REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Universidad Católica de Santa María

Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas

Escuela Profesional de Derecho

Desnaturalización de la Tercerización: Consecuencia de las modificaciones introducidas en el reglamento de la Ley que regula los servicios de tercerización en el Perú.

Tesis presentada por la Bachiller:

Chavez Chalco, Valery Nieves

ORCID: 0000-0003-2962-0855

para optar el Título Profesional de Abogada

Asesor (a):

Mg. Nájar Becerra, César Alejandro

ORCID: 0000-0001-8954-8918

Arequipa - Perú
2025

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

DERECHO

TITULACIÓN CON TESIS

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR

Arequipa, 01 de Julio del 2025

Dictamen: 012621-C-EPDD-2025

Visto el borrador del expediente 012621, presentado por:

2018221452 - CHAVEZ CHALCO VALERY NIEVES

Titulado:

DESNATURALIZACIÓN DE LA TERCERIZACIÓN: CONSECUENCIA DE LAS MODIFICACIONES INTRODUCIDAS EN EL REGLAMENTO DE LA LEY QUE REGULA LOS SERVICIOS DE TERCERIZACIÓN EN EL PERÚ

Nuestro dictamen es:

APROBADO

Titulo Profesional/Titulo de Segunda Especialidad/Grado Académico a optar:

ABOGADO

29539317 - RODRIGUEZ MARTINEZ CARLOS ALBERTO ALFONSO
DICTAMINADOR

41787217 - MATOS ZEGARRA MAURICIO
DICTAMINADOR

71238129 - GONZALES ORTEGA BERLY
DICTAMINADOR

DESNATURALIZACIóN DE LA TERCERIZACIóN: CONSECUENCIA DE LAS MODIFICACIONES INTRODUCIDAS EN EL REGLAMENTO DE LA LEY QUE REGULA LOS SERVICIOS DE TERCERIZACIóN EN EL PERú

INFORME DE ORIGINALIDAD

26%	25%	10%	10%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
2	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	1%
4	www.santivanez.com.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	1%
6	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	1%
7	img.lpderecho.pe Fuente de Internet	1%
8	pirhua.udep.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	actualidadlaboral.com Fuente de Internet	1%
10	lpderecho.pe Fuente de Internet	1%

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

DEDICATORIA

A toda mi familia que han aportado en este y en todos los aspectos de mi vida, más de lo que jamás creerán. A los que me han animado y me han esperado pacientemente.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

AGRADECIMIENTOS

A todas las instituciones que me han permitido entrar a sus bibliotecas tanto físicas como virtuales para poder revisar sus libros y prestarme algunos de ellos a efecto de poder desarrollar la presente investigación, sobre todo a mi universidad por la empatía y la paciencia.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

RESUMEN

Tradicionalmente la relación laboral constaba únicamente de dos partes, el empleador y el trabajador, sin embargo, con el tiempo y las nuevas modalidades de contratación se hizo inevitable la llegada de la tercerización laboral la cual generó que se involucre a una tercera parte en la relación laboral, originando así una nueva visión de las relaciones laborales triangulares y dando un enfoque diferente a las diversas contrataciones empresariales que se desarrollan.

El Perú no ha sido ajeno al impacto de la tercerización laboral, debiendo de regularizar el uso de la misma mediante diversas normativas que fueron evolucionando con el transcurso del tiempo, llegando a ser, dicha figura, contemplada en la Ley n ° 29245 vigente desde el año 2008 y, reglamentando la misma mediante el reglamento de la Ley aprobado por el Decreto Supremo N.° 006-2008-TR. En ese contexto, es que dicho reglamento se ha visto debatido y puesto a controversia por las recientes modificatorias realizadas por el Decreto Supremo N.° 001-2022-TR al reglamento, siendo las siguientes materias de la presente investigación: En primer lugar, la definición de núcleo del negocio y en segundo lugar, la desnaturalización los contratos de tercerización que se realice sobre actividades que forman parte del núcleo del negocio. Dichas modificaciones llegarían a generar relevantes transgresiones de derechos laborales y empresariales, por impedir que la tercerización laboral de actividades propias del núcleo del negocio se pueda dar sin limitaciones injustificables. En ese sentido, el trabajo de investigación tiene como objetivo el analizar las consecuencias en el ámbito procesal y procedimental de las modificaciones realizadas al reglamento de la Ley que regula los servicios de tercerización - Ley N ° 29245, concretamente de lo referido a la desnaturalización de los contratos de tercerización por la externalización de actividades propias del núcleo del negocio y la definición de núcleo del negocio.

Para ello, el presente trabajo de investigación se llevará a cabo bajo un enfoque cualitativo, siendo la investigación básica, con el método de investigación Dogmático – jurídica, bajo la técnica de la observación y con el instrumento de guía de observación documental.

En ese sentido, luego de una profunda investigación se puede llegar a observar que el Decreto Supremo N.° 001-2022-TR ha generado un gran número de procesos judiciales y procedimientos administrativos que desembocan tanto en la inaplicación, en la nulidad como

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

en la reinterpretación de las modificatorias realizadas al reglamento de la ley de tercerización, además que ha convertido a la tercerización laboral en una figura rígida y limitativa, lo que llevaría a muchas empresas a que deban de desnaturalizar sus contratos u optar por figuras alternas a la tercerización a efectos de evitar controversias futuras. En ese contexto, las modificatorias generadas por el Decreto Supremo N.° 001-2022-TR al reglamento de la ley de tercerización han terminado siendo perjudiciales para el desarrollo normal de las empresas, puesto que las mismas han tenido que interponer acciones judiciales y administrativas en defensa de los derechos que consideran se restringen y limitan, lo que significa una preocupante espera del veredicto final.

Palabras clave: Tercerización laboral, núcleo de negocio, procesos judiciales

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

ABSTRACT

Traditionally, the employment relationship consisted solely of two parties: the employer and the employee. However, over time and with new hiring modalities, the emergence of labor outsourcing became inevitable. This led to the involvement of a third party in the employment relationship, thereby originating a new perspective on triangular labor relationships and providing a different approach to the various business hiring arrangements that take place.

Peru has not been immune to the impact of labor outsourcing, and it has had to regulate its use through various regulations that have evolved over time. This concept was ultimately included in Law No. 29245, in force since 2008, and regulated through the Law's Regulation approved by Supreme Decree No. 006-2008-TR. In this context, said regulation has become the subject of debate and controversy due to the recent amendments introduced by Supreme Decree No. 001-2022-TR to the Regulation. These amendments constitute the subject matter of the present research: firstly, the definition of the core business, and secondly, the denaturalization of outsourcing contracts carried out for activities that are part of the core business. These modifications may lead to significant violations of labor and business rights, by preventing the outsourcing of core business activities without justifiable limitations.

In this regard, the objective of this research is to analyze the procedural and process-related consequences of the amendments made to the Regulation of the Law that governs outsourcing services — Law No. 29245 — specifically concerning the denaturalization of outsourcing contracts due to the externalization of core business activities, and the definition of the core business itself.

To this end, the present research will be conducted using a qualitative approach. It is basic research, employing the dogmatic-legal research method, using the observation technique and the documentary observation guide as the main instrument.

Thus, after an in-depth investigation, it can be observed that Supreme Decree No. 001-2022-TR has led to a large number of judicial proceedings and administrative procedures that result in the non-application, annulment, or reinterpretation of the amendments made to the Regulation of the Outsourcing Law. Furthermore, it has turned labor outsourcing into a rigid and restrictive concept, which would lead many companies to denaturalize their contracts or resort to alternative figures to outsourcing in order to avoid future disputes. In this context, the amendments introduced by Supreme Decree No. 001-2022-TR to the

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Regulation of the Outsourcing Law have ultimately proven detrimental to the normal development of companies, since they have had to initiate legal and administrative actions in defense of the rights they believe are being restricted and limited, which leads to a concerning wait for a final ruling.

Keywords: Labor outsourcing, core business, judicial processes

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

ÍNDICE

DEDICATORIA
AGRADECIMIENTOS
RESUMEN
ABSTRACT
INTRODUCCIÓN 1
CAPÍTULO I 3
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 3
1.1. Descripción del problema 3
1.2. Objetivos 5
1.2.1. Objetivo general 5
1.2.2. Objetivos específicos 5
1.3. Hipótesis 6
CAPÍTULO II 7
2. MARCO TEÓRICO 7
2.1. Estado del arte 7
2.1.1. Locales 7
2.1.2. Nacionales 7
2.2. Tercerización Laboral 10
2.2.1. Definición de Tercerización Laboral 10
2.2.2. Objetivo De la Tercerización 16
2.2.3. Elementos de la tercerización 17
2.2.4. Ventajas y desventajas de la tercerización 18
2.3. Modificatoria del Decreto Supremo n.° 006-2008-TR 20
2.3.1. Implicancias Procesales y Problemas Derivados 20
2.4. Núcleo del Negocio y Desnaturalización 22
2.4.1. Antecedente de la definición del Núcleo de negocio 22
2.4.2. Problemas concernientes al núcleo del negocio en la tercerización 23
2.4.3. Los elementos de la tercerización según la modificatoria del D.S 24
2.4.4. La desnaturalización de contratos en el Perú 26
A. Principio de primacía de la realidad 28
B. Características y elementos de la desnaturalización del contrato 30
2.4.5. Análisis del Literal b) del Artículo 5° del D.S. Nro. 001-2022-TR 31
2.5. Marco Legal 33
2.5.1. Legislación Internacional 33

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

2.5.2. Legislación Nacional 33
CAPÍTULO III 36
3. MARCO METODOLÓGICO 36
3.1. Enfoque de investigación 36
3.2. Nivel de investigación 36
3.3. Método de investigación 36
3.4. Técnicas 36
3.5. Instrumentos 36
CAPÍTULO IV 37
4. RESULTADOS 37
4.1. Sobre el primer objetivo específico 44
4.1.1. Modificación del Reglamento De La Ley De Tercerización 44
4.2. Sobre el segundo objetivo específico 50
4.3. Sobre el tercer objetivo específico 53
4.3.1. Jurisprudencia del Indecopi 54
4.3.2. Jurisprudencia del Poder Judicial 58
4.4. Aporte Jurídico 64
CONCLUSIONES 66
RECOMENDACIONES 68
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 70

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Tercerización en el Perú, evolución normativa 37
Tabla 2 Análisis de resoluciones relevantes. Parte resolutiva y considerativa.....39

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Segmentación de procesos en actividades medulares y secundarias.....45
Figura 2 Ejemplo de segmentación de procesos (medulares y secundarias) 46

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

INTRODUCCIÓN

La tercerización es uno de los instrumentos empresariales que se une con el derecho laboral para generar beneficios a las empresas en el mercado, recientemente la modificatoria al reglamento de la Ley de tercerización en el Perú, según el Decreto Supremo n.º 006-2008-TR (Udeapolis Informa, 2023) ha generado que esta figura se vea gravemente afectada peligrando su existencia en el mercado peruano por las implicancias que esta modificatoria ha causado.

