, de fecha 07 de noviembre del 2019,**

donde señala lo siguiente:

“La Corte Suprema de Justicia de la República ha esbozado en diferentes sentencias una definición propia de la tercerización, indicando como idea central que la tercerización laboral es un contrato de naturaleza civil, mediante el cual una empresa principal que cuenta con autonomía propia delega el desarrollo de ciertas labores a otra

empresa, ya sea mediante el insourcing o el outsourcing, dependiendo si las labores se desarrollan dentro de las instalaciones de la empresa principal. En esa misma línea, se señala también que un elemento importante es que la empresa que presta los servicios de tercerización sea una organización empresarial independiente respecto a la principal”.
(Considerando 12°)

Al respecto, la empresa tercerizadora Laborum Outsourcing S.A.C. sólo proporcionó personal, donde no se ha demostrado su autonomía tal como la norma lo indica, dado que fue dirigido en el desarrollo de sus labores por la entidad usuaria. Asimismo, se determina que el contrato de tercerización suscrito entre la empresa principal Hidrandina S.A. y la empresa tercerizadora Laborum Outsourcing S.A.C., se encuentra desnaturalizado al no reunir los requisitos y características establecidos en la Ley, por lo que, reconoce la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado entre las demandantes y la empresa Hidrandina S.A., aplicándose el principio de primacía de la realidad.

- **Casación Laboral N° 8983-2015-Del Santa, de fecha 19 de enero del 2017**, donde señala lo siguiente:

“La Corte Suprema de Justicia de la República ha concluido, que, para la materialización de las labores contratadas, el único aporte de la empresa locadora ha sido la de proporcionar el personal quienes fueron dirigidos en el desarrollo de sus labores por la entidad usuaria, por lo que debe reconocerse una relación laboral directa de los accionantes con la demandada”. (Considerando 12°)

En este caso la empresa tercerizadora contravino una norma cesionando a los trabajadores, la empresa principal proporcionaba los recursos técnicos materiales y demás para el desarrollo de sus labores, iii) las labores que desempeñaban los trabajadores desplazados por Reinsa S.R.L se encontraban bajo la supervisión y subordinación de Essalud, iv) la relación de tercerización entre Reinsa S.R.L y Essalud se encuentra desnaturalizada al constituir dicha

relación una simple provisión de personal.

1.1.2. Antecedentes Nacionales e Internacionales

Al respecto mencionaremos los antecedentes nacionales e internacionales que contribuirán a resolver nuestra problemática.

Según Chira (2019) en su Tesis titulada *“La precarización laboral y el fraude y la simulación en la tercerización como producto de una inadecuada regulación”* para obtener el título académico de Maestro por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo concluye: El uso de la tercerización de servicios produce afectación en muchas figuras del derecho del trabajo, pero si a ello le sumamos que su uso es simulado y fraudulento las implicancias de afectación alcanzan a principios rectores como el de Igualdad, debido a que muchos trabajadores que deberían ser contratados por la empresa principal recaen en empresas tercerizadoras, y las desigualdades como la discriminación salarial saltan a la vista.

Según Salazar (2017) en su Tesis *“El uso indiscriminado del contrato de tercerización y sus repercusiones en los derechos de la empresa tercerizadora”* para optar el grado académico de Abogado por la Universidad de San Martín de Porres, concluye: Un reglamento no puede contradecir lo establecido en una norma de rango superior, en este caso una Ley, pues el principio de jerarquía deviene del principio de supremacía constitucional, el cual se basa en el respeto de los derechos fundamentales; asimismo, la Supremacía Constitucional es entendida como una característica especial y esencial de la Constitución de una Nación.

Según De Silva (2013) en su Tesis *“Subordinación Jurídica y la Tercerización Laboral: el Problema constitucional de Brasil”* para obtener el grado de Doctor en Sociedad Plural y Nuevos Restos del Derecho en la Universidad de Burgos- España, concluye: Que el trabajo prestado de forma permanente genera un vínculo de empleo independientemente de que este trabajo esté relacionado con la actividad-fin o no de la empresa, se debe analizar de

forma sería el concepto de tercerización con datos relacionados a la situación económica y humana del trabajador tercerizado, así como de su realidad sindical, la cual se encuentra afectada ya que la mayoría de los sindicatos de América Latina ejercen una protección limitada frente al trabajador tercerizado debido que no tienen representación jurídica sobre todo los trabajadores externos, asimismo existe una pulverización del movimiento sindical, en ese sentido recomienda vincular a los trabajadores tercerizados al sindicato de la empresa tercerizadora aun cuando la actividad sea temporal, al igual que en Francia.

Según López y Guzmán (2019) en su Tesis “*Análisis Constitucional de la Tercerización en Colombia*” para obtener el grado de Abogado por la Universidad de la Costa-CUC – Colombia, concluye: En su mayoría los más beneficiados con la tercerización son las empresas que subcontratan y las compañías que prestan sus servicios, es decir la empresa principal, sin tomar en cuenta a los trabajadores puesto que tales empresas han hallado la forma de obtener más utilidades ocultando que existe la relación laboral entre el trabajador tercerizado y la empresa principal.

1.1.3 Ley Orgánica de la Municipalidades

La Ley Orgánica de las Municipalidades en función del servicio de la limpieza:

Tabla N° 05

Ley Orgánica de las Municipalidades Ley N° 27972

Art.80 Las Municipalidades, ejercen las siguientes funciones:

(...)3. Funciones específicas exclusivas de las municipalidades distritales:

3.1. Proveer del servicio de limpieza pública determinando las áreas de acumulación de desechos, rellenos sanitarios y el aprovechamiento industrial de desperdicios.

3.2. Regular y controlar el aseo, higiene y salubridad en los establecimientos comerciales, industriales, viviendas, escuelas, piscinas, playas y otros lugares públicos locales.

Fuente: Ley Orgánica de las Municipalidades (2003. p. 19)

Al respecto se debe tener en cuenta el artículo 80, numeral 3, donde indica que las funciones de limpieza pública es un servicio principal que las Municipalidades brinda a la comunidad y de su ejecución depende el cuidado del medio ambiente y la salud pública.

1.1.4 La Declaración Universal de los Derechos Humanos

El Perú aprobó la declaración mediante adhesión a través del decreto ley N° 22128, el 12 de abril de 1978, quedando de esta manera perfeccionada esta declaración y por lo tanto con carácter vinculante para nuestro país presentando los artículos 23, 24 donde el derecho al trabajo es reconocido y respaldado:

Tabla N° 06:

Declaración Universal de los Derechos Humanos

Artículo 23°	Artículo 24°
<p>1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y la protección contra el desempleo.</p> <p>2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.</p> <p>3. Toda persona que trabajo, tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será complementada, en caso necesario, por cualesquiera otros medio de protección social.</p> <p>4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.</p>	<p>1. Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración de trabajo y a vacaciones periódicas pagadas</p>

Fuente: Declaración Universal de los Derechos Humanos (1978)

1.1.5 Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales

El Pacto Internacional de los derechos económicos, sociales y culturales en materia laboral también reconocen el derecho de toda persona a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias:

Tabla N° 07

Pacto internacional de los derechos económicos, sociales y culturales

Artículo 7°:

Los estados partes en el presente pacto reconoce el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativa y satisfactoria que le aseguren en especial:

- A. Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual. Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias, conforme a las disposiciones del presente pacto.
 - B. La seguridad y la higiene en el trabajo
 - C. Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad. (...)
-

Fuente: Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales

En diversas partes del mundo encontramos una diversidad de conceptos a la vez diferente impacto sobre la actividad de tercerización laboral y que es lo que implica en cada país, existe una categorización donde poseen un alto y diferente niveles de calidad de vida y status, además de un amplio desarrollo empresarial, industrial, comercial, ingreso mensual alto y un elevado desarrollo. “Actividad que consiste en la contratación de un sujeto especializado, independiente y autónomo, para la satisfacción de un servicio, a través del suministro de bienes o de la prestación de sus servicios a cambio de un precio determinado” (Bernal-Guerrero, 2017, p. 11).

En Latinoamérica es reconocido por hacer uso la práctica ventajosa y beneficioso para el empresariado de la tercerización, además se conoce que países como Brasil, Colombia,

Argentina poseen entre un 30% y 40% de subcontratación, la cual conlleva a una serie de repercusiones para la economía, salud y bienestar de la clase trabajadora. Una de las consecuencias de la tercerización es la presencia de empresas terceristas, que conllevan al establecimiento de un modelo regulador flexible de modo que minimiza los logros sindicales alcanzados en el siglo XX. Como consecuencia existe una clara precarización de la fuerza laboral. La descalificación de la mano de obra lo que deja desprotegidos a los trabajadores de este sector, violentando sus derechos e incentivando el crecimiento únicamente del sector privado (Hernández M. & Estrada B, 2013).