En relación a ello, las principales modificatorias al reglamento consistentes en la definición de núcleo de negocio y la desnaturalización de los contratos de tercerización que tengan por finalidad la externalización de actividades del núcleo del negocio. Ello ha conllevado a que varias empresas presenten acciones judiciales, a fin de que esta norma se inaplique permanentemente y acciones procedimentales, por ser estas modificatorias injustificables. Considerando lo antes expuesto, y siendo la tercerización laboral una figura empresarial-laboral relevante en nuestro país, es que la presente investigación está conformada por los siguientes capítulos consistentes en:

Capítulo Nro.1, mediante el cual se desarrollará cual es el problema en el cual se basa la investigación, referido a los cambios efectuados por la ley, que ha traído la modificación del reglamento de la Ley N.° 29245 - Ley de tercerización laboral (Navarrete, 2024), en el aspecto referido al núcleo del negocio y su desnaturalización; asimismo, en el capítulo se advierte que se busca con la investigación ver cuáles fueron las consecuencias que trajo consigo la referida modificatoria en el ámbito procesal y procedimental, al igual que las características de la desnaturalización y tercerización, así como la relación de la desnaturalización con la tercerización.

Capítulo Nro.2, en el que se desarrolla el marco teórico de la investigación teniendo como tema a desarrollar la figura de la tercerización laboral, los elementos de la misma, sus ventajas y desventajas, su relación con la intermediación laboral, la desnaturalización de la contratación, el principio de primacía de la realidad, las implicancias de la modificatoria al Decreto Supremo n.°006-2008-TR (Udeapolis Informa, 2023), lo que se entiende por núcleo de negocio y los conceptos que han sido necesarios para tener a razón el análisis de las modificatorias referidas al núcleo de negocio en la tercerización laboral.

Capítulo Nro.3, mediante el cual se señala que la investigación se realiza bajo un enfoque cualitativo, que consiste en recopilar datos para analizar las disposiciones normativas;

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

asimismo, la investigación es básica, dogmática-jurídica usando la técnica de la observación y el instrumento de guía de observación documental.

Capítulo Nro.4, en este último capítulo se desarrolló un detallado marco legal respecto del cual se advertirá el proceso investigativo del presente trabajo, asimismo los resultados referentes a la tercerización en el marco procesal y procedimental, los pronunciamientos de INDECOPI (2022) y los del Poder Judicial (Pleno Jurisdiccional Laboral, 2000), ello siendo imprescindible para advertir como es que los criterios, ahora utilizados para dilucidar la controversia respecto al Decreto Supremo n.° 001-2022-TR (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2022), se han ido desarrollando a lo largo del tiempo. Para finalizar las conclusiones referidas a la modificatoria del reglamento y las características de la tercerización en relación a la desnaturalización laboral; asimismo se realiza tres recomendaciones a efectos de disminuir el uso fraudulento de la tercerización y potenciar la prevención de casos de desnaturalización. Para ello se realizará la investigación bajo un enfoque cualitativo, la investigación es básica, con método de investigación Dogmático – jurídico, bajo la técnica de la observación y con el instrumento de guía de observación documental.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

CAPÍTULO I

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

A lo largo de la historia, la problemática de los derechos laborales ha sido una constante utopía en las legislaciones de los distintos países del mundo, a raíz de ello es que estos se han visto en la obligación de crear disposiciones y normativa a fin de salvaguardar los derechos laborales que corresponden a los trabajadores, pues como lo señala Toyama (2008) al ser las personas sujetos de derechos, el trabajo que desarrollen las mismas está tendiente a que sea atendido por el derecho (p. 91). Además, Neves (2018) señala que es latente el riesgo que los empleadores transgredan la norma laboral al incumplirla o simular un falso cumplimiento, con acciones que vulneran el principio de irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores (p. 29).

Teniendo en cuenta lo mencionado, debemos de precisar que la relación laboral llega a ser constituida por dos partes, el empleador y el trabajador. Ante ello las disposiciones legales que regulen dicha relación laboral implicarán una afectación a ambas partes de forma proporcional o desproporcional, dependiendo de los intereses de las mismas, existiendo la posibilidad de que derechos empresariales, inherentes a los empleadores, se pueden vulnerar ante diversas modificatorias que buscarían un equilibrio en la relación laboral, logrando todo lo contrario.

La relación tercerizadora implica la intervención de tres partes (empresa principal, empresa tercerizadora y trabajador). Tayauova (2012) señala que la tercerización nace con el objetivo de que las empresas principales puedan centrarse en sus actividades principales, también para el ahorro de costos que se puedan presentar por la contratación de personal adicional (p. 190). De igual manera, Toyama (2008) señala que se adopta esta figura por la ventaja que tiene al flexibilizar las contrataciones laborales sobre todo con implicancia directa en los beneficios de los trabajadores y la extinción de las relaciones labores de los mismos (p. 171), entendiéndose así la relación laboral y las injerencias que poseen sobre ella ya no tendrá un enfoque e impacto únicamente dual sino pasará a uno trial.

Ahora bien, la Ley N.° 29245 y su reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N.°006-2008-TR, es la normativa que regula los requisitos, las obligaciones y derechos aplicables a las relaciones de tercerización en el Perú; el referido reglamento ha sido modificado parcialmente de manera reciente mediante el Decreto Supremo N.°001-2022-

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

TR publicado el 23 de febrero de 2022, y ello ha generado una resaltante controversia al haber generado diversos procesos judiciales y hasta un procedimiento administrativo ante el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (INDECOPI) por la presencia de barreras burocráticas ilegales.

La modificatoria realizada por Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), al Decreto Supremo N.°006-2008-TR mediante el Decreto Supremo n.° 001-2022-TR respecto del núcleo del negocio de las empresas, ha generado mayor controversia a nivel nacional, al pretender incorporar determinados elementos y características con la finalidad de definir conceptualmente lo que se entiende por "núcleo del negocio".

En la misma línea, el literal b) del artículo 5° del Decreto Supremo n.° 001- 2022-TR señala que una de las causales de desnaturalización de la tercerización, es que los trabajadores realicen dentro de sus funciones actividades relacionadas al núcleo del negocio de la empresa principal.

En base a ello es necesario considerar la necesidad de tener definido de manera concreta el concepto o la idea conceptual de lo que se debe de entender por núcleo de negocio a fin de que no se generen procesos de desnaturalización ante el uso inadecuado de la figura de la tercerización, y que el mismo concepto no genere la vulneración a los derechos laborales.

En base a ello, la problemática de los derechos laborales ha sido constante en toda su historia desde la creación de la tercerización laboral, con los países enfrentando el desafío de garantizar la protección de los derechos laborales regularizando a la tercerización con diversas disposiciones normativas. La relación laboral debe ser regulada por disposiciones que deben de proteger a ambas partes, aun estando latente el riesgo de que empleadores vulneren los derechos laborales o simulen contratos al amparo de las modificatorias normativas. La tercerización viene a involucrar a tres partes en la relación laboral la empresa principal, la empresa tercerizadora y el trabajador, figura que principalmente se adoptó para reducir costos y flexibilizar las contrataciones. Empero, la reciente modificatoria al Decreto Supremo N.° 006-2008-TR genera controversia especialmente al intentar definir lo que se entiende como núcleo del negocio, lo que provocaría que se produzca la desnaturalización de los contratos y la vulneración de derechos laborales.

La problemática se agrava por el hecho de que la norma modificatoria permite que se declare la desnaturalización de un contrato de tercerización laboral simplemente por intervenir en actividades que son consideradas parte del núcleo del negocio de la empresa

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

principal, aun cuando se cumplan los elementos clásicos de una tercerización válida (autonomía, pluralidad de clientes, asunción de riesgos, etc.).

En este contexto, surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo la modificación del artículo 5° del Reglamento de la Ley de Tercerización, mediante la inclusión del concepto de núcleo del negocio, ha impactado en la desnaturalización de los contratos de tercerización laboral en el Perú?

A partir de este planteamiento, el presente estudio se orienta a examinar el impacto sustantivo y procesal de esta modificación, desde un enfoque dogmático-jurídico y basado en jurisprudencia y doctrina especializada.

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo general

Analizar cómo la modificación del literal b) del Artículo 5° del Decreto Supremo N.º 006-2008-TR, mediante el D.S. N.º 001-2022-TR, ha influido en la desnaturalización de los contratos de tercerización laboral en el Perú, especialmente a partir de la inclusión del concepto de núcleo del negocio, evaluando sus efectos normativos, procesales y procedimentales

1.2.2. Objetivos específicos

- Analizar como la determinación de la figura de núcleo del negocio, a partir de la modificatoria del Decreto Supremo n.° 006-2008-TR por medio del Decreto Supremo n.° 001-2022-TR, podrían conllevar a la desnaturalización de los contratos de tercerización.
- Determinar cómo la modificación del literal b) del Artículo 5° del Decreto Supremo n.º 006-2008-TR, introducida por el Decreto Supremo n.º 001-2022-TR, ha afectado la validez de la tercerización laboral.
- Evaluar las consecuencias procesales y procedimentales generadas por la aplicación del nuevo criterio de desnaturalización, a través del estudio de resoluciones judiciales y administrativas relevantes.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

1.3. Hipótesis

Dado que el Decreto Supremo n.º 001-2022-TR incorporó el concepto de núcleo del negocio al artículo 5° del Reglamento de la Ley de Tercerización (Decreto Supremo n.º 006-2008-TR), es probable que se genere la desnaturalización de los contratos de tercerización laboral, debido a la ambigüedad normativa generada, lo que ha producido un aumento de acciones judiciales y procedimientos administrativos por parte de empresas afectadas.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Estado del arte

2.1.1. Locales

De La Cruz (2015), mediante la tesis titulada “La Simulación y el Fraude Contractual Como Causales de Desnaturalización de la Intermediación Laboral en Arequipa Periodo 2011-2013”, señala como problema la falta de regulación normativa y jurisprudencial respecto a la intermediación laboral en el Perú, lo que genera un vacío normativo y ello complica su interpretación y aplicación. Asimismo se señala que a pesar de que existe limitada normativa, esta no es suficiente para determinar las figuras de la desnaturalización, simulación y fraude; siendo su objetivo analizar la intermediación laboral en el Perú, ver las deficiencias en la regulación y aplicación de la normativa, y para finalizar generar propuestas de modificatorias y normativa sobre las causales de simulación y fraude contractual para la desnaturalización de la intermediación laboral, ante lo que concluyó que la intermediación laboral es un contrato-realidad que involucra relaciones laborales y civiles, la cual solo es válida si tiene los elementos que la componen, también la Ley N.° 27626 no solo abarca la dimensión formal, a pesar de que no se toma en cuenta la realidad material, para finalizar dentro de sus puntos importantes señala en primer lugar que los tribunales judiciales en el periodo de 2011 y 2013 desestimaron muchas demandas de desnaturalización de intermediación laboral por considerar únicamente los aspectos formales de la infracción y no la realidad material de una relación trilateral y en segundo lugar, las denuncias inspectivas del mismo periodo fueron escazas, puesto que generalmente se dirigían solo contra la entidad intermediadora y no contra la empresa usuaria. El presente trabajado ayudará en el ámbito comparativo a analizar la figura de la desnaturalización de contratos laborales desde la intermediación. (p. 9-44)

2.1.2. Nacionales

Flores (2022), mediante la tesis de título “Identificación del núcleo del negocio y las acciones inspectivas en el marco de la tercerización laboral”, que señala como problema cuales son los alcances al identificar lo que es el núcleo del negocio y el trámite de las actuaciones inspectivas referidas a la tercerización; siendo su objetivo analizar las implicancias al determinar lo que es el núcleo del negocio y las actuaciones inspectivas

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

referidas a la tercerización de empresas, el método utilizado es la fenomenológica; alcanzando como resultado la presencia de tres elementos que permiten diferenciar la figura del núcleo del negocio, los cuales son el objeto social de la empresa, el elemento diferenciador que tiene y el valor añadido y los mayores ingresos según su actividad principal, respecto a las actuaciones se tuvo como resultados que las inspecciones internas analizan el actuar céntrico de la empresa y las externas desarrollan un estudio de mercado general en relación a su núcleo de empresa; por ello, es que se llega a la conclusión de que es fundamental desarrollar la figura de núcleo del negocio a propósito de analizar si se utiliza bien o no la tercerización laboral debiendo de tener en cuenta objeto social de la empresa y otros elementos, así mismo las acciones inspectivas que se realizar, a estas empresas permiten que se detecte o no la vulneración de derechos de trabajadores desplazados. El trabajo beneficiará a la tesis a determinar con más claridad el estudio de la definición de lo que se debe de entender como núcleo del negocio y los elementos que pueden identificarla, así también señaló que la definición busca regular diferentes aristas de las empresas como las actuaciones inspectivas, dando así una idea de cuál es el camino o la inclinación del trabajo de tesis (p. 17).

Machero (2022) mediante la tesis titulada “El cumplimiento de las obligaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo como causal de desnaturalización de la tercerización”, el problema que presenta es básicamente como es que se puede saber si la empresa principal en una relación tercerizadora realmente cumple con las obligaciones que tiene en materia de salud y seguridad o si la falta de autonomía de la empresa principal puede generar desnaturalización del desplazamiento del personal; siendo su objetivo principal tener una mejor comprensión de la legislación y normativa de tercerización y de seguridad y salud laboral, además si la jurisprudencia nacional ha permitido que se aclare la situación de la desnaturalización de la tercerización o si realmente las empresas cumplen con las obligaciones que tienen, obteniendo como resultado para determinar las obligaciones de la empresa principal es necesario que se regule de manera coordinada las obligaciones entre las dos empresas para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores; y como conclusión que cumplir con obligaciones legales de seguridad y salud laboral no significa que la tercerización se desnaturalizaría pues permiten prevenir fatalidades futuras, pero hay actos que vistos bajo el principio de primacía de la realidad si podrían generar la desnaturalización del contrato. El trabajo ayudará a la tesis a que se desarrolle la desnaturalización de las

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

contrataciones de tercerización, además de desarrollar la aplicación del principio de la primacía de la realidad en esta figura (p. 22).

Del Carpio (2023) mediante la tesis titulada “La incidencia del núcleo del negocio en la tercerización laboral y el reconocimiento de derechos laborales”, advierte como problema de investigación la limitación creada a partir de la modificatoria del reglamento de tercerización mediante el Decreto Supremo N.° 001-2022-TR no resulta ser la forma viable para buscar mejorar o respetar los derechos laborales de los trabajadores; siendo así que su objetivo principal es analizar cuál es la relación de la figura de la tercerización de las actividades principales y los derechos laborales, la tesis fue desarrollado con el enfoque cualitativo, el método hipotético deductivo y dogmático; obteniendo como resultado, que las modificatorias realizadas por el Decreto Supremo N.° 001-2022-TR al reglamento de la ley de tercerización afectaron el desarrollo de las empresas principales, al limitar su competitividad en el mercado, en base a ello se termina concluyendo que las modificaciones al reglamento no han cumplido con el fin de beneficiar la tercerización empresarial, es más ha generado que no se busque tercerizar actividades ante la posible desnaturalización de los contratos laborales; así se concluye que la modificatoria no ha sido la forma más adecuada de proteger los derechos laborales. Esta investigación es importante para el trabajo de tesis porque desarrolla de manera general la tercerización dando ideas base para que se pueda encaminar la tesis a ideas más detalladas, así como se debe de tener en cuenta que la referida tesis abarca la idea de la tercerización desde el punto de vista de los derechos laborales, esto es desde la perspectiva de los trabadores y no tanto desde la vulneración de la empresa en la modificatoria del reglamento (p. 12).

López y Guzmán (2019), mediante la tesis de título “Análisis constitucional de la tercerización en Colombia”, que señala como problema que ante las contrataciones atípicas de empleo que se presentan es necesario que se tenga en consideración aspectos a determinar para la correcta aplicación de figuras como la tercerización en Colombia, aunado ello a lo que refiere la Constitución del referido país, siendo su objetivo analizar la figura de la tercerización en Colombia desde un panorama constitucional, el método usado es el: documental, obteniendo como resultado principal que se ve que la figura de la tercerización es muy usada en Colombia, además la misma está regulada en la constitución con la condición de que se no pretenda simular una relación laboral, ante ello se llega a la conclusión de que hay características que permiten reconocer a la tercerización laboral como un fenómeno jurídico empresarial que permite facilitar a las empresas en la subcontratación

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

de ciertas actividades, pero también una figura que debe garantizar el correcto cumplimiento de los derechos de los trabajadores implicados. La investigación es importante para la tesis porque desarrolla además de la figura de la tercerización sustancial, también como es que esta se desarrolla de la mano con Constitución colombiana sin dejar de lado las ideas base de los derechos referidos; al estar encaminada la tesis a la vulneración de uno de los derechos empresariales constitucionales anteriormente referidos apoyará a la fundamentación de ese aspecto de la tesis (p. 19).

Delgado y Díaz (2023), mediante el artículo de título "Criterios Que Regulan El Contrato Realidad, y la Desnaturalización El Contrato De Prestación de Servicios", que señala como problema que en Colombia se han generado debates y controversias como las relaciones laborales encubiertas vulnerando así las vinculaciones laborales de los Contratos de Prestación de Servicios, siendo su objetivo analizar de manera crítica el estudio jurisprudencial desde la perspectiva de las Entidades Estatales sobre cómo se oculta las relaciones laborales generando inestabilidad jurídica, se llegó a obtener como resultado principal que existe la necesidad de que se controle y límite de manera más exhaustiva la contratación de prestación de servicios sin que ello signifique un límite perpetuo, además de que es necesaria que se señale una ley que enmarque las formas de subcontratación laboral que hay características que permiten reconocer a la tercerización laboral como un fenómeno jurídico empresarial que permite facilitar a las empresas en la subcontratación, ante ello se llega a la conclusión que la jurisprudencia colombiana señala de muchas formas que ante la coexistencia de contratos de prestación de servicios se debe de velar en primer lugar por el principio *pro operario* en el marco constitucional y legal. La investigación es importante para la tesis porque desarrolla a la desnaturalización de los contratos visto desde el punto de vista del principio *pro operario* y la noemática constitucional y legal colombiana, debiendo de tener en cuenta que la presente tesis analiza la desnaturalización de los contratos en casos de tercerización de servicios por deslindar actividades del núcleo de la empresa (p. 1-15).

2.2. Tercerización Laboral

2.2.1. Definición de Tercerización Laboral

Al señalar lo que se entiende por Tercerización, Navarrete (2024) desarrolla que la tercerización también conocida como outsourcing es aquella figura por la cual se puede dar la externalización de servicios más importantes de las diversas empresas del mercado, el

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

mismo que tiene carácter global, por ello es que se tiene una idea coincidente entre autores de muchos países. (p. 57)

Menciona Raso (2003) que la figura de la tercerización busca que un proceso se exteriorice de la empresa, ya sea este de trabajo o también de producción a otra empresa, que inicialmente eran desarrollados por esta primera empresa. (p. 195)

Asimismo, Toledo (2015) señala que la descentralización productiva también conocida como "tercerización", se refiere una nueva forma que permite la producción de servicios y bienes. De igual manera, el referido autor indica que, en este modelo, la empresa usuaria será quien se encargue del proceso de contratar con empresas externas especializadas, en lugar de que la referida empresa lo realice directamente con su personal dependiente.