Las empresas solo observan intereses particulares y dejan de lado al trabajador, la clase obrera que a través de la tercerización no obtiene beneficio económico, estabilidad laboral, más aún sus derechos laborales son vulnerados. Es por ello que esta situación, permitió el surgimiento de relaciones de trabajo encubiertas, disfrazadas, ambiguas y triangulares, en perjuicio de los intereses de los trabajadores, de los empleadores, del Estado y la sociedad, consignéndose un abuso que no debe permitirse porque vulnera esas garantías básicas laborales de los trabajadores. Aun cuando se hace un mal uso de la tercerización tercerización, se constituye en una acción de carácter ilegal. La OIT concluyó lo siguiente en la Resolución relativa a la relación de trabajo, adoptada en la 91.^a Conferencia General de 2003: Advierte la OIT que no es su propósito combatir otras formas de relaciones jurídicas distintas a la relación de trabajo; sino todo lo contrario: que todos los actores del mercado de trabajo tengan acceso al uso de una amplia gama de acuerdos por medio de los cuales un trabajador realiza o presta servicios a un empleador o un empresario, pero dentro de un uso correcto de las distintas formas jurídicas laborales y no laborales. (OIT, 2003)

En el Perú, la subcontratación se manifiesta, principalmente, a través de dos figuras: por un lado, mediante la figura de la intermediación laboral, que supone la subcontratación de

mano de obra; y por otro, mediante la tercerización laboral, que supone la subcontratación de bienes y servicios (Mejía, 2014, pp. 99-100)

Además de ello el empresariado reduce costos contratando personal, las cuales sus condiciones laborales no son óptimas, además de la fragmentación de la mano de obra.

Como es conocido, en el marco de los procesos de fragmentación productiva, tercerización y subcontratación laboral que han tenido lugar en las últimas décadas, se han generalizado diversas modalidades de trabajo que carecen de protección y de estabilidad (Del Bono y Quaranta, 2010; Flecker y Meil, 2010; Celis Ospina, 2012; Basualdo y Morales, 2014; Del Bono, 2014).

1.1.6 Justificación

Justificación Teórica. La presente investigación se realiza con el propósito de aclarar un conflicto de la normativa existente de la ley de tercerización que no se respeta y por ende se produce una vulneración el derecho de los trabajadores, cuyos resultados de esta investigación podrán ser considerados como una propuesta a fin de solucionar la situación de los trabajadores de limpieza pública, asimismo los resultados servirán como base de investigación a futura porque se ha recogido de fuentes confiables de base de datos, como Scielo, Google Académico, Redalyc, como también jurisprudencias constitucionales, constitución política, Declaración Universal de los derechos Humanos, etc.

Justificación Metodológica. La presente investigación refiere una metodología basada en un tipo de investigación básica, con enfoque cualitativo, con un tipo de diseño descriptivo, puesto que observa la realidad en la realidad la Norma de Tercerización cuya aplicación inadecuada genera una problemática donde los afectados son los trabajadores de limpieza pública.

Justificación Práctica. La presente investigación puede servir como base para investigaciones de un nivel más elevado que tengan en cuenta la vulneración de derechos mediante la aplicación inadecuada de la norma sobre tercerización.

1.2. **Formulación del problema**

¿Cómo se vulnera el derecho al trabajo de los obreros sindicalizados de limpieza pública de la Municipalidad de Lima Metropolitana?

1.3. **Objetivos**

Objetivo general

- Determinar cómo se vulnera el derecho al trabajo de los obreros sindicalizados de limpieza pública de la Municipalidad de Lima Metropolitana.

Objetivos específicos

- Identificar si la tercerización laboral vulnera el derecho al trabajo de los obreros sindicalizados de limpieza pública de la Municipalidad de Lima Metropolitana.
- Determinar si la Municipalidad Metropolitana de Lima cumple con el objetivo de la Ley 31254 reconocida en norma vigente.

1.4. **Hipótesis**

Hipótesis General

- El derecho al trabajo de los trabajadores obreros sindicalizados de limpieza pública se vulnera con la implementación de la tercerización laboral.

Hipótesis Específicos

- La tercerización Laboral vulnera el derecho al trabajo a los obreros sindicalizados de limpieza pública al declararse la desnaturalización de los contratos de tercerización.

- La Municipalidad Metropolitana de Lima vulnera los derechos fundamentales al trabajo de los obreros de limpieza pública al no cumplir con la Norma 31254 vigente.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1. Diseño de Investigación

“El diseño es el conjunto de estrategias procedimentales, metodológicas y técnicas, que regulan la formulación del problema, da respuestas y verifica o demuestra las hipótesis de tipo de investigación cualitativa.” (Hernández, 2006, p. 30)

El presente trabajo de investigación se aplicará un enfoque cualitativo con diseño descriptivo, que permitirá analizar el tema a investigarse y proporcionar amplia información, describiendo datos importantes para nuestro estudio.

Según Blasco y Pérez (2007), la investigación cualitativa (Enfoque) estudia la realidad en su contexto natural interpretando fenómenos con relación a las personas implicadas, mediante el uso de instrumentos para recoger información como las entrevistas, imágenes, los cuales nos permitirán describir las rutinas y las situaciones problemáticas, (p.25)

2.2. Población

Según Villasís y Miranda (2016), La población de estudio es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra, y que cumple con una serie de criterios predeterminados. Es necesario aclarar que cuando se habla de población de estudio, el término no se refiere exclusivamente a seres humanos, sino que también puede corresponder a animales, muestras biológicas, expedientes, hospitales, objetos, familias, organizaciones, etc.; para estos últimos, podría ser más adecuado utilizar un término análogo, como universo de estudio. (p. 202).

En la presente investigación nuestra población está determinado por los trabajadores obreros de limpieza pública sindicalizados de la Municipalidad de Lima Metropolitana, obreros dedicados al recojo de residuos sólidos municipales conformado por: choferes, recolectores, barrenderos, lavadores; la cual nos permitirá estudiar para comprobar las hipótesis planteadas.

2.3. Muestra

En el presente trabajo de investigación, nuestra muestra está determinado por entrevistas a (06) Dirigentes del sindicato de obreros de limpieza pública de Innova

Ambiental (SITOBUR), trabajadores que fueron seleccionados por presentar menos temores a las represalias del empleador, en este caso la Municipalidad, sujetos con conocimiento de la materia que a través de una Guía de entrevista nos enviarán información sobre la problemática afectada. En la presente investigación que se realizará con relación a la vulneración del derecho al trabajo el tipo de muestra es NO PROBABILÍSTICO. Se dice no probabilística porque no tiene la finalidad de generalizar en términos la probabilidad, siendo que las elecciones dependen de razones relacionadas con las características de la investigación, es el indagador quien opta por la muestra.

Según Johnson (2014) En las muestras no probabilísticas, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador.

Los individuos a quienes se entrevistará en la presente investigación son aquellas personas que pertenecen a la Directiva del Sindicato de trabajadores obreros de limpieza pública SITOBUR, sujetos directos que son conocedores del tema y actores de la problemática.

Carvajal (2013), el sujeto de investigación, es el primer elemento que integra la estructura y el proceso de la investigación científica (p. 12)

Directiva del sindicato de trabajadores obreros de limpieza pública

Tabla N° 08

Directiva Sindical

SUJETOS	SEX O	DNI	CARGO
Jimmy Ángel Ayme Fernández	M	42532270	Secretario General
Jazmín Beatriz Leyva Malpartida	F	47259236	Secretaria General Adjunta
Gaudencia Palma Vásquez	F	16794960	Secretaria de Defensa
Rubén Matos Cisneros	M	09049800	Secretario de Defensa
Jenny Victoria Tapia Inofuente	F	06795955	Secretaria de Actas y archivos

Fuente: Elaboración propia

2.4. Operacionalización de las Variables

Tabla N° 09

Operacionalización de las Variables

Variable	Definición	Indicador
Derecho al trabajo	“Es el conjunto de principios, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico social de los trabajadores de toda índole; esto es, de las clases económicamente débiles de la sociedad compuestas de obreros, empleados y trabajadores intelectuales e independientes” (Cabanellas, 1949: 315).	Principio: Irrenunciabilidad de los derechos Normas: Ley 31254 Tipos de trabajadores: Obreros, empleados y trabajadores intelectuales e independientes

Fuente: Elaboración propia

2.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Según Rodríguez (2008), en un proyecto las técnicas de investigación son los medios empleados para recoger información, entre los cuales sobresalen la observación, el cuestionario, las entrevistas y las encuestas (p.10).

La técnica utilizada en la presente investigación es la Entrevista y el instrumento utilizado es la Guía de Entrevista, donde se elaborarán preguntas de manera abierta con el objeto de que el entrevistado responda con libertad respecto al tema permitiéndosele recaudar información que nos permita absolver la presente investigación.

La recolección de datos se llevó a cabo de manera presencial previa coordinación con el Secretario general Jimmy Ayme en el local sindical de SITOBUR, ubicado en Jr. Zepita N° 131-2° piso- Cercado de Lima.

2.6. Métodos de Análisis de Datos

El método de análisis de datos se llevó a cabo mediante el uso de técnicas e instrumentos de recolección de datos bajo los parámetros del enfoque cualitativo y diseño teoría fundamentada aplicando las respectivas herramientas e instrumentos para la recolección de datos con la finalidad de recolectar información suficiente acerca del problema planteado con respecto a los objetivos planteados en el presente trabajo de investigación. En este sentido se analizaron las normas pertinentes y procesó la información generada por las respuestas de los entrevistados.

2.7. Aspectos Éticos

Las consideraciones éticas que siguió el presente trabajo de investigación son:

El uso de fuentes debidamente referenciadas con el nombre del autor, año de publicación y el número de página, tal como lo indica la Universidad Privada del Norte.

Se tomó en consideración las pautas para una forma adecuada de las citas de acuerdo al Manual APA, la cual fue utilizado para realizar nuestras citas, parafraseo, referencias bibliográficas, tablas y gráficos, tal como indica la Universidad Privada del Norte estableciendo estándares de investigación científica, donde es el más adecuado para los temas de ciencias Sociales.