El autor continua analizando la tercerización y señala que esta figura implicará, entonces, que la prestación de servicios se desarrolle de forma organizada bajo el control, la dirección y orden de quien contrata, el cual generalmente tiene un patrimonio y una organización propia; debiendo de tenerse en cuenta que, la producción se dará para el contratante, siendo que puede ser dentro del centro de trabajo (insourcing) o fuera del centro de trabajo (outsourcing), en ese sentido quien ordena y controla a los trabajadores es la contratista y no la contratante, para ello es que la misma deberá de contar con independencia administrativa y funcional respecto a las actividades que fueron tercerizadas, esto a fin de que no se afecte su operación principal de la empresa contratante. (p. 23)

Por otra parte, Peyrano (2000) indica que posiblemente se puede empezar a definir el término outsourcing a partir de la etimología, siendo que la traducción de la palabra "outsourcing" se refiere al uso de diversos recursos externos que permiten alcanzar un objetivo específico, así mismo, el outsourcing vendrá a ser una oportunidad para que una empresa adquiera diversos procesos de los que no dispone. El autor alude que, a través del outsourcing se busca crear un mapa de competencias que ayuden a mantener y mejorar su competitividad, y que cuando se implementa la figura del outsourcing en una empresa, esta deja de gestionar diversos procesos o funciones que no son parte de sus competencias centrales, optando por que estos sean externalizados a un proveedor externo. (p. 24)

Como Morales (2008) refiere sobre el concepto de outsourcing, señala que este proviene del vocablo del idioma inglés, y se refiere al uso que una empresa realiza para tener servicios o apoyos de una fuente externa y lo desarrolla de la siguiente forma: out = fuera, source = fuente, origen, principio. (p. 251)

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

De la misma forma, Sanguineti (2013) alude respecto a la tercerización que esta figura es un acuerdo contractual para la realización de una obra, servicio o actividad especializada, la misma que debe de proceder bajo la autonomía, asumiendo riesgos y organización y recursos propios, asimismo todo trabajador subordinado a él. (p. 206)

A continuación, Toyama (2008) especifica que la figura en la cual un empleador separa una actividad o proceso del ciclo productico que usualmente llevaba a cabo para así delegarlo a una tercera persona podría abarcar solo la mano de obra (intermediación laboral) o un servicio completamente integral (tercerización). El autor hace alusión a que en los dos casos hay diferentes tipos de mecanismos de control sobre la actividad externalizada, de modo que no se trate solamente de una sustitución de empresas. (p. 163)

Conforme a lo señalado por Schneider (2004) citado en el considerando onceavo de la sentencia del Tribunal Constitucional del Expediente N.° 02111-2012-PA/TC, haciéndose mención a se desarrolla a la subcontratación o tercerización laboral como un concepto legal que surge a la respuesta de nuevas demandas a las que se enfrentan las empresas por el contexto de la globalización a causa de la descentralización productiva, que busca un aumento de eficiencia y competitividad en el mercado. El autor menciona que, en diversas ocasiones, es más eficiente para una empresa que pueda externalizar parte de su proceso productivo a otras empresas en vez de que las realice con su propio recurso. Para finalizar el autor añade que, la tercerización o también conocida como outsourcing se transforma en una herramienta de gestión que permite a las empresas centrar sus esfuerzos en sus actividades clave, evitando que se utilice innecesariamente recursos en tareas que, si bien podrían ser necesarias, no las diferencias significativamente. (p. 270)

En palabras de Toledo (2007), la tercerización también conocida como subcontratación de la producción de bienes y servicios, se refiere a que de forma organizada y supervisada se realiza por el subcontratista, el mismo que debe contar con patrimonio propio y estructura organizacional interna, esta prestación de los servicios puede llevarse a cabo ya sea en las instalaciones del contratante como fuera de ellas, los trabajadores de la contratante subordinan a la contratista y no a la contratante. Asimismo, el autor resalta que es fundamental que la actividad tercerizada tenga independencia administrativa y funcional sobre las demás operaciones de la empresa contratante, para no entorpecer el funcionamiento habitual. (p. 7)

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Tal como Castello (2009) indica, la externalización de bienes y servicios es conocida igualmente como externalización de operaciones y se da cuando una empresa principal contrata a otra, a la que se le denominará contratista o subcontratista, mediante un contrato civil o mercantil, debiendo que ser la empresa contratista quien realiza, con sus propios trabajadores, una obra o servicio que es parte de sus actividades normales y que son complementarias de la empresa principal, ya sea que sea dentro o fuera de sus instalaciones. (p. 57)

En un análisis de la figura de la tercerización, Puntriano (2011) señala que la regulación especial solamente cubre a la tercerización de actividades comunes que requieran el traslado contante de empelados de la empresa contratista al lugar de trabajo del cliente. El autor expresar que en caso de que no haya el traslado, o en caso de que la provisión de bien o servicios no impliquen tercerización se aplica el Código Civil; así pues, en cualquier caso, no debe tratarse únicamente de la provisión de mano de obra o asignación de personal. Sin embargo, el autor señala que contrario a ello, la intermediación laboral ocurre cuando se busca proporcionar mano de obra de una empresa subcontratista a la empresa usuaria, lo que genera el traslado de personal de una empresa de intermediación que esté debidamente autorizada para realizar los servicios especializados en la empresa usuaria. (p. 155)

En palabras de Raso (2000) el outsourcing es aquella situación en la cual el empleador deja de hacerse cargo de una actividad o fase del ciclo productivo que gestionaba y se desvincula de ella, siendo que, este proceso involucra solamente la provisión de mano de obra (intermediación laboral) o la contratación de un servicio completo (tercerización). (p. 41)

Tal como sostiene Cruz (1994) la terminología exacta de la “descentralización productiva” se refiere a la forma de organización en la que una empresa decide no llevar directamente fases o actividades necesarias para la producción de bienes o la prestación de servicios destinados al mercado final. El autor resalta que, en lugar de utilizar sus propios recursos materiales y humanos, la empresa opta por delegar esta tarea a otras empresas, con quienes tiene distintos tipos de acuerdos de colaboración. (p. 8)

Según lo expuesto por Cornaglia (2010) las formas de contratación generan relaciones laborales triangulares, puesto que, la idea natural de una relación laboral bilateral (empleador-trabajador) se ve alterada; en ese sentido, en los estos casos, el rol del empleador se divide en dos partes: la empresa principal, usuaria o central, y la empresa prestadora o

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

proveedora. El autor resalta que la subcontratación, la intermediación laboral y el suministro de servicios involucran contratos civiles y comerciales entre dos empresas, contratos laborales para los empleados implicados, y contratos laborales para los trabajadores. (p. 1-43)

Como señala Hernández (2009) las relaciones triangulares, también conocidas como tercerizadas, externalizadas, o de outsourcing, pueden analizarse y desarrollarse en dos aspectos, por un lado, como la ventaja competitiva que tiene el empleador al reducir costos y mejorar la productividad, y la segunda como un aspecto adverso a los trabajadores. (p. 23)

Tal como Cornejo (2006) menciona que, tanto la tercerización de servicios como el outsourcing son términos cambiantes, pero ello no es del todo correcto puesto que, al analizar los antecedentes de las figuras el término de *outsourcing* se utilizó originalmente para referirse a la contratación de empresas especializadas en servicios informáticos. El autor añade que, con el tiempo la práctica empresarial de delegar a terceros la realización de actividades secundarias para enfocarse en las centrales se ha expandido, lo que lleva a la necesidad de crear un nuevo termino que aborde esta nueva forma de organización empresarial. (p. 209-227)

Como desarrolla la Corte Superior de Justicia (CSJ, 2023) en la Sentencia contenida en la Resolución N.° 22 del Expediente. N.° 00756-2022-0-1801-SP-DC-03 la externalización de servicios como una estrategia empresarial que implica subcontratar a diversas actividades en una organización, delegando la ejecución de estas a un tercero. Así pues, la CSJ resalta que, dentro de sus beneficios se halla el acceso a recursos y experiencias con las que no cuentan, y la capacidad de adaptarse a nuevas circunstancias, la reducción de costos, aumento de valor al negocio u organización, posibilidad de tener socios estratégicos valiosos y la cobertura temporal de necesidades de servicio, y otros. Asimismo, mediante la sentencia se menciona que, este proceso puede contar con la provisión de mano de obra (intermediación laboral) como servicios auxiliares (tercerización).

La sentencia continúa aludiendo a la tercerización laboral como un modelo organizativo mediante el cual una empresa, denominada como “principal”, delega el desarrollo de una o más partes de su actividad principal a una o varias empresas tercerizadoras, contratistas o subcontratistas, siendo que las ultimas asumen su prestación de servicios bajo su riesgo y responsabilidad, usando sus recursos financieros, técnicos o materiales. Así también menciona que, estos son responsables de los resultados de sus actividades, y sus trabajadores

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

están bajo su subordinación absoluta. Y para finalizar desarrolla que dentro de sus características se encuentra la pluralidad de clientes, la disponibilidad de equipamiento, inversión de capital y compensación por obra o servicio, sin que se acepte únicamente la provisión de personal. (48-49)

En palabras de Tovar (2020) el outsourcing, designado con un vocablo del idioma inglés, se conoce también, en castellano como "tercerización de procesos". Además, el autor señala que la palabra inglesa alude a la utilización por una empresa de determinados servicios o apoyos de una fuente externa (out=fuera; source=fuente, origen, principio), es más el uso más extendido e intenso de la tercerización, en el ámbito de la gestión empresarial, es un fenómeno que se explica por el avance de la tecnología y la especialización. (p. 1)

En la misma línea, Toyama (2009) indica que, las organizaciones empresariales han evolucionado de una estructura vertical o piramidal, que controla todas las partes del proceso productivo de la empresa y mantenía relaciones autónomas entre empresas, a un modelo de "red" que vela por las relaciones horizontales o de fragmentación de ciclos productivos, así como conexiones entre empresas sobre coordinación y colaboración.

El autor continua con la idea en el mismo sentido, y señala que las empresas se enfocan en llegar a un nivel de flexibilidad operativa que permita adaptarse a cambios en el mercado, centrándose en actividades estratégicas que constituyen su core business, siendo que, cualquier actividad que no sea fundamental o que sea temporal, complementaria o especializada se puede delegar a empresas, lo que genera relaciones de coordinación, cooperación, riesgo compartido, delegación, supervisión y finalmente de asociación. (p. 501)

Como destaca Garcia et al. (2016) la tercerización es entendida como un mecanismo empresarial mediante el cual una empresa que será la principal, delega a otra empresa externa parte de su proceso productivo de bienes o servicios; además que, la empresa externa, asumirá integral y autónomamente la realización de dicho proceso, gestionando costos, riesgos y responsabilidades.