Se solicitó el consentimiento previo y voluntario a los entrevistados para la realización de la Guía de entrevista teniendo en cuenta que son trabajadores y consintieron colocar sus nombres y firmas.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

En este capítulo se evidenciará los resultados del desarrollo de la investigación obtenidos en la Guía de Entrevista efectuada a la directiva del sindicato de obreros de limpieza pública.

Objetivo General

Determinar cómo se vulnera el derecho al trabajo de los obreros sindicalizados de limpieza pública de la Municipalidad de Lima Metropolitana.

Pregunta 1 ¿Ud. en su condición de obrero de limpieza pública, está conforme con su tipo de contrato? Los obreros miembros del sindicato de limpieza pública respondieron:

Ayme	<i>“No, no estamos conforme porque el contrato que entregan los empleadores son entregados cada tres meses, esto genera incertidumbre en los obreros”</i>
Leyva	<i>“No, porque actualmente el trabajador firma un contrato cada tres, dos hasta un mes, el obrero tiene esa preocupación si llega su contrato o si la empresa te votará”</i>
Molina	<i>“No estoy conforme porque sólo firmamos cada tres meses”</i>
Matos	<i>“No estamos conformes con el tipo de contrato ya que es provisional”</i>
Palma	<i>“No estoy conforme con nuestro tipo de contrato, los trabajadores obreros son inestables”</i>
Tapia	<i>“Es imposible estar conforme con el contrato, no estoy conforme con el tipo de contrato porque no existe estabilidad laboral”</i>

Los obreros de limpieza concordaron en sus respuestas que están inconformes con su tipo de contrato puesto que se les proporciona un contrato temporal de uno a tres meses, generando una preocupación e incertidumbre en su continuidad laboral.



Figura N° 02 Obreros disconforme con su tipo de contrato

Elaboración propia

Pregunta 2 ¿Ud., como trabajador obrero de limpieza pública, considera que su labor cuenta con estabilidad laboral? ¿Porqué?

Los obreros municipales sindicalizados respondieron:

Ayme	<i>“No, porque el trabajador está inestable, desconoce si al otro mes trabajará pese a estar expuesto a peligros”</i>
Leyva	<i>“No, porque somos trabajadores tercerizados”</i>
Molina	<i>“No, porque en una empresa privada no existe estabilidad laboral”</i>
Matos	<i>“No, porque estamos a expensas de lo que dice la patronal, estamos con miedo”</i>
Palma	<i>“No, el obrero de limpieza pública no cuenta con estabilidad laboral, porque tiene que esperar cada mes, 2 o 3 meses su renovación, esto es una afectación a sus derechos laborales”</i>
Tapia	<i>“No, porque trabajamos para una empresa tercerista, la empresa no brinda estabilidad”</i>

Al respecto según la guía de entrevista el 100% de los obreros municipales, opinan que no cuentan con estabilidad laboral, puesto que son trabajadores tercerizados, el trabajador desconoce si el siguiente mes renovará contrato o simplemente llegará su cese laboral pese a estar expuestos a peligros, considerándolo como una afectación a sus derechos laborales.



Figura 03: Trabajadores que respondieron si cuentan con estabilidad laboral

Elaboración propia

Pregunta 3 ¿Cómo cree Ud. que es vulnerado sus derechos como trabajador?

Los obreros municipales sindicalizados respondieron:

Ayme	“ Al no tener estabilidad laboral, el empleador debe entender que toda la pandemia hemos trabajado, no hemos parado, somos trabajadores de primera línea también y eso no es reconocido por las autoridades ”
Leyva	“Al no reconocer que somos trabajadores esenciales”
Molina	“En el aspecto económico, la Municipalidad de Lima paga a cada trabajador un alto costo y los obreros reciben la mínima parte de la empresa tercerista”
Matos	“Nosotros somos trabajadores de primera línea y eso no es reconocido por la patronal cuando la Corte Suprema indica que somos trabajadores directo de la Municipalidad pero la propia Municipalidad no lo reconoce”
Palma	“Porque somos trabajadores terceristas, no podemos reclamar nada, somos trabajadores municipales pero éste no es reconocido por las autoridades”
Tapia	“Al no existir estabilidad laboral, no hay aumento de sueldo desde hace 6 años”

Según la entrevista a los obreros de limpieza se identificó tres factores importantes donde sus derechos son vulnerados como trabajador: no existe estabilidad laboral, no se les reconoce como trabajadores esenciales por las autoridades, no existe mejoras salariales, no hay aumento desde hace 6 años.



Objetivo Específico 1

Identificar si la tercerización Laboral vulnera el derecho al trabajo de los obreros sindicalizados de limpieza pública de la Municipalidad de Lima Metropolitana

Pregunta 4: ¿Qué entiendes por la tercerización Laboral? Los obreros sindicalizados de limpieza pública respondieron:

Ayme	<i>“Es un mecanismo por la que una empresa principal encarga el desarrollo de su actividad principal a otra empresa usuaria”</i>
Leyva	<i>“Es la contratación de una tercera empresa para que realice las actividades, servicios de una principal hacia otra empresa, pero en este caso comete abusos”</i>
Molina	<i>“Es la contratación de una empresa principal donde encarga sus actividades y servicios”</i>
Matos	<i>“Es un mecanismo de contratación para desarrollar actividades y servicios de la empresa principal a costa de la precariedad del trabajador”</i>
Palma	<i>“Es la contratación de una empresa tercerista para realizar las labores de una empresa principal, pero esta empresa tercerista es abusiva y somete a los trabajadores”</i>
Tapia	<i>“Nosotros somos trabajadores tercerizados, trabajamos para una empresa que es contratada por la Municipalidad de Lima pero no somos reconocidos, la empresa se enriquece a costa del trabajador”</i>

Los obreros municipales mencionan que es la contratación de una empresa principal a otra empresa tercera a fin de realizar actividades y servicios, en este caso para la empresa usuaria que es la Municipalidad de Lima Metropolitana, finalmente resaltan que la empresa tercerista es abusiva, precariza y somete a los trabajadores.

Pregunta 5: ¿Encuentras aspectos positivos en la tercerización?

Los obreros sindicalizados de limpieza pública respondieron:

Ayme	<i>“En nuestra labor que realizamos no hay aspectos positivos, más aún la patronal es el que obtiene ganancias a costa del obrero municipal”</i>
Leyva	<i>“No encuentro aspectos positivos, todo lo contrario”</i>
Molina	<i>“Ninguna”</i>
Matos	<i>“Para nosotros los obreros no encontramos aspectos positivos”</i>
Palma	<i>“No”</i>
Tapia	<i>“No encuentro aspectos positivos”</i>

Los obreros municipales opinan en su totalidad (100%) que no encuentran aspectos positivos en la tercerización, para los obreros de limpieza pública no existe aspectos positivos, al contrario, consideran que la patronal obtiene en su mayor porcentaje las ganancias a costa de un salario no conforme con el trabajo que realizan.

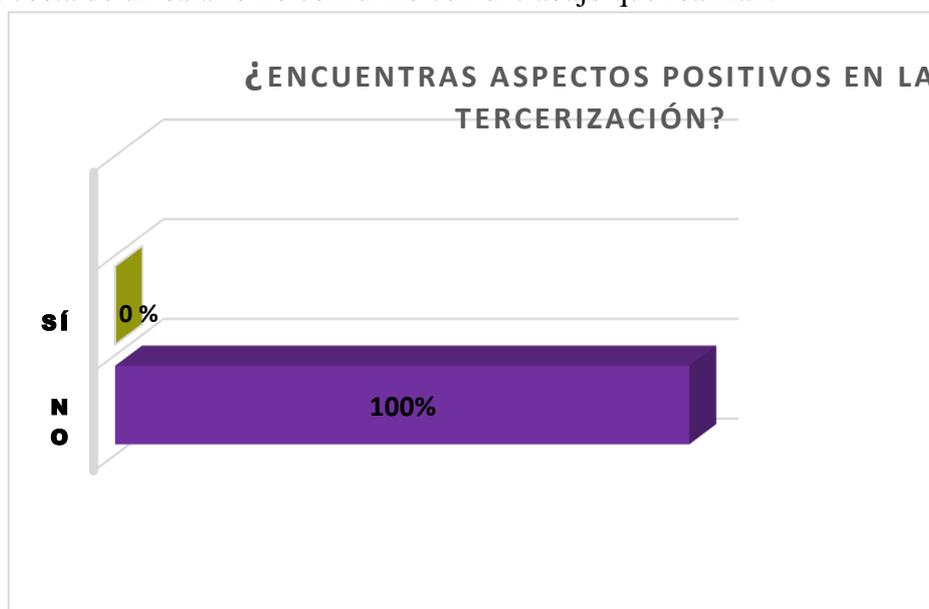


Figura N° 05 Obreros que encuentran aspectos positivos en la tercerización

Elaboración Propia

Pregunta 06: ¿Puedes nombrar aspectos negativos que encuentras con la tercerización

laboral? Los obreros de limpieza pública sindicalizados respondieron:

Ayme	<i>“Somos expuestos a una precariedad laboral, no hay mejoras salariales, hay inestabilidad laboral, el obrero no es reconocido como trabajador esencial y la Corte Suprema nos dio la razón somos trabajadores con funciones específicas de las Municipalidades de acuerdo a la Ley Orgánica de las Municipalidades”</i>
Leyva	<i>“No podemos pedir aumento de sueldos, cuando un obrero se accidenta y es nuevo es llevado al seguro cuando debe activarse el SCTR, no existe condiciones de seguridad y salud”</i>
Molina	<i>“No cumple con hacer chequeos anuales a los trabajadores, el sueldo es muy bajo, el trabajo es a presión y sin estabilidad laboral”</i>
Matos	<i>“No tenemos mejores sueldos, no puedes reclamar porque la empresa te cesa, no tenemos implementos de seguridad”</i>
Palma	<i>“No contamos con estabilidad laboral, no tenemos un sueldo digno, no hay aumento salarial, cuando protestamos de manera pacífica a la Municipalidad de Lima somos reprimidos con la policía nacional del Perú.”</i>
Tapia	<i>“No hay estabilidad laboral, no puedes exigir aumento de sueldo, cuando solicitas nuevos materiales para barrido dicen que aún no llegan causando daño físico articulares en las manos y columna a los trabajadores”</i>

Al respecto se identificó los aspectos negativos:

Inestabilidad Laboral	<ul style="list-style-type: none"> Existe inestabilidad laboral puesto que el obrero firma cada 1,2 ó 3 meses su renovación.
Precariedad Salarial	<ul style="list-style-type: none"> No tienen aumento de sueldo desde hace más de 6 años, generando escasez en los bolsillos del obrero de limpieza.
Escasos condiciones es Seguridad y Salud	<ul style="list-style-type: none"> Escasos materiales para trabajar causando daño físico en los articulaciones y lumbares de los trabajadores. No se activa la atención rápida SCTR al trabajador en caso de accidentes laborales

Figura N° 06: Aspectos negativos de la Tercerización

Elaboración Propia

Objetivo Específico 2

Determinar si la Municipalidad Metropolitana de Lima cumple con el objetivo de Ley 31254 reconocida en norma vigente.

Pregunta 07: ¿Te consideras trabajador de la Municipalidad de Lima? ¿Por qué?

Los obreros sindicalizados de limpieza pública respondieron:

Ayme	<i>“Sí, la Corte Suprema mediante Casación Laboral 13749-2017-Lima nos reconoce, también la ley 31254 donde prohíbe la tercerización que prestan las municipalidades”</i>
Leyva	<i>“Sí, porque tenemos ganado la Casación Laboral 13749 y la Ley 31254</i>
Molina	<i>Sí me considero trabajador de la Municipalidad de Lima por la Casación Laboral ganado en el 2017 y la Ley 31254”</i>
Matos	<i>“Nosotros somos trabajadores municipales así lo dice la casación Laboral y la Ley donde prohíbe la tercerización”</i>
Palma	<i>“Sí, tenemos ganado una casación a nuestro favor, así lo indica nuestra función es principal y propias que las municipalidades deben administrar y la ley 31254”</i>
Tapia	<i>“Yo, como trabajador obrero que ejerce la función principal para la municipalidad, claro que sí me considero, así también lo indica la Corte Suprema”</i>

Los obreros concordaron en su totalidad de respuestas indicando SÍ, se consideran trabajadores municipales, puesto que existe una Casación Laboral 13749-2017-LIMA a favor de ellos, donde se les reconoce como trabajadores que realizan actividades principales y funciones primordiales, permanentes propios de las municipalidades, además la Ley vigente 31254 Ley que prohíbe la tercerización y toda forma de intermediación laboral de los servicios de limpieza pública y afines que prestan los obreros municipales.

Pregunta 08: ¿Qué manifiesta la Municipalidad Metropolitana de Lima con respecto al cumplimiento de la Ley 31254?

Los obreros sindicalizados de limpieza pública respondieron:

Ayme	<i>“Se ha emitido varios oficios a la Municipalidad, hemos reclamado que se cumpla la Ley 31254 mediante manifestaciones donde tenemos un Acta de Compromiso firmado por el Sub Gerente de Personal de la Municipalidad de Lima el 17 de noviembre del 2021 donde se compromete a incorporar a los trabajadores a partir del 15 de enero del 2022 pero hasta la fecha no acata”</i>
Leyva	<i>“Un representante de la Municipalidad de Lima se comprometió a incorporarnos pero no hay nada, la municipalidad está desacatando la ley, nosotros seguiremos protestando para que se cumpla”</i>
Molina	<i>“La municipalidad firmó un acta donde se compromete a incorporar progresivamente a las obreras pero hasta la fecha no hay, dice que no hay presupuesto, eso solo es una excusa”</i>
Matos	<i>“Ellos no acatan lo que dice la ley y el acta firmado por la misma municipalidad, seguiremos protestando hasta que se cumpla”</i>
Palma	<i>“Desacatan todo tipo de oficio que se le cursa al alcalde, desacata la ley, simplemente no acata cualquier tipo de incorporación alguna”</i>
Tapia	<i>“Desacata la ley, como sindicato, el alcalde Romero está siendo denunciado ante fiscalía por desacato ante la autoridad judicial”</i>

Los obreros de limpieza pública, opinaron que se ha emitido varios oficios a la Municipalidad Metropolitana de Lima solicitando que se acate lo dispuesto en la Ley 31254 vigente, pero hasta la fecha no hay ningún incorporado, asimismo en las constantes protestas que realizan frente a la Municipalidad, el Sub Gerente de Personal con el Secretario General firmaron un Acta de Trabajo donde se compromete a incorporar a los trabajadores a partir del 15 de enero del 2022, pero hasta la fecha no acata la Ley, continuarán con su protesta

hasta su incorporación, finalmente menciona que se ha denunciado ante fiscalía al alcalde Miguel Romero por desacato ante la autoridad judicial.

Pregunta N° 09 ¿Cuáles serían los beneficios que obtendría Ud. al ser incorporados a la Municipalidad Metropolitana de Lima?

Los obreros municipales sindicalizados respondieron:

Ayme	<i>“Tendríamos estabilidad laboral al ser trabajadores directos de la municipalidad habría mejores condiciones de seguridad y salud, nosotros solo exigimos que se cumpla la ley y el mandato judicial”</i>
Leyva	<i>“Que se respete mi trabajo, somos trabajadores esenciales, nosotros ganamos el sueldo mínimo y no es justo, ya no firmaríamos contrato”</i>
Molina	<i>“Estabilidad laboral y un sueldo digno”</i>
Matos	<i>“Ya no firmaríamos contratos, nuestro sueldo ya no sería bajo, mejores sueldos, el alcalde Romero debe acatar la ley y no mandar a la policía a agredirnos”</i>
Palma	<i>“Trabajadores en planilla, directos; mejoras condiciones laborales, mejores condiciones de seguridad y salud”</i>
Tapia	<i>“Reconocimiento como trabajadores esenciales, estabilidad laboral, mejoras condiciones salariales, mejores condiciones de seguridad y salud en el trabajo”</i>

Los obreros municipales, opinaron que obtendrían estabilidad laboral, no firmarían contratos donde está en duda su continuidad laboral, al ser trabajadores de la Municipalidad habría mejores condiciones de Seguridad y Salud, además de un sueldo digno.

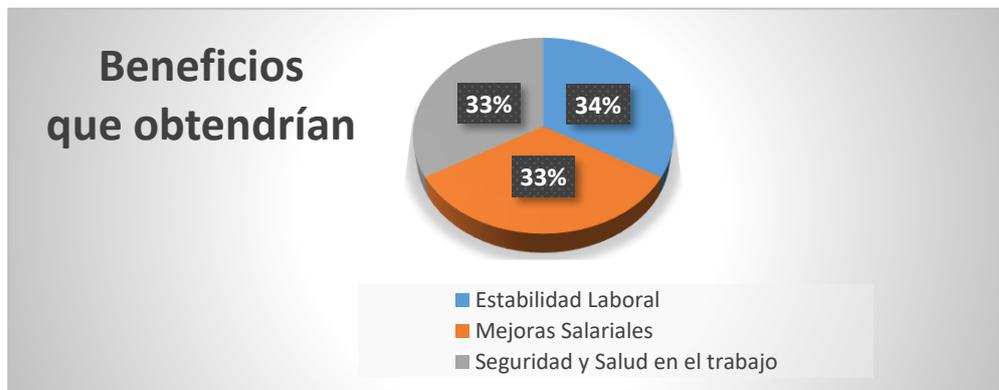


Figura N° 07: Beneficios al ser incorporados a la Municipalidad

Elaboración Propia

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4. 1 Discusiones

4.1.1. Limitaciones

El presente trabajo de investigación se encontró con las siguientes limitaciones:

- La imposibilidad de entrevistar a todos los trabajadores obreros de limpieza pública por estar prohibidos por parte de su empleador además de ser temerosos frente a ello se recurrió entrevistar al sindicato. Al inicio de las primeras conversaciones por vía telefónica, el Secretario General se mostró un poco receloso con brindarme algún tipo de información sobre la problemática, aduciendo que en más de una oportunidad han sido perseguidos, hostigados, denunciados por la empresa en la cual son terceristas demostrando desconfianza de mi persona.
- El tema de investigación abordado en este año 2022, a la fecha no se ha encontrado investigaciones referidos a la vulneración de derecho al trabajo de los obreros sindicalizados en la municipalidad de Lima, además de hallarse escasos trabajos de investigación como antecedentes nacionales e internacionales referida a ésta problemática en concreto.

4.1.2. Interpretación Comparativa

En la presente sección abordaremos las discusiones de acuerdo a nuestro **Objetivo General**: “Determinar cómo se vulnera el derecho al trabajo de los obreros sindicalizados de limpieza pública de la Municipalidad de Lima Metropolitana”, cuyo **Hipótesis General**: El derecho al trabajo de los obreros sindicalizados de limpieza pública se vulnera con la implementación de la tercerización.