Asimismo, los autores señalan que en este proceso puede desarrollarse fuera de las instalaciones de la empresa principal (tercerización externa) o dentro de ella (tercerización interna). Sin embargo, menciona también que la normativa peruana laboral vigente señala que la tercerización protege a los trabajadores que se encuentran en un proceso de

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

tercerización interna, es decir, aquellos que en forma continua se trasladan de forma continua a las instalaciones de la empresa principal. (p. 50-55)

Al desarrollar la tercerización Esponda (2017) menciona que esta sucede cuando un tercero se introduce a una relación, inicialmente, dual; la tercerización se presentará en forma de subcontratación (una empresa principal contrata a una secundaria para realizar obras o servicios dentro o fuera de la empresa), intermediación (se contrata la mano de obra para que se trabaje en la empresa principal, también se puede dar por agencias de suministros de empleado) y la contratación de trabajadores que por medio de contratos de obra o servicios. (p. 19-27)

2.2.2. Objetivo De la Tercerización

Toledo (2015) señala que la causa por la cual se ha intensificado el uso de la tercerización, en el marco empresarial, es por el avance tecnológico y la especialización de las empresas un fenómeno que se explica por el avance de la tecnología y la especialización, es que con mayor normalidad se acepta la idea que las empresas pueden delegar ciertos procesos, que antes se encargaban de realizar, a terceros, ya que esto permite que se reduzca la inversión de capital y asimismo, se aproveche la eficiencia de las empresas especializadas y que la empresa principal reduzca costos. (p. 24)

En el mismo sentido Sanguineti (2013) advierte que la tercerización tiene como objetivo adaptar la actividad productiva en un entorno competitivo e inestable, manejando herramientas claves para alcanzar ventajas competitivas mediante la atención de las funciones o tareas centrales de la empresa, permitiendo una producción más eficiente y de menor costo, en tanto lo demás se externaliza a otra empresa. (p. 206-207)

Sobre el particular, Echaiz (2008) alude la existencia de dos posturas sobre el origen del outsourcing: En primer lugar, el autor evoca que la posición más validad es la que señala que el outsourcing nace en los años setenta, en la revolución postindustrial, en este periodo empresas de EE. UU. Crecen e involucran actividades satelitales que terminan siendo necesaria, pero no imprescindibles; y en segundo lugar, la otra postura se refiere a la informalidad económica en Italia provocó la gestación del outsourcing, en especial de la informalidad del sector agrario en su trayecto a la economía agroindustrial, se ve la indispensabilidad servicios especializados de los informales por tener estos un menor costo. (p. 763-793)

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

En ese sentido, Haidar (2017) advierte que hay diversos autores que señalan que uno de los propósitos centrales de la figura de la tercerización es fragmentar y debilitar el movimiento laboral y sus organizaciones. (p. 197-220)

En palabras de Oberto (2010) la subcontratación es una de las estrategias empleadas por las empresas para disminuir sus cortos en la producción de bienes o servicios, enfocándose, así, en asignar recursos a las actividades centrales del negocio, mientras que se externalizan a terceros, tareas para que estos disminuyan sus costos y aumenten el margen de sus ganancias y su rentabilidad. (p. 6)

En esa línea de ideas, Fernández (1997) desarrolla cuales serían las razones por las cuales se da la descentralización de servicio, siendo dentro de las principales: a) la reestructuración económica, b) mayor competitividad y disminución de costos, c) avances tecnológicos, d) cambio de mercados, e) desempleo y debilidad sindical (p. 409-410)

2.2.3. Elementos de la tercerización

En las palabras de Navarrete (2024) se debe de entender que los requisitos son exigencias que permiten la existencia de la tercerización y, por el contrario, las características son elementos coadyuvantes que advierten si una tercerización es válida o no, siendo así que la inexistencia de características no significa la invalidez de la tercerización.

De igual forma el autor señala que los requisitos expresos en el artículo 3 del Reglamento de tercerización son copulativos, siendo indispensable que se tenga la presencia de los cuatro para que se dé la figura de la tercerización. (p. 87)

Como menciona Villasante (2010) para que la tercerización se regule por la Ley N.° 29245, se debe de tener en cuenta los siguientes elementos, en primer lugar, el elemento espacial, que era delegar a los trabajadores a las instalaciones o el centro de operaciones de la empresa; en segundo lugar, el elemento temporal, que es el constante traslado de los trabajadores, esto sin interrupciones debiendo de ser la asignación constante y prolongada. (p. 289)

Asimismo, sobre la tercerización Toyama (2008) señala que esta figura implica la realización independiente de servicios subcontratados, lo que significa que los trabajadores no deberán de estar subordinados a la empresa principal; además, no habla de otros elementos dentro de las principales organizaciones productiva, administrativa y de gestión distinta a la de la empresa contratante. En palabras del autor se debe de contar con la existencia de una unidad económica en una empresa que se pueda explotar y la capacidad

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

de la contratista de ofrecer bienes y servicios de manera independiente, ósea sin que de alguna manera esté subordinada. (p. 171)

De lo expresado por el INDECOPI (2023) a través de la Resolución N.° 0270-2023/CEB-INDECOPI del Expediente Nº 00362-2022/CEB, comenta que en la tercerización la empresa tercerizadora es quien terminará siendo responsable de los resultados de la actividad que se lleva a cabo y asume los riesgos con su independencia financiera, técnica y hasta material, debiendo los trabajadores de estar subordinados a la empresa tercerizadora a pesar de que desempeñan actividades en la empresa principal. (p. 19)

Sobre el particular, la Corte Superior de Justicia (CSJ, 2012) a través de la Sentencia Popular N.° 1607-2012-Lima señala que existe la posibilidad de que las empresas puedan contribuir con indicios adicionales a los ya existentes en la Ley, para poder acreditar que la prestación se dio de acuerdo a lo establecido en la ley, que pueden ser analizados por el juez a su libre apreciación en cada caso concreto. De igual forma, la sentencia señala que la regulación que realiza el Artículo 4° del Reglamento no se reviste de ilegalidad porque se habilita está a través del artículo 1 del Decreto Legislativo N.° 1038. (p. 7)

Es importante rescatar lo que la Corte Suprema de Justicia de la República (CSJ, 2016) a través de la Casación Laboral N.° 20597-2016 Lambayeque desarrolla, pues advierte de los hechos del procesos que la empresa principal proporcionó a la empresa tercerizadora una serie de materiales para que dicha empresa pueda prestar sus servicios, y aun así la Sala señala que la empresa tercerizadora estaría usando sus propios recursos patrimoniales, técnicos y materiales para la prestación de los servicios. (p. 15)

Respecto al requisito de pluralidad de clientes, Navarrete (2024) menciona que muchos gremios sindicales señalaron la ilegalidad del Artículo 4° del Reglamento al contravenir la Ley N.° 29245 por intervenir en la independencia del juez porque ya no se tendría como indicio la pluralidad de clientes y con ello el hecho de que el servicio tenga que ser requerido por un número reducido de empresas, la existencia el pacto de exclusividad y que la empresa pertenezca al régimen de la micro empresa, ello para no considerarse como indicio.

2.2.4. Ventajas y desventajas de la tercerización

En concordancia con lo anterior Bronstein (1999) agrega tres razones más de la desnaturalización y señala a la integración de planillas, la eficiencia en la producción, y la mejora del producto final. (p. 434-435)

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Asimismo, Puntriano (2011) citando a Bronstein desarrolla que la subcontratación tiene razones que la motivan como la especialidad, el poder concentrarse en el *core business* de la empresa y externalizar las complementarias, disminución de costos y permite que la normativa laboral no limite la planilla de los trabajadores a un ciclo productivo. (p. 153)

Como desarrolla Sánchez (2015) hay diversos beneficios por el uso de la tercerización laboral como lo son: la posibilidad de crear puestos de trabajo y que se conserve los existentes, disminución de costos, competitividad y eficacia, mejor participación en el mercado, obtención de componentes de calidad e innovaciones tecnológicas y elevado valor del producto final. (p. 769 - 778)

Igualmente, Navarrete (2024) señala que la externalización de servicios es un mecanismo que permite primero un mejoramiento en la calidad de servicios prestados por la empresa principal y, en segundo lugar, la ventaja económica ante el aligeramiento de la planilla, generando únicamente costos fijos (p.16).

En palabras de Ugaz (2010) parte de las desventajas de la figura de la tercerización es la reducción de la planilla de la empresa principal, riesgo de uso fraudulento y separación con el empleador con la empresa principal. (p. 276)

Además, Toyama (2008) destaca que la flexibilidad que proporciona la externalización de servicios es tan importante que los costos fijos se convierten en costos variables y flexibles. El autor también desarrolla que, los plazos, condiciones resolutorias, retribuciones variables y la modificación de contratos, incluyendo a los relacionados con la mano de obra. (p. 86)

Como menciona Echaiz (2008) menciona como principales ventajas de la tercerización la focalización al *core business*, delegación de facultades, transferencia del riesgo, reducción de costos, estabilidad en el precio, maximización del capital y, en general la diversificación. (p. 777-779)

Por otro lado, Puntriano (2019) expresa que, la tercerización complica la formación de sindicatos y el derecho de negociación colectiva se divide entre los trabajadores, lo que genera la imposibilidad la unificación para fines reivindicativos. (p. 97-110)

Como explica Toyama (2008), menciona que varias razones fundamentales de la "externalización de servicios" en el ámbito laboral son dentro de todas las disminuciones de personal, flexibilidad en las contrataciones y el bajo presupuesto asignado a la contratación

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

de mano de obra, pero también que se dificulte dar beneficios a trabajadores y se implementen gestiones para las relaciones colectivas de trabajo. (p. 163-164)

Asimismo, Ermida (2015) señala el lado desventajoso de la externalización de servicios señalándolo como inconstitucional por ser este un disvalor jurídico, porque buscaría lucrar con el trabajo de las personas haciendo que el trabajador y sus derechos se vean en segundo plano lo cual vulneraría la antonomasia generando un segundo disvalor jurídico.

El autor continúa señalando a la tercerización como una burda y peligrosa mercantilización de la labor de los trabajadores que está compuesto de supuestos como la des laboralización, subempleo, falsos autónomos, fraude, segmentación laboral, falsos empleadores y otros denominativos adicionales. (p. 430)

2.3. Modificatoria del Decreto Supremo n.° 006-2008-TR

2.3.1. Implicancias Procesales y Problemas Derivados

Puntriano (2019) hace un breve desarrollo de sentencias importantes referentes a la posibilidad o no de tercerizar actividades que son principales o complementarias. En ese sentido, el autor comienza señalando que la Casación Laboral N.° 1399-2010-LIMA analiza la Ley N.° 29245 y la misma no fija una imposibilidad de que se pueda tercerizar actividades principales o complementarias, así mismo, las sentencias de la Acción Popular N.° 1607-2012 y la N.° 764-2011 la Corte adoptó la misma posición, situación que llega a cambiar con la Casación N.° 5659-2016-LIMA en la cual la corte señalaría que la tercerización es posible siempre que no sea para el desarrollo de actividades principales de la empresa principal.

Como desarrolla Navarrete (2024) la tercerización al ser una figura jurídica-económica permite la reducción de costos de actividades que se pueden considerar como periféricas al *core business*. En ese sentido, el autor considera que la tercerización no puede ser utilizada para la externalización del *core business* cuando justamente facilita que la empresa principal dedique exclusivamente a ello. (p. 71)

De igual manera, Peña (2023) enfatiza que la Ley N.° 29245 no restringe la clase de actividades que puede externalizar, esto es hasta los contratos entre empresas que deslindan parte de su proceso producto; sin embargo, se considera que se desnaturaliza los contratos de tercerización que significa la mera provisión de personal, ya sea por un reconocimiento administrativo o judicial para que los trabajadores de la empresa tercerizadora pase de la relación laboral directa e inmediata a la empresa principal. (p. 7)

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Siendo así, INDECOPI (2023) a través de la Resolución N.° 0270-2023/CEB-INDECOPI del Expediente Nº 000362-2022/CEB concluye que la Ley N.° 29245 no impone ninguna restricción sobre las clases de actividades que se pueden externalizar, asimismo la prohibición de tener que adoptar actividades principales o nucleares para tercerizar no está regulada normativamente, por lo que resuelve declarar como barreras burocráticas la prohibición de tercerizar actividades del núcleo del negocio y por ende la desnaturalización de la tercerización cuando se presenta lo anterior. (p. 31-34)

Como menciona La Corte Suprema de Justicia (CSJ, 2018) a través de la Casación Laboral N.° 13749-2017-LIMA señala que las funciones de limpieza pública, se consideran como actividades principales de las municipalidades al tener estas la obligación de cuidar el ambiente y la salud pública, por lo cual son actividades que no pueden tercerizarse. (p. 6)

Chang (2023) menciona que la restricción de la subcontratación de actividades principales se basa en la creencia de este enfoque de descentralización productiva, ya que esto podría llevar a la degradación de condiciones salariales y laborales de los trabajadores.