Se puede apreciar según los datos obtenidos en la Guía de entrevista a los obreros sindicalizados de limpieza pública que existe una disconformidad con el tipo de contrato que les ofrece la empresa puesto que es temporal, no se les reconoce como trabajadores esenciales, no existe mejoras salariales, todo ello considerando que, por pertenecer a una empresa tercerizadora están expuestos a la vulneración del derecho al trabajo, se debe tener en cuenta que el servicio de limpieza pública es una actividad principal, específica, propias de las municipalidades tal como lo determina la Sentencia del Tribunal Constitucional, donde al no existir un reconocimiento del vínculo entre el trabajador de la tercerizadora y la empresa para lo cual está realizando la actividad principal estarían obviando derechos de los trabajadores a pesar que existe abundante jurisprudencia respaldando ello. El caso de la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N° 4983-2009 PA/TC, de fecha 10 de marzo del 2010, en su análisis señala y reconoce que el tribunal posee amplia jurisprudencia diversas sentencias donde considera que la labor de la limpieza pública constituye una prestación de naturaleza permanente en el tiempo, por ser una de las funciones principales de las municipalidades.

Además de existir una afectación a la Ley 29245 Ley que regula la Tercerización, del artículo 2 del Decreto Supremo 001-2022-TR en su última modificatoria, donde no está permitida la tercerización de las actividades que forman parte del núcleo del negocio. De la misma manera al segundo párrafo del artículo 2 de misma ley, menciona **la aplicación de este sistema de contratación no restringe el ejercicio de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores.**

Por otro lado, observamos en la Constitución Política del Perú en sus artículos 2°, 22° referente al tema, donde nos ayuda a tener el respaldo a nivel constitucional que evidencia la protección del derecho al trabajo en todos sus aspectos resaltando además el artículo 23°

que ninguna relación laboral debe restringir el ejercicio de los derechos constitucionales, ni menospreciar o desestimar la dignidad del trabajador.

Finalmente comparando los resultados con la tesis de Salazar (2017) titulada “El uso indiscriminado del contrato de tercerización y sus repercusiones en los derechos de la empresa tercerizadora” en el cual nos concluye que un reglamento no puede entrar en conflicto con lo que está escrito en un código superior (en este caso, la ley). Esto se debe a que el principio de jerarquía se deriva de la supremacía constitucional basada en el respeto a los derechos fundamentales. Asimismo, la soberanía constitucional se entiende como un rasgo especial y esencial de la rígida constitución de una nación.

Posteriormente, procederemos con la discusión de nuestro **Objetivo Específico 1: “Identificar si la tercerización laboral vulnera el derecho al trabajo de los obreros sindicalizados de la Municipalidad de Lima Metropolitana”, Hipótesis Específico 1:** La tercerización Laboral vulnera el derecho al trabajo a los obreros de limpieza pública al declararse la desnaturalización de los contratos de tercerización.

Se puede apreciar que los obreros de limpieza pública reconocen que son trabajadores contratados de una empresa principal a fin de realizar actividades y servicios pero en este caso, la empresa tercerista comete abusos, precariza y somete a los trabajadores, no encuentran ningún aspecto positivo todo lo contrario sólo aspectos negativos identificando lo más importante que existe una inestabilidad laboral donde el trabajador no cuenta con respaldo contractual a pesar de realizar actividades principales de las municipalidades, precariedad salarial señalando que son más de seis años que no reciben aumento salarial llegando a obtener el monto de S/. 1, 080 de remuneración mensual reduciéndose con el descuento de la AFP, llegando incluso una remuneración por debajo del sueldo mínimo y escasas condiciones de seguridad y salud donde son

sometidos a un exceso de carga laboral generando desgaste físico aunado más con complicaciones de las articulaciones y lumbares.

Comparando los resultados con la tesis de Chira (2019) titulada “La precarización laboral y el fraude y la simulación en la tercerización como producto de una inadecuada regulación” concluye que el uso de la tercerización de servicios produce afectación en muchas figuras del derecho del trabajo, pero si a ello le sumamos que su uso es simulado y fraudulento las implicancias de afectación alcanzan a principios rectores como el de igualdad, debido a que muchos trabajadores que deberían ser contratados por la empresa principal recaen en empresas tercerizadoras, y las desigualdades como la discriminación salarial saltan a la vista. De la misma manera la Tesis de López y Guzmán (2019) titulada “Análisis Constitucional de la Tercerización en Colombia” concluye que mayormente los más beneficiados con la tercerización son las empresas terceristas y la empresa principal, sin tomar en cuenta a los trabajadores puesto que aquellas empresas han hallado la forma de obtener más utilidades desconociendo el vínculo laboral entre el trabajador tercerizado y la empresa principal.

Al respecto debemos señalar la Casación Laboral 13749-2017 Lima según expediente 01241-2015, en su pronunciamiento quinto reconoce la existencia de una relación laboral entre los trabajadores y la Municipalidad Metropolitana de Lima, y por lo tanto, los contratos de naturaleza laboral celebrados entre los trabajadores y la empresa principal devienen en ineficaces desde su celebración, además que, que el Colegiado Superior está respaldada por la Ley N° 27972 – Artículo 80, numeral 3 de la Ley Orgánica de las Municipalidades: Funciones Específicas Exclusivas del Gobierno Local y la amplia jurisprudencia de la Corte Constitucional, donde constituye una actividad permanente y es también uno de los servicios más importantes que los gobiernos locales brindan a sus comunidades, y de su implementación dependen los cuidados ambientales y de salud pública.

Finalmente procederemos con la discusión del **Objetivo específico 2°: Determinar si la Municipalidad de Lima Metropolitana de Lima vulnera el derecho al trabajo de los obreros sindicalizados de limpieza pública mediante la Ley 31254 reconocida en norma vigente, Hipótesis Específico 2:** La Municipalidad Metropolitana de Lima vulnera los derechos fundamentales al trabajo de los obreros de limpieza pública al no cumplir con la Norma 31254 vigente.

Según la entrevista los obreros de limpieza pública se consideran trabajadores municipales, puesto que existe una Casación Laboral 13749-2017-Lima a favor de ellos, donde se les reconoce como trabajadores que realizan actividades principales y funciones primordiales, permanentes propios de las municipalidades, además la Ley vigente 31254 Ley que prohíbe la tercerización y toda forma de intermediación laboral de los servicios de limpieza pública y afines que prestan los obreros municipales, de igual modo han emitido diferentes oficios a la Municipalidad Metropolitana de Lima solicitando que se acate lo dispuesto en la Ley 31254 vigente, pero hasta la fecha no hay ningún incorporado existiendo un Acta de Trabajo donde el Gerente de Personal de la municipalidad se compromete a incorporar a los trabajadores a partir del 15 de enero del 2022 donde hasta la fecha hace caso omiso a dicha acta, finalmente mencionan que se ha denunciado ante fiscalía al alcalde Miguel Romero por desacato ante la autoridad judicial y continuarán protestando ante el municipio donde al ser pasados a las planillas de la municipalidad obtendrían estabilidad laboral, no firmarían contratos poniendo en duda su continuidad laboral, habría mejores condiciones de Seguridad y Salud, además de un sueldo digno.

Comparando con los resultados se debe señalar la Ley 31254 Ley que prohíbe la tercerización y toda forma de intermediación laboral de los servicios de limpieza pública y afines que prestan los obreros municipales publicado el 05 de julio del 2021, tiene como objetivo mejorar las condiciones laborales del obrero de limpieza pública donde en el

artículo 1° prohíbe a los gobiernos locales la tercerización de los servicios de limpieza pública, recojo de residuos sólidos además de la conservación y mejora del ornato local que prestan los obreros municipales y el artículo 2° decreta que los obreros de limpieza pública tienen como único empleador a los gobiernos locales bajo el régimen de la actividad privada garantizando la seguridad y salud del trabajador, empero según los entrevistados a la fecha no hay incorporación alguna determinando que el gobierno local vulnera el derecho al trabajo a los obreros de limpieza pública.

4.1.3. Implicancias

- **Implicancia Teórica:** El presente trabajo de investigación se realizó con el objetivo de esclarecer que existe conflicto con las disposiciones vigentes de la Ley de Tercerización y que se han vulnerado los derechos de los trabajadores, cuyos resultados pueden ser vistas como una propuesta de solución a la situación pública y de los obreros de limpieza.
- **Implicancia Práctica:** El presente trabajo de investigación servirá como base para futuras investigaciones más avanzadas que analicen las violaciones de los derechos a través de la aplicación indebida de las reglas de tercerización.
- **Implicancia Metodológica:** El presente trabajo de investigación hace referencia a una metodología básica, utiliza un enfoque cualitativo, de diseño descriptivo donde permitirá analizar los resultados y comparar la problemática con trabajadores obreros de limpieza pública de otras municipalidades.

Primero: Se vulnera el derecho al trabajo de los obreros sindicalizados de limpieza pública de la municipalidad de Lima porque mediante la implementación de los contratos de tercerización de servicios se omite el contenido de la Ley 31254 que prohíbe la tercerización de los obreros de limpieza pública.

Además, se ha identificado jurisprudencialmente a través de la Casación Laboral 13749-2017 Lima el vínculo laboral con el municipio, que el obrero de limpieza pública realiza una actividad principal, esencial propias de las municipalidades por ende ser considerados trabajadores de las planillas municipales.

Segundo: Se ha identificado que la tercerización laboral vulnera el derecho al trabajo de los obreros sindicalizados de limpieza pública de la municipalidad metropolitana de Lima ya que con dicho procedimiento de tercerización de los servicios públicos los obreros de limpieza pública son vulnerables frente a los contratos a plazos que se realizan con la empresa principal, lo que ocasiona inestabilidad en el trabajo, precariedad salarial y pésimas condiciones de seguridad y salud del trabajador.

Tercero: La municipalidad metropolitana de Lima vulnera el derecho al trabajo de los obreros sindicalizados de limpieza pública al no cumplir la Ley 31254 donde hasta la fecha no hay algún incorporado.

4.3. Recomendaciones

Primero: Se recomienda buscar información en concreta a la problemática, estudios previos donde proporcionará un respaldo académico garantizando una validez a la evidencia presentada.

Segundo: Se recomienda realizar la recolección de datos mediante la guía de entrevista a los obreros sindicalizados ya que al tener un contacto directo con los actores principales de la problemática evidenciarán resultados más efectivos y precisos.

Tercero: Se recomienda investigar normas actualizadas con sus distintas modificaciones en referencia a la problemática.

REFERENCIAS

Basualdo, V. y D. Morales, comps. (2014). La tercerización laboral: orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina. Buenos Aires: Siglo xxi. *Revista Científica*. 17(6) pp.122-135. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5828278>

Barreiro, G. (1999). Notas sobre la descentralización productiva en la empresa y su escisión interna. *Revista Española de Derecho del trabajo*. N°94, Madrid, Marzo. Recuperado de <http://revistas.unibague.edu.co/index.php/dosmiltresmil/article/view/55>

Bernal García, F., Guerrero Orbe, D., & Godoy Córdoba. (mayo-junio, 2017). Resolución 5670 de 2016. ¿Reglas claras en materia de tercerización laboral?, Legis, Bogotá, 2017. *Revista Actualidad laboral*, 5(21) pp. 11-16. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6620992>

Celis Ospina, J.C., coord. (2012). La subcontratación laboral en América latina: miradas multidimensionales. Medellín. *Revista de Investigación Escuela Nacional Sindical*.4(2). pp. 25-43. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5828278>

<https://pdba.georgetown.edu/Parties/Peru/Leyes/constitucion.pdf>

Cruz Villalón, J. (1994). Descentralización productiva y sistema de relaciones laborales.

En: *Revista de trabajo y Seguridad Social*. N°13. Madrid. Recuperado de

<http://www.scielo.org.mx/pdf/rms/v82n1/2594-0651-rms-82-01-191.pdf>

Del Bono, A. (2014). La regulación de la subcontratación laboral en la Argentina: sus

alcances y los debates vigentes. Ponencia presentada en el Seminario Internacional

O Trabalho no Brasil: uma perspectiva comparada. unicamp, San Pablo, Brasil, 13

al 14 de noviembre de 2014. *Revista de Investigación Académica*. 12(84). pp. 122.

Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5828278>

Flecker, J. y P. Meil (2010). Organizational restructuring and emerging service value

chains: Implications for work and employment. *Work, Employment and Society*

24(4), pp. 680-698. Recuperado de

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5828278>

Ley 27972 Ley Orgánica de Municipalidades. Recuperado de:

<https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0015/3-ley-organica-de-municipalidades-1.pdf>

Ley 29245 Ley que regula la tercerización. Diario oficial El Peruano. Recuperado de

<https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0108/Ley-Regula-Servicios-Tercerizacion.pdf>

Ley 31254. Ley que prohíbe la tercerización y toda forma de intermediación laboral de los servicios de limpieza pública y a fines que prestan los obreros municipales.

Recuperado de: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-prohíbe-la-tercerizacion-y-toda-forma-de-intermediacion-ley-no-31254-1970219-3/>

Navarrete Maldonado, A (2018). Tercerización e Intermediación Laboral: Problemática Actual. (1º. Ed.). Lima: Gaceta Jurídica S.A. Recuperado de Cruz Villalón, Jesús (1994). Descentralización productiva y sistema de relaciones laborales. *Revista de trabajo y Seguridad Social*. N°13. Madrid. (32)1 pp.24-42. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/rms/v82n1/2594-0651-rms-82-01-191.pdf>

OIT. (2003). Resolución relativa a la igualdad de remuneración. 91a Conferencia General. Ginebra. RedLat. (2010). Estado del Trabajo Decente en 7 países de América Latina, incluida Colombia. p. 26. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5828278>

Soriano Cortes, D. (2007). Las Contratas en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Sevilla: Ediciones Mergablum. *Revista de Investigación Académica Jurídica*. (45). pp.167-181. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10784/12174>

Torres Tafur, C. N. “Tercerización de actividades principales. ¿Ejercicio válido de la libertad de empresa o abuso patronal?”, en *Revista Jurídica del Perú*, Octubre, 2010.

Torres Tafur, C. N. “La intermediación laboral: Temporalidad, subordinación y paradójica regulación”, en *Actualidad Jurídica*, N° 201, Agosto (201). p.p. 249-256.

Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5973401>

ANEXOS

• ANEXO N° 01: Matriz de Consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Definición de Variable	Diseño de Investigación
<p>¿Cómo se vulnera el derecho al trabajo a obreros sindicalizados de limpieza pública de la Municipalidad de Lima Metropolitana.</p>	<p><u>Objetivo General</u> Determinar cómo se vulnera el derecho al trabajo a los obreros sindicalizados de limpieza pública de la Municipalidad de Lima Metropolitana.</p> <p><u>Objetivos Específicos</u> Identificar si la tercerización Laboral vulnera el derecho al trabajo a los obreros sindicalizados de limpieza pública de la Municipalidad de Lima Metropolitana.</p> <p>Determinar si la Municipalidad Metropolitana de Lima vulnera el derecho al trabajo a los obreros sindicalizados de limpieza pública mediante la Ley 31254 reconocida en norma vigente.</p>	<p><u>Hipótesis General</u> El derecho al trabajo de los trabajadores obreros sindicalizados de limpieza pública se vulnera con la implementación de la tercerización laboral.</p> <p><u>Hipótesis Específicos</u> La tercerización Laboral vulnera el derecho al trabajo a los obreros sindicalizados de limpieza pública al declararse la desnaturalización de los contratos de tercerización.</p> <p>La Municipalidad Metropolitana de Lima vulnera los derechos fundamentales al trabajo de los obreros de limpieza pública al no cumplir con la Norma 31254 vigente.</p>	<p><u>Variable</u></p> <p>Derecho al trabajo El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona. (CPP. Art. 22)</p> <p>El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. (CPP. Art. 23)</p> <p>Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. (CPP. Art. 23)</p>	<p><u>Población</u> Trabajadores obreros sindicalizados de limpieza pública.</p> <p><u>Muestra</u> Seis (06) dirigentes sindicales obreros de limpieza pública (SITOBUR).</p> <p><u>Diseño de Investigación</u> Cualitativo, Descriptiva – Demostrativa</p> <p><u>Instrumento de Recojo de Datos</u> - Técnica: Entrevista - Instrumento: Guía de entrevista.</p>

• **ANEXO N° 02: Guía de Entrevista****GUIA DE ENTREVISTA**

**Título: Vulneración del derecho al trabajo de los obreros sindicalizados de
limpieza pública de la Municipalidad de Lima Metropolitana**

Entrevistado:

Cargo/profesión:

Institución:

OBJETIVO GENERAL

**Determinar cómo se vulnera el derecho al trabajo a los obreros
sindicalizados de limpieza pública de la Municipalidad de Lima
Metropolitana.**

Pregunta N° 01

**¿Ud. en su condición de obrero de limpieza pública, está conforme con su
tipo de contrato? ¿Porqué?**

.....
.....

Pregunta N° 02

**¿Ud., como trabajador obrero de limpieza pública, considera que su
labor cuenta con estabilidad laboral? ¿Porqué?**

.....
.....

Pregunta N° 03

¿Cómo cree Ud. que es vulnerado sus derechos como trabajador?

.....
.....

OBJETIVOS ESPECÍFICO 1

**Identificar si la tercerización Laboral vulnera el derecho al trabajo
de los Obreros sindicalizados de limpieza pública de la
Municipalidad de Lima Metropolitana**

Pregunta N° 04

¿Qué entiendes por la tercerización Laboral?

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

Pregunta N° 05

¿Encuentras aspectos positivos en la tercerización?

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

Pregunta N° 06

**¿Puedes nombrar aspectos negativos que encuentras con la tercerización
laboral?**

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar si la Municipalidad Metropolitana de Lima cumple con el objetivo de Ley 31254 reconocida en norma vigente

Pregunta N° 07

¿Te consideras trabajador de la Municipalidad Metropolitana de Lima? ¿Por qué?

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

Pregunta N° 08

¿Qué manifiesta la Municipalidad Metropolitana de Lima con respecto al cumplimiento de la Ley 31254?

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

Pregunta N° 09

¿Cuáles serían los beneficios que obtendría Ud. al ser incorporados a las planillas de Municipalidad Metropolitana de Lima?

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

Firma del Entrevistado

GUIA DE ENTREVISTA

Título: Vulneración del derecho al trabajo de los Obreros de limpieza pública
de la Municipalidad Metropolitana de Lima

Entrevistado JIMY NYME FERNÁNDEZ

Cargo/profesión/ SECRETARIO GENERAL SITO BUR

Institución SINDICATO TRABAJADORES OBREROS INMOBILIARIA

OBJETIVO GENERAL

Determinar cómo se vulnera el derecho al trabajo a los obreros de
limpieza pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima.

Pregunta N° 01

¿Ud. en su condición de obrero de limpieza pública, está conforme con
su tipo de contrato?

EL CONTRATO QUE ENTREGAN LOS EMPLEADORES
SON ENTREGADOS CADA 3 MESES, ESTO GENERA
INEERTIDUMBRE EN LOS OBREROS.