En palabras del autor, la definición de actividad nuclear es imprecisa, lo que genera un ambiente de inseguridad jurídica en el mercado. (p. 34)

Ahora bien, Peña (2023) habla de que para la elaboración del Decreto Supremo N.° 001-2022 se tomó en cuenta el "mal uso" de la tercerización laboral, esto es que, tanto para el incumplimiento de la ley como la simulación de cumplimiento de los requisitos legales. El autor, en el mismo sentido, señala que quienes defienden el derecho se basan en que el abuso de la tercerización es porque la precarización de las condiciones laborales arrima a eso, en segundo lugar, porque los trabajadores no participan en las utilidades, lo que genera ahorro de costos; y por último, que la tercerización permite la obtención de salarios menores a los que tienen la empresa contratante.

Asimismo, el autor menciona que la prohibición del Decreto Supremo N.° 001-2022 significa que las empresas no subcontraten su actividad principal, lo que las afecta en gran medida; puesto que, en caso de que no se adapten a las modificaciones tendrían que incorporar a los trabajadores que se cedieron a su planilla, lo que generaría la quiebra en muchos casos de las empresas por no poder contar con la capacidad económica, estructural y organizativa de tal implementación. (p. 20-24)

Como resalta Almeida (2023) el hecho de que la normativa haya señalado nuevas prohibiciones ha generado que se ponga en riesgo muchos empleos, porque los trabajadores

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

que cuentan con algunos beneficios podrían pasar a no tener ninguno, porque las empresas a las que pasarían, ya no tendrían sostenibilidad económica. (p. 17)

De lo que expresa Blancas (2022) el Decreto Supremo N.° 001-2022-TR ha generado una gran oposición del ámbito empresarial y grupos de profesionales afines, muchos consideran que la norma atenta contra la libertad de empresa y el principio de jerarquía normativa; esto debido a que las modificatorias introducidas contravienen lo señalado en la Ley N.° 29245 y el D. L. N.° 1038, al estipular nuevas reglas en el artículo 1° del Decreto Supremo N.°006-2008-TR, lo que llevaría a que este se considere inconstitucional e ilegal, y se disponga su derogación, acto que se encuentra expreso en el proyecto de Ley N.° 1522/2021-CR. (p. 1-10)

En el sentido que da Castillo (2024) sobre la modificatoria, es que señala la existencia de dos posiciones, en primer lugar, el ejecutivo que lidera la reforma y ha comunicado con amenazas a que se respete la norma dictada y, por otro lado, están los empleadores quienes se han opuesto a las restricciones de tercerización lo que se tradujo a la presentación de acciones populares y medidas cautelares, así como acciones ante INDECOPI considerando estos cambios al reglamento como una barrera burocrática ilegal. (p. 8)

Navarrete (2024) hace una crítica a la reciente modificatoria del reglamento de la Ley de Tercerización, señalando que en caso la modificatoria al reglamento se haya expedido con el objetivo de que las empresas puedan dedicarse plenamente a su *core business*, entonces se encontraría dentro de los términos de legalidad, pero si por el contrario la modificatoria busca que se impulse la especialización de servicios e inversiones en el mercado seria teleológicamente ilegal. (p. 75-76)

2.4. Núcleo del Negocio y Desnaturalización

2.4.1. Antecedente de la definición del Núcleo de negocio

Se debe de tener presente, lo que Navarrete (2024) desarrolla, al señalar que las actividades principales no son netamente parte del objeto social de la empresa, por el contrario, se refiere a aquellas que se vinculan con el *core business* o lo que se llama la actividad nuclear de toda empresa. (p. 38)

Como menciona el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo mediante el Decreto Supremo N.° 001-2022-TR que modifica el Decreto Supremo N.° 006-2008-TR (MTPE, 2022) se considera al núcleo del negocio como aquel que forma parte de la actividad central

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

de una empresa; sin embargo, a casusa de sus características específicas, no se encuentra dentro de las actividades especializadas o proyectos que se pueden subcontratar. El MTPE de igual manera señala que para su identificación se debe de observar los siguientes puntos: a) el objeto social de la empresa, b) como es que se identifica frente a sus clientes finales, c) el elemento que diferencia a la empresa en el mercado, d) la actividad en el mercado que crea valor añadido, e) la actividad que le genera mayores ingresos. (p. 8)

Es importante resaltar que Peña (2023) menciona que no se ha definido criterios claros sobre lo que se debe de entender por núcleo del negocio, lo que genera confusiones, aunque se puede tener como puntos a considerar que el núcleo del negocio podría ser el objeto social de la empresa, lo que distingue a la empresa sobre sus clientes, lo que la diferencia en el mercado y la actividad que genera mayores ingresos, todo ello puede ser sujeto a una interpretación subjetiva y amplia. La autora señala que la falta de precisión en el concepto de núcleo de negocio es grave, pues genera incertidumbre en la valides de los contratos que se celebra. (p. 33)

Como señala Chang (2023), el término *core business* se presenta en un marco más económico que jurídico, señala que esta figura significa que se abarque aquello que general un valor añadido a la empresa y en aquellos procesos en los que se suele tener mayor experiencia, lo que se conoce como el *know how*; ante ello, es más conveniente para la empresa, que esta se centre en desarrollar y gestionar directamente sus actividades y externalizarlas a terceros. (p. 23)

2.4.2. Problemas concernientes al núcleo del negocio en el marco de la tercerización

Navarrete (2024) desarrolla un punto importante respecto al *core business* de las empresas, señalando que se debe de entender que dentro de la figura de las actividades principales de la empresa se encuentra las actividades propias del giro del negocio (*core business*) y las actividades que sirven para el desarrollo de esta, que su ausencia impide alcanzar el objetivo empresarial. (p. 71-72)

Respecto a este punto Chang (2023) menciona que la “particulares características” por las cuales se impediría la delegación de un proceso esencial de la empresa a un tercero, es un misterio, ya que, no se encuentran claras las particularidades que desaparecen cuando no hay desplazamiento continuo de personal, dado que el propio D. S. 001-2022-TR excluye la

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

subcontratación de actividades sin desplazamiento de personal, a pesar de que estas sean consideradas como fundamentales.

De igual manera, el autor menciona que el *core business* de una empresa se basa en la eficiencia y productividad y no en la actividad económica. (p. 21)

En palabras de Ermida (2015) la externalización. descentralización o tercerización son consideras inconstitucionales en sí mismas, ya que representan un disvalor jurídico. Por el contrario, el autor menciona que ello no aplica a la subcontratación, a menos que se use para encubrir la contratación de intermediación o suministro de mano de obra, en estos casos el disvalor es convertir al trabajo en mercancía y lucrar con él, cuando debería de ser la prestación efectiva de trabajo lo que se debe de comercializar y ofrecer al cliente; de esta forma, se pone al trabajador de forma secundaria, lo que importaría sería la actividad. Es más, el autor señala que si el trabajador no satisface a la empresa usuaria podría ser reemplazado luego de que la empresa principal así lo requiera. El autor señala que es significativo puesto que, el trabajador es un sujeto principal y la relegación a segundo plano sí significaría disvalor jurídico. (p. 430)

Toyama (2008) señala que la tercerización está experimentando un crecimiento acelerado en nuestro país, reflejando los fenómenos internacionales vinculados a la transformación de los sistemas productivos. El autor menciona que, no hay áreas que no están sujetas a algún tipo de descentralización productiva, siempre que se reconozcan los elementos fundamentales de esta práctica. (p. 163-164)

Arbulú (2023) señala que la norma no define claramente lo que se debe de entender por "núcleo del negocio", la omisión es tan grave que genera incertidumbre por el desplazamiento de personal que incluye o no en el alcance de la regulación, dependiendo del criterio, que puede ser o no arbitrario, del inspector de trabajo al calificar la situación. (p. 230-239)

2.4.3. Los elementos de la tercerización según la modificatoria del Decreto Supremo.

Tal como expresa Lengua (2022) el reproche normativo no debería dirigirse a la tercerización en sí, sino a aquellos casos en que esta figura se usa de forma fraudulenta o cuando se incumplen derechos laborales de los trabajadores tercerizados, ósea, el uso ilegal de la misma. (p. 22)

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Peña (2023) destaca que la Ley N.° 29245 no limita los tipos de actividades que las empresas pueden tercerizar. El autor señala que se incluye desde contratos de gerencia hasta contratos de obras, incluso cuando la empresa externa se ocupa de una parte integral de su proceso productivo; no obstante, se desnaturaliza los contratos de tercerización que generan la provisión de personal.