Pregunta N° 02

¿Ud., como trabajador obrero de limpieza pública, considera que su
labor cuenta con estabilidad laboral? ¿Porqué?

NO, PORQUE EL TRABAJADOR OBRERO ESTA INESTABLE
DESCONOCE SI AL OTRO MES TRABAJARÁ PESE A ESTAR
EXPUESTO A PELIGROS.

Pregunta N° 03

¿Cómo cree Ud. que es vulnerado sus derechos como trabajador?

AL NO TENER ESTABILIDAD LABORAL, EL EMPLEADOR
DEBE ENTENDER QUE TODA LA PANDEMIA HEMOS
LABORADO, NO HEMOS PARADO, SOMO TRABAJADORES DE
PRIMERA LINEA Y ESO NO ES RECONOCIDO POR LAS
TAMBIEN AUTORIDADES.

OBJETIVOS ESPECIFICO 1

Identificar si la tercerización Laboral vulnera el derecho al trabajo de los Obreros de limpieza pública de la Municipalidad de Lima Metropolitana

Pregunta N° 04

¿Qué entiendes por la tercerización Laboral?

ES UN MECANISMO POR LA QUE UNA EMPRESA PRINCIPAL ENCARGA EL DESARROLLO DE SU ACTIVIDAD PRINCIPAL A OTRA EMPRESA USUARIA.

Pregunta N° 05

¿Encuentras aspectos positivos en la tercerización?

EN NUESTRA LABOR QUE REALIZAMOS NO HAY ASPECTOS POSITIVOS, MAS AUN LA PATRONAL ES QUE OBTIENE GANANCIAS A COSTA DEL OBRERO

Pregunta N° 06

¿Puedes nombrar aspectos negativos que encuentras con la tercerización laboral?

SOMOS EXPUESTO A UNA PRECARIEDAD LABORAL, NO HAY MEJORAS SALARIALES, HAY INESTABILIDAD LABORAL, EL OBRERO NO ES RECONOCIDO COMO TRABAJADOR ESENCIAL Y NUESTRO TRABAJO NOS DA LA RAZÓN SOMOS TRABAJADORES CON FUNCIONES ESPECIFICAS DE LAS MUNICIPALIDADES DE ACUERDO A LA LEY ORGANICA DE LA MUNICIPALIDADES.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Determinar si la Municipalidad Metropolitana de Lima cumple con el objetivo de Ley 31254 reconocida en norma vigente

Pregunta N° 07

¿Te consideras trabajador de la Municipalidad Metropolitana de Lima?

SI, LA CORTE SUPREMA MEDIANTE CASACION LABORAL 13749-2012-LIMA NOS RECONOCE, TAMBIEN LA LEY 31254 DONDE SE PROHIBE LA TERCEORIZACION QUE PRESTAN LAS MUNICIPALIDADES

Pregunta N° 08

¿Qué manifiesta la MML con respecto al cumplimiento de la Ley 31254?

SE A EMITIDO VARIOS OFICIOS A LA MUNICIPALIDAD, HEMOS RECLAMADO QUE SE CUMPLA LA LEY 31254, MEDIANTE MANIFESTACION DONDE TENEMOS UN ACTA DE COMPROMISO FIRMADO POR EL SUBGERENTE DE PERSONAL DE LA M. DE LIMA EL 17/11/2021 DONDE SE COMPROMETE A INCORPORAR A LAS TRABAJADOR A PARTIR DEL 15/01/2022 PERO HASTA LA FECHA NO ACATA.

Pregunta N° 09

¿Cuáles serían los beneficios que obtendría Ud. al ser incorporados a las planillas de MML?

TENDRIAMOS ESTABILIDAD LABORAL, AL SER TRABAJADORES DIRECTO DE LA MUNICIPALIDAD, HABRÍAN MEJORES CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD, NOSOTROS SOLO EXIGIMOS QUE SE CUMPLA LA LEY Y LA ORDEN JUDICIAL.

Firma del Entrevistado



[Firma]
JIMMY A. AYME FERNANDEZ
SECRETARIO GENERAL
DNI 42532270

GUIA DE ENTREVISTA

Título: Vulneración del derecho al trabajo de los Obreros de limpieza pública
de la Municipalidad Metropolitana de Lima

Entrevistado *Yagmin Palmareta Leyva*
Cargo/profesión/ *Secretaria General Adjunta SITOBUR*
Institución *SITOBUR*

OBJETIVO GENERAL

Determinar cómo se vulnera el derecho al trabajo a los obreros de
limpieza pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima.

Pregunta N° 01

¿Ud. en su condición de obrero de limpieza pública, está conforme con
su tipo de contrato?

*Actualmente el trabajador firma un contrato cada
tres, dos hasta de un mes, el obrero tiene esa
preocupación si llega tu contrato o si la empresa te
votará.*

Pregunta N° 02

¿Ud., como trabajador obrero de limpieza pública, considera que su
labor cuenta con estabilidad laboral? ¿Porqué?

No, porque somos trabajadores tercerizados.

Pregunta N° 03

¿Cómo cree Ud. que es vulnerado sus derechos como trabajador?

*Al no reconocer que somos trabajadores
esenciales.*

OBJETIVOS ESPECIFICO 1

Identificar si la tercerización Laboral vulnera el derecho al
trabajo de los Obreros de limpieza pública de la Municipalidad
Metropolitana d Lima

Pregunta N° 04

¿Qué entiendes por la tercerización Laboral?

Es la contratación de una tercera empresa para
que realice las actividades, servicios principal
hacia otra empresa pero en este caso comete abusos.

Pregunta N° 05

¿Encuentras aspectos positivos en la tercerización?

No encuentro aspectos positivos, todo lo
contrario.

Pregunta N° 06

¿Puedes nombrar aspectos negativos que encuentras con la tercerización
laboral?

- No podemos pedir aumento de sueldos.
- Cuando un obrero se accidenta y es nuevo es llevado al
seguro cuando debe activarse el SCTR. No existe
condiciones de seguridad y salud.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Determinar si la Municipalidad Metropolitana de Lima cumple con el objetivo de Ley 31254 reconocida en norma vigente

Pregunta N° 07

¿Te consideras trabajador de la Municipalidad Metropolitana de Lima?

Sí, Porque tenemos ganado la Casación Laboral 13749-2017 y la Ley 31254

Pregunta N° 08

¿Qué manifiesta la MML con respecto al cumplimiento de la Ley 31254?

Un representante de la municipalidad se comprometió a incorporarnos pero no hay nada, la municipalidad está desacatando la ley, nosotros seguimos protestando para que se cumpla.

Pregunta N° 09

¿Cuáles serían los beneficios que obtendría Ud. al ser incorporados a las planillas de MML?

Que se respete mi trabajo, somos trabajadores esenciales, nosotros ganamos el sueldo mínimo y no es justo, ya no firmaríamos contrato.

Firma del Entrevistado

Yazmin Leyva

YAZMIN B. LEYVA MALPARTIDA
SECRETARIO GENERAL ADJUNTO
DNI 47259236

GUIA DE ENTREVISTA

**Título: Vulneración del derecho al trabajo de los Obreros de limpieza pública
de la Municipalidad Metropolitana de Lima**

Entrevistado *Josue Tapia Y.*
Cargo/profesión/ *Asistente de Autos y Archivos.*
Institución *Hotel*

OBJETIVO GENERAL

Determinar cómo se vulnera el derecho al trabajo a los obreros de
limpieza pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima.

Pregunta N° 01

¿Ud. en su condición de obrero de limpieza pública, está conforme con
su tipo de contrato?

*Es imposible estar conforme con el contrato.
No estamos conformes con el tipo de contrato
porque no existe estabilidad.*

Pregunta N° 02

¿Ud., como trabajador obrero de limpieza pública, considera que su
labor cuenta con estabilidad laboral? ¿Porqué?

*No, porque firmamos contratos cada uno, 2 meses,
no podemos reclamar nada porque la empresa toma
repentes.*

Pregunta N° 03

¿Cómo cree Ud. que es vulnerado sus derechos como trabajador?

*Al No haber estabilidad laboral, no hay aumento de
sueldo desde hace 6 años.*

OBJETIVOS ESPECIFICO 1

Identificar si la tercerización Laboral vulnera el derecho al trabajo de los Obreros de limpieza pública de la Municipalidad de Lima Metropolitana

Pregunta N° 04

¿Qué entiendes por la tercerización Laboral?

Señalan como trabajadores tercerizados, trabajamos para una empresa que es contratada por la Municipalidad de Lima pero no somos reconocidos, la empresa se enriquece a costa del trabajador.

Pregunta N° 05

¿Encuentras aspectos positivos en la tercerización?

No encuentro aspectos positivos.

Pregunta N° 06

¿Puedes nombrar aspectos negativos que encuentras con la tercerización laboral?

Primero: No hay estabilidad laboral, no puedes exigir aumento de sueldo, cuando pides más materiales pero bonificado dicen que aún no llegan causando daño articulares en las manos y celos a los trabajadores.



OBJETIVO ESPECIFICO 2

Determinar si la Municipalidad Metropolitana de Lima cumple con el objetivo de Ley 31254 reconocida en norma vigente

Pregunta N° 07

¿Te consideras trabajador de la Municipalidad Metropolitana de Lima?

Yo, como trabajador obrero que ejerce la función principal para la municipalidad, claro que sí me considero así también lo indica la categoría ganada, nosotros ejercemos una actividad principal propia de las Municipalidades.

Pregunta N° 08

¿Qué manifiesta la MML con respecto al cumplimiento de la Ley 31254?

Desacata la ley, como sindicato el estado denuncia esto siendo denunciado ante fiscalía por desacato ante la autoridad judicial.

Pregunta N° 09

¿Cuáles serían los beneficios que obtendría Ud. al ser incorporados a las planillas de MML?

- Reconocimiento como trabajadores esenciales
- Estabilidad laboral
- Mejores condiciones salariales
- " " de seguridad y salud en el trabajo

Firma del Entrevistado


JENY V. TAPIA INOFUENTES
SECRETARIA DE ACTAS Y ARCHIVOS
DNI 06795955

GUIA DE ENTREVISTA

Título: Vulneración del derecho al trabajo de los Obreros de limpieza pública
de la Municipalidad Metropolitana de Lima

Entrevistado *Miguel Melina Zapana*

Cargo/profesión/ *Secretaria de la Flujia*

Institución *SITOPAL*

OBJETIVO GENERAL

Determinar cómo se vulnera el derecho al trabajo a los obreros de
limpieza pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima.

Pregunta N° 01

¿Ud. en su condición de obrero de limpieza pública, está conforme con
su tipo de contrato?

*No estoy conforme, porque solo primamos
cada 3 meses*

Pregunta N° 02

¿Ud., como trabajador obrero de limpieza pública, considera que su
labor cuenta con estabilidad laboral? ¿Porqué?

*No, porque en una empresa privada
no existe estabilidad laboral*

Pregunta N° 03

¿Cómo cree Ud. que es vulnerado sus derechos como trabajador?

*En el aspecto económico la municipalidad de
lima paga por cada trabajador un alto costo y los obreros
reciben la mínima parte de la empresa terciaria.*

UPN
UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

OBJETIVOS ESPECIFICO 1

Identificar si la tercerización Laboral vulnera el derecho al
trabajo de los Obreros de limpieza pública de la Municipalidad
Metropolitana d Lima

Pregunta N° 04

¿Qué entiendes por la tercerización Laboral?

*Es la contratación de una empresa por una
empresa principal donde encarga sus actividades,
servicios.*

Pregunta N° 05

¿Encuentras aspectos positivos en la tercerización?

Ninguna.

Pregunta N° 06

¿Puedes nombrar aspectos negativos que encuentras con la tercerización
laboral?

*No cumple con hacer cheques anuales a los trabajadores,
el sueldo es muy bajo, el trabajo es a
pejón y sin estabilidad laboral.*

CS Escaneado con CamScanner

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Determinar si la Municipalidad Metropolitana de Lima cumple con el objetivo de Ley 31254 reconocida en norma vigente

Pregunta N° 07

¿Te consideras trabajador de la Municipalidad Metropolitana de Lima?

Si me considero trabajador de la Municipalidad por la
Carretera laboral ganada en el 2017 y la ley 31254

Pregunta N° 08

¿Qué manifiesta la MML con respecto al cumplimiento de la Ley 31254?

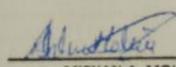
La Municipalidad tiene un actor desde se comprometió a firmar
para incorporar a las obreras pero hasta la fecha
no hay, dice que no hay presupuesto. Eso es
solo una excusa.

Pregunta N° 09

¿Cuáles serían los beneficios que obtendría Ud. al ser incorporados a las planillas de MML?

Estabilidad Laboral y un sueldo digno.

Firma del Entrevistado


MIRYAN A. MOLINA ZEGARRA
SECRETARIA DE LA MUJER ASISTENTA SOCIAL
DNI 09578662

GUIA DE ENTREVISTA

Título: Vulneración del derecho al trabajo de los Obreros de limpieza pública
de la Municipalidad Metropolitana de Lima

Entrevistado *Ruben Mateo Cisneros*
Cargo/profesión/ *Secretario de defensa*
Institución *SITOBUCH*

OBJETIVO GENERAL

Determinar cómo se vulnera el derecho al trabajo a los obreros de
limpieza pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima.

Pregunta N° 01

¿Ud. en su condición de obrero de limpieza pública, está conforme con
su tipo de contrato?

*No estamos conformes con el tipo de
contrato ya que es provisional.*

Pregunta N° 02

¿Ud., como trabajador obrero de limpieza pública, considera que su
labor cuenta con estabilidad laboral? ¿Porqué?

*No, porque estamos a expensas de lo
que dice la patronal, a veces con miedo.*

Pregunta N° 03

¿Cómo cree Ud. que es vulnerado sus derechos como trabajador?

*Monitoreo somos trabajadores de primera
línea y eso no es reconocido por la patronal.*

OBJETIVOS ESPECIFICO 1

Identificar si la tercerización Laboral vulnera el derecho al
trabajo de los Obreros de limpieza pública de la Municipalidad de
Lima Metropolitana

Pregunta N° 04

¿Qué entiendes por la tercerización Laboral?

Es un mecanismo de contratación para
desarrollar actividades y servicios de la
empresa principal.

Pregunta N° 05

¿Encuentras aspectos positivos en la tercerización?

Para nosotros los obreros de limpieza no
encontramos aspectos positivos.

Pregunta N° 06

¿Puedes nombrar aspectos negativos que encuentras con la tercerización
laboral?

No tenemos mejor sueldo no puedes reclamar
porque la empresa te usa, no tenemos
implementos ni seguridad.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Determinar si la Municipalidad Metropolitana de Lima cumple con el objetivo de Ley 31254 reconocida en norma vigente

Pregunta N° 07

¿Te consideras trabajador de la Municipalidad Metropolitana de Lima?

no, nosotros somos trabajadores municipales así
hoy día la Casación Sabaral y la Luz

Pregunta N° 08

¿Qué manifiesta la MML con respecto al cumplimiento de la Ley 31254?

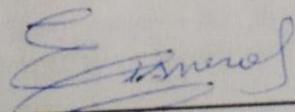
Ellos no acatan lo que dice la ley y el
acta firmado por la misma municipalidad,
seguiremos protestando hasta que cumpla.

Pregunta N° 09

¿Cuáles serían los beneficios que obtendría Ud. al ser incorporados a las planillas de MML?

Ya no firmaríamos contratos, nuestro
sueldo ya no sería bajo, mejores sueldos,
el alcalde Pomero debe acatar la ley
y no mandar a la policía a agredernos.

Firma del Entrevistado


RUBEN MATOS CISNEROS
SECRETARIO DE DEFENSA
DNI 09049800

GUIA DE ENTREVISTA

Título: Vulneración del derecho al trabajo de los Obreros de limpieza pública
de la Municipalidad Metropolitana de Lima

Entrevistado *Pandurina Palomo*
Cargo/profesión/ *Secretario de defensa*
Institución *STROBOL*

OBJETIVO GENERAL

Determinar cómo se vulnera el derecho al trabajo a los obreros de
limpieza pública de la Municipalidad Metropolitana de Lima.

Pregunta N° 01

¿Ud. en su condición de obrero de limpieza pública, está conforme con
su tipo de contrato?

*No estamos conformes con nuestro tipo de
contrato, los trabajadores obreros son
inestables.*

Pregunta N° 02

¿Ud., como trabajador obrero de limpieza pública, considera que su
labor cuenta con estabilidad laboral? ¿Porqué?

*No, el obrero de limpieza pública no cuenta
con estabilidad laboral, porque tiene que esperar cada mes,
2 meses, tres meses su renovación, esto es una afectación al
d. al trabajo.*

Pregunta N° 03

¿Cómo cree Ud. que es vulnerado sus derechos como trabajador?

*Porque somos trabajadores terceristas, no podemos reclamar nada,
somos trabajadores municipales, pero esto no es reconocido por
las autoridades.*

OBJETIVOS ESPECIFICO 1

Identificar si la tercerización Laboral vulnera el derecho al
trabajo de los Obreros de limpieza pública de la Municipalidad
Metropolitana d Lima

Pregunta N° 04

¿Qué entiendes por la tercerización Laboral?

Es la contratación de una empresa terciaria para realizar
las labores de una empresa principal pero esta empresa
terciaria es abusiva y somete a los trabajadores.

Pregunta N° 05

¿Encuentras aspectos positivos en la tercerización?

No.

Pregunta N° 06

¿Puedes nombrar aspectos negativos que encuentras con la tercerización
laboral?

- No contamos con estabilidad laboral
- No tenemos un sueldo digno.
- No hay aumento salarial
- Cuando protestamos de manera pacífica a la
municipalidad de Lima somos reprimidos
con la P.H.P.



OBJETIVO ESPECIFICO 2

Determinar si la Municipalidad Metropolitana de Lima cumple con el objetivo de Ley 31254 reconocida en norma vigente

Pregunta N° 07

¿Te consideras trabajador de la Municipalidad Metropolitana de Lima?

Si, foy en un tiempo cuando me casaba a mi mujer favor que así lo indicas, nuestra función es principal y propia y la Municipalidad debe velar y la ley 31254

Pregunta N° 08

¿Qué manifiesta la MML con respecto al cumplimiento de la Ley 31254?

Desacata todo tipo de oficio que se le cursa al alcalde, desacata la ley, simplemente no acata cualquier tipo de incorporación alguna.

Pregunta N° 09

¿Cuáles serían los beneficios que obtendría Ud. al ser incorporados a las planillas de MML?

- Trabajadores de planilla, director.
- mejores condiciones laborales.
- mejores condiciones de seguridad y salud.

Firma del Entrevistado

GUDENCIA PALMA VASQUEZ
SECRETARIO DE DEFENSA
DNI 16794960