De igual manera, el autor menciona que los trabajadores desplazados de la empresa tercerizadora pasarían a tener una relación laboral directa e inmediata con la empresa principal, ya sea que se determine de forma administrativa o judicial. (p. 20)

De acuerdo con el análisis de Blancas (2022), este, menciona que no hay vicio de inconstitucionalidad en el Decreto Supremo N.° 001-2022-TR, que establece que la tercerización no puede abarcar el núcleo del negocio, si se permitiera tercerizar un proceso o actividad la empresa se convertiría en una fachada sin contenido, funcionando como una "federación" de actividades que solo están unidas por un nombre, sin identidad propia; ello, evidentemente exime a la empresa de responsabilidades laborales y debilita los mecanismos de protección del trabajador, que necesitan la existencia de un empleador real y solvente, capaz de cumplir con obligaciones reales. (p. 10)

Carrasco (2022) resalta que, la disminución de costos está condicionada únicamente por las leyes de la oferta y de la demanda en los servicios de tercerización y en el mercado; respecto a una supuesta ilegalidad del anterior reglamente el autor considera esto como falso, puesto que el Poder judicial ha visto esta situación en tres procesos de acción de amparo (Acción Popular N.°1607-2012-Lima, N.°1949-2004-Lima y N.°764-2011-Lima), procesos en los cuales se solicitaba la ilegalidad de la norma y en los cuales se desestimó el pedido. (p. 10)

Muschi (2022) desarrolla los efectos de los nuevos alcances de la tercerización, tales como: Restricción de la tercerización de actividades que son parte del núcleo del negocio, mayores costos laborales por la incorporación de trabajadores, aumento de informalidad, despidos extensivos en empresas que se le dificultan la adaptación económica a la nueva organización. (p. 5)

La Corte Suprema de Justicia (2021) mediante la Casación Laboral N.° 2201-2021 señala que las empresas tercerizadoras que tengan como objeto social actividades de tercerización, se caracterizarán por: a) tendrán funciones que son parte del ciclo productivo, siempre que no se vinculen con la actividad principal de la empresa, b) Obrar bajo cuenta y riesgo, c)

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Contar con propios recursos financieros, técnicos y materiales, d) Sus trabajadores subordinados únicamente a ello. Además, la Corte señala características secundarias que son: a) pluralidad de clientes, b) equipamiento propio y c) retribución por el servicio o la obra. (p. 10-11)

2.4.4. La desnaturalización de contratos en el Perú

Como desarrolla Navarrete (2024) citando a Arce Ortiz, 2008, en la doctrina del Perú se diferencia a la simulación y el fraude, entendiendo al primero como la forma por la cual se oculta la transgresión de una norma con implicancia a terceros, mientras que el fraude pretende utilizar a una norma de forma opuesta a su verdadero fin.

Asimismo, el autor señala que el fraude a la ley puede generar la desnaturalización de diversos casos, pero no en todos. (p. 101-102)

Así, Vilchez (2008) menciona que por un lado la doctrina desarrolla a la desnaturalización como la situación en la que un contrato con plazo fijo se convierte en uno a plazo indeterminado por la presencia de elementos determinados señalados por ley, y por otro lado menciona que el encubrimiento de un contrato presume, *ab initio,* la existencia de un contrato oculto bajo otro de diferente índole. (p. 366-384)

De acuerdo a Blancas (2006) en varias sentencias se señala como “incausado” todo despido que se sustenta en la culminación del contrato de trabajo a plazo fijo, si es que se observa que dicho contrato es simulado porque las labores del trabajador en realidad eran permanentes y no temporales

Blancas continúa desarrollando que la desnaturalización de los contratos modales se observa a la luz de dos principios fundamentales del derecho laboral, como lo son el principio de primacía de la realidad y el principio de continuidad, que buscan que se conserve la relación laboral a un plazo indeterminado al no tener aptas las cláusulas de duración, en ese sentido, el despido se considerará incausado y vulneratorio del derecho de trabajo. (131-132)

De igual manera, Arce (2008) señala que la desnaturalización se produce cuando se presenta una situación presuntamente licita (contrato modal) que tiene beneficios que no están en la ley, en las palabras del autor el empleador usa una figura laboral que encubre otra con el objetivo de rehuir a la verdadera obligación que tiene, generando un actuar fraudulento. (p. 20)

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Es necesario mencionar el importante aporte que hace Puntriano (2019) cuando desarrolla que existe dos tipos de desnaturalización laboral, por un lado la desnaturalización originaria que se entiende a aquella que surge cuando la empresa contratista no tiene autonomía empresarial, esto significa que es un encubrimiento para eludir las obligaciones laborales que la empresa tendría; es más, la empresa contratista podría limitar el destaque de los trabajadores por tratarse de la tercerización, esta situación sería irregular pues no se encuentra en lo previsto en la Ley N.°27626 y su Reglamento, el Decreto Supremo N.°003-2002-TR.

Por último, el autor continúa desarrollando el segundo punto, el cual es la desnaturalización sobrevenida, la cual se produce cuando la empresa contratista si tiene autonomía empresarial en el proceso de tercerización, sin embargo, los trabajadores están subordinados en la empresa cliente, lo que desnaturaliza el contrato, el autor resalta que cuando la empresa principal tiene más de un proceso externalizado, la desnaturalización de uno no afecta a los demás. (p. 97-110)

Según García et al (2016), los contratos de tercerización que no reúnan los elementos esenciales de la tercerización y que se celebren fraudulentamente para la provisión de trabajadores, generaría que estos trabajadores externalizados se incorporen a la planilla de la empresa principal, generándose una relación laboral directa e inmediata desde el inició de la provisión de servicios.

Los autores consideran que cuando se usa la tercerización de forma fraudulenta esta será castigada con el reconocimiento de un vínculo laboral entre los trabajadores externalizados y la empresa principal. Los autores resaltan que, si la tercerización es fraudulenta por la falta de autonomía empresarial de la contratista, bien por la ausencia de indicios que la califiquen como tal o porque la empresa principal dirige a los trabajadores externalizados, la legislación termina castigando esta situación irregular reconociendo un vínculo laboral entre el trabajador y la empresa principal. (p. 9-20)

De igual manera, Navarrete (2024) menciona que la desnaturalización de la tercerización laboral se realiza cuando hay la ausencia de requisitos y elementos de la figura, esto es cuando la empresa tercerizadora no cuenta con independencia patrimonial o material, o cuando los trabajadores externalizados están subordinados a la empresa principal.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

El autor continúa desarrollando la desnaturalización y menciona que está figura se dará siempre que se vulnere derechos fundamentales, no únicamente cuando se vea la ausencia de lo que señala el artículo 5° del Reglamento. (p. 114-118)

A. Principio de primacía de la realidad

Asimismo, Neves (2018) menciona que la primacía de la realidad existe cuando se presenta discordia entre lo que las partes alegan que sucede y lo que realmente ocurre, en el derecho prevalecerá esto último. (p. 29)

El Pleno Jurisdiccional Laboral (2000) mediante el Acuerdo de Pleno Jurisdiccional 2000 concluye a través del Acuerdo N.° 01 que en caso de que el juez advierta que existe una relación laboral en un contrato civil o mercantil, debe de priorizar los principios de la primacía de la realidad y de irrenunciabilidad, por encima del principio de buena fe contractual del Código Civil. (p. 2)

Como señala Romero (2009) la realidad es objetiva y va más allá de las interpretaciones de las partes y del juez, lo esencial es que delimite y se determine la verdad a fin de que se supere la subjetividad, por lo tanto, la realidad se basa en hechos objetivos, verídicos y comprobables que se desarrollan en un lugar y momento determinado. (p. 516-538)

Como señala Arbulú (2005) el principio de primacía de la realidad prefiere lo que sucede en la realidad por encima de lo que afirman las partes, ello es que los hechos comprobables tienen más peso que las declaraciones y documentos que lo respaldan, el principio de primacía de la realidad no puede asumir la violencia a la normativa laboral que se basa en documentos o declaraciones.

Arbulú sostiene que la tercerización no puede ser considerado como una presunción legal, las resoluciones, como las del Ministerio de Trabajo, deben de estar motivadas sobre hechos que se deben de apreciar y verificar de manera correcta, y ante la omisión de tal situación las partes podrían solicitar que tal acto sea declarado nulo conforme al numeral 2° del artículo 1° de la Ley 27444 que establece de forma resumida que el acto administrativo es nulo si adolece de un defecto u omisión de uno de sus requisitos de validez.

El referido autor, también señala que este principio busca evitar que se presenten fraudes o simulaciones que usen los empleadores a fin de perjudicar los derechos laborales de los trabajadores, por ello ante discrepancia entre la realidad y los acuerdos a los que se arrivó, se deberá de preferir la realidad de los hechos; este principio no debe de entenderse como

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

una sanción o figura que pretende castigar al empleador por su actuar fraudulento, todo lo contrario su aplicación es la consecuencia del ocultamiento de una relación laboral que primigeniamente existió. (p. 230-239)

El Tribunal Constitucional (2000) a través de la Sentencia N.° 991-2000-AA/TC, menciona que, el principio de primacía de la realidad, es un componente implícito en nuestra legislación, que busca el bienestar social, la realización de los trabajadores, en otras palabras, la relación laboral se debe de analizar desde la perspectiva constitucional. (p. 9)

Lora et al. (2009) menciona que el principio de primacía de la realidad se ha manifestado, ante todo, como una necesidad para que se cumplan las leyes cuando los trabajadores renuncian a sus derechos, además este es un mecanismo que protege el desequilibrio entre las partes, prefiriendo que se priorice la realidad como máxima expresión de justicia, cabe recalcar que este principio no se aplica únicamente al derecho laboral sino a todo el ordenamiento jurídico.

En efecto, los autores señalan que este principio no es exclusivo para una de las partes, sino que busca favorecer la realidad, esto es los acuerdos de voluntades o manifestaciones, sobre lo que obra en los documentos; entonces, se puede llegar a entender que el principio de primacía de la realidad no es exclusivo de los trabajadores, sino que abarca a la relación laboral en su conjunto esto es trabajador y empleador, y hasta el Estado.

Los autores terminan concluyendo que el principio tiene límites en su aplicación y que necesariamente para acreditar una relación laboral se tiene que tener pruebas fehacientes de la existencia de esta y no la mera manifestación de las partes, se debe de agotar todos los medios para que se acredite la relación laboral. (p. 156-168)

El principio de la realidad, según Mascaro (1999), prioriza la verdad real sobre la forma, de igual manera, indica que la interpretación de documentos debe de estar bajo la mirada de que esos se ajusten a los hechos y no netamente a lo que está expreso en los documentos. Por lo tanto, el autor resalta que se debe de considerar el tipo de realidad en la que se está y como se puede alcanzar su interpretación en ella. (p. 358)

Romero (2004) señala a este principio como una herramienta del área procesal que está a disposición del juez para resolver procesos laborales, por ello no se basa en subjetividades, sino en datos objetivos, por ello toda alegación debe de ser probada. (p. 341)

En palabras de Obando (2010) este principio como la figura por la cual se determina que el vínculo del trabajador realmente no va en relación a sus derechos laborales, puesto que

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

prima la realidad de los hechos, la cual debe de ser objetiva, empírica y cierta, más allá de la modalidad contractual en la cual se encuentre el trabajador o el contrato que se haya celebrado, se debe de considerar cual es realmente la relación laboral de las partes. (p. 694)

Cortes (2018) menciona que el principio de la primacía de la realidad es una herramienta de reconocimiento, protección y restauración de relaciones laborales que se da entre los trabajadores y empleadores. En la misma línea, el autor, desarrolla en primer lugar lo que es el reconocimiento para acreditar la presencia de una relación laboral de acuerdo a las labores reales del trabajador, en ese sentido el trabajador podrá reivindicar todas las prestaciones legales. (p. 111-127)

El principio de primacía de la realidad en las palabras de García (2021) este es un mecanismo que usa el juez para casos particulares en el proceso laboral y que permite aclarar lo cierto entre las alegaciones de las partes y lo expresamente señalado en los documentos, este principio ayuda al magistrado a hacer prevalecer los derechos de aquella parte que ha sido perjudicada por el contrato u acuerdo simulado y fraudulento.

La autora continúa desarrollando el objetivo principal del principio y señala que este busca verificar que las labores que está realizando el trabajador sean bajo la dirección del empleador y así la relación laboral este acorde a lo que se señala en el contrato o acuerdo laboral, y no permitiendo de esta manera que se trate de contratos simulados. (p. 9-28)

Por otro lado, García (2010) alude a que este principio es muy utilizado por los magistrados, inspectores de trabajo, tribunales arbitrales y otros al momento de dilucidar un conflicto, la aplicación del principio puede generar que se reconozca una relación laboral, horas extra, la naturaleza del cargo del trabajador, sanciones, ingresos y otros elementos que están siendo vulnerados. (p. 17)

B. Características y elementos de la desnaturalización del contrato

Romero (2009) considera que se debe de tomar en cuenta dos puntos importantes: el carácter tuitivo del derecho laboral y la irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores; puesto que, de esta manera se puede llegar a analizar si es que se cumplió o no con los elementos que deben de contener el contrato de trabajo que se celebró. (p. 516-538)

De esta manera, Toyama (2008) menciona que, en toda institución jurídica, hay situaciones que se presentan que pueden determinar la desnaturalización de figuras, por lo que, se concluiría que hay una relación directa de los trabajadores con la contratista lo que

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

lleva a que se pueda tener responsabilidad solidaria por el pago de beneficios laborales y hasta que se le aplique una multa administrativa por el actuar fraudulento. (p. 171)

Lora et al. (2009) señalan que la figura de la desnaturalización se produce a casusa de dos situaciones, la primera, respecto a la simulación absoluta o relativa que busca mostrar una situación distinta real, y la segunda, a la que nace de un error o a la ignorancia del derecho, lo que no se vincula con la intensión de las partes de realizarla. (p. 156-168)

2.4.5. Análisis del Literal b) del Artículo 5° del Decreto Supremo Nro. 001-2022-TR

La Corte Superior de Justicia (CSJ, 2022) mediante la Sentencia contenida en la Resolución 22° del Expediente ° 00756-2022-0-1801-SP-DC-03 menciona en uno de sus considerandos que a causa de las modificaciones realizadas al reglamento de la ley de tercerización es que realmente no se ha cambiado el concepto de actividad principal, por el contrario, se ha introducido consideraciones importantes referidas a la actividad principal de las empresas, pero estas no se pueden relacionar con el núcleo del negocio.

El colegiado continúa desarrollando la figura y resalta que se ha generado que den interpretaciones amplias, arbitrarias y hasta contradictorias sobre lo que es el núcleo del negocio, lo que ha venido ocasionando incertidumbre en lo que se debe de comprender como núcleo de negocio lo que llevaría a que se genere fraude en la tercerización,

Mediante la sentencia, se continua desarrollando lo que se entiende por desnaturalización de la tercerización y señala que esta genera que se pierda la cualidad o finalidad al modificarla, el colegiado concluye que la desnaturalización de la tercerización llega hasta las actividades principales, por lo que no se observa inconstitucionalidad o ilegalidad la regulación reglamentaria; por el contrario, respecto a la prohibición de tercerización de actividades que son parte del núcleo del negocio, sí afecta a los principios constitucionales de tipicidad o taxatividad y seguridad jurídica, de igual manera, toda desnaturalización que se base en ello no tienen sustento constitucional.

El colegiado determina que el artículo 2° del decreto cuestionado sobre la prohibición de tercerizar actividades del núcleo del negocio, es constitucional, siempre y cuando se compruebe que la tercerización se ha usado de manera indiscriminada y abusiva por lo que se vulneran los derechos laborales de los trabajadores. Por otro lado, mediante la sentencia interpreta el inc. b) artículo 5º del mismo cuerpo normativo, que señala la desnaturalización

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

de los contratos de los trabajadores que son desplazados para realizar actividades principales de la empresa usuaria. (p. 75-77)

En el mismo sentido, Chang (2023) señala que hay un debate en torno al alcance de la tercerización de servicios, refiriéndose a la externalización continua de personal hacia el centro de trabajo o a las operaciones de la empresa principal, se discute básicamente que el legislador buscó dejar fuera del alcance de aplicación lo que se entiende por actividad nuclear.

El autor resalta lo que determina la Comisión de Trabajo en el Proyecto de Ley Nº 1696/2007-CR, que señala que se usará la figura de la tercerización para actividades distintas a la principal de la empresa contratante, de igual forma, el proyecto menciona que la tercerización es cualquier actividad que realiza la empresa principal; ante ello es que la exclusión del núcleo del negocio no se definió en la Ley Nº 29245, es por ello que al analizar lo que es el objeto social de una empresa, se debe tener cuidado pues no basta con que se trate que toda actividad del objeto social se considera como actividad nuclear de la empresa. Menciona que la información de la empresa pueda ser vista por el público para identificar cuáles serían las actividades principales de la empresa. (p. 6-7)

La página Udeapolis Informa (2023) señala que, cuando los trabajadores desplazados se encargan de realizar actividades que no son principales no hay inconstitucional; sin embargo, cuando las actividades que realizan esos trabajadores son parte del "núcleo del negocio de la empresa" si hay una violación al principio de tipicidad y seguridad jurídica. (p. 1)

De igual manera, Almendariz (2022) señala que, en caso de que se desnaturalice un contrato de tercerización, la empresa principal pasará a ser el empleador de los trabajadores externalizados desde el inicio de su desplazamiento, a no ser que se presente pruebas del momento en el cual se inició la desnaturalización. El autor también menciona que, es SUNAFIL quien se encarga de declarar la existencia de una relación laboral. (p. 1)

INDECOPI (2022) mediante la Resolución N.° 0289-2022/CEB-INDECOPI del Expediente Nº 000070-2022/CEB, menciona que es importante aclarar que la prohibición de los contratos de tercerización es aquellos que aborden el núcleo del negocio de la empresa, lo que se convierte en una barrera burocrática ilegal.

De la resolución se concluye que el considerar como desnaturalización de la tercerización el desplazamiento de trabajadores por parte de la empresa tercerizadora para que se pueda

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

llevar a cabo actividades que no forman parte del núcleo del negocio y que van en contra de los artículos 3° y 5° de la Ley Nº 29245, por tanto, se declarará como una barrera burocrática ilegal. (p. 53-54)

2.5. Marco Legal

2.5.1. Legislación Internacional

Incluye tratados

- Convenios
  - Convenio N.° 181 de la OIT
  - Convenio N.° 95 de la OIT
  - Convenio N.° 98 de la OIT
- Normas internacionales relevantes para el tema de investigación.
  - Artículo 29° de la Ley de Contrato de Trabajo de Argentina – Ley N.°20744
  - Artículo 42°, 43° y 81° del Estatuto de los Trabajadores de España
  - Artículo 183° Ley 20.123 que agrega el Libro I del Código del Trabajo, el Titulo VII
  - Mandato Constituyente N.° 08
  - Ley N.° 18.099
  - Ley Federal del Trabajo

2.5.2. Legislación Nacional

- Leyes.
  - Ley N.° 29245
  - Ley N.° 28806
  - Ley N.° 29783
  - Ley N.° 30036
  - Ley N.° 29497
  - Ley N.° 27626
- Decretos.
  - Decreto Supremo N.° 003-1997-TR
  - Decreto Supremo N.° 001-2006-TR
  - Decreto Supremo N.° 020-2007-TR
  - Decreto Legislativo N.° 728

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

- Decreto Legislativo N.° 1038
- Decreto Supremo N.° 006-2008-TR
- Decreto Supremo N.° 010-2008-TR
- Decreto Supremo N.° 001-2022-TR

- Resoluciones.
  - Resolución De Superintendencia Nº 428-2022-SUNAFIL aprueba el Protocolo Nº 001-2022-SUNAFIL/DINI denominado "PROTOCOLO PARA LA FISCALIZACIÓN DE LA TERCERIZACIÓN LABORAL"
  - Resolución N.°0072-2023/SEL-INDECOPI del Expediente N.°000070-2022/CEB
  - Resolución N.°0355-2022/SEL-INDECOPI
  - Resolución 0289-2022/CEBINDECOPI
  - Resolución N.°003-2017-SUNAFIL
  - Resolución N.°004-2018-SUNAFIL
  - Resolución N.°002-2020-SUNAFIL
  - Resolución N.°011-2019-SUNAFIL
  - Resolución N.°015-2021-SUNAFIL
  - Resolución del Expediente. Nº 3000-2006-IDNL
- Sentencias.
  - Sentencia del Expediente N.° 00169-08-AP
  - Sentencia del Expediente N.° 02111-2010-PA-TC
  - Sentencia del Expediente N.° 30091-2012-0-1801-JR-LA-01
  - Casación Laboral N.° 275-2012
  - Casación Laboral N.° 1695-2012-Moquegua
  - Expediente N.° 02135-2012-PA/TC
  - Sentencia Popular N.° 1607-2012 LIMA
  - Expediente N.° 31629-2013-0-1801-JR-LA-06
  - Sentencia del Tribunal Constitucional del Expediente N.° 0013-2014-PI/TC
  - Casación N.° 8983-2015, Del Santa
  - Casación Laboral N.° 2976-2016, Junín
  - Casación Laboral N.° 20597-2016, Lambayeque
  - Casación Laboral N.° 11312-2016, Junin
  - Casación Laboral N.° 12670-2016, Lima
  - Sentencia N.° 03895-2016-PA

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

- Casación Laboral N.° 18486-2017, Del Santa
- Casación Laboral N.° 10691-2017, Lima
- Casación Laboral N.° 18057-2017, Tumbes
- Casación Laboral N.° 4278-2017, Ventanilla
- Casación Laboral N.° 465-2018, Lima
- Casación Laboral N.° 14-2018, Lima
- Casación Laboral N.° 24239-2018, Lima
- Casación Laboral N.° 17017-2019, Lambayeque
- Casación Laboral N.° 18491-2019, Lima
- Casación Laboral N.° 33874-2019, Lima
- Casación Laboral N.° 21114-2019-Del Santa
- Casación N.° 2201-2021 La Libertad
- Sentencia del Tribunal Constitucional del Expediente N.° 00131-2022-PA/TC
- Sentencia del Expediente N.° 00756- 2022-0-1801-SP-DC-03 (acumula los expedientes N.°00420-2022-0-1801-SP-DC-02; N.°00514-2022-0-1801-SP-DC-02; N.° 00417-2022-0-1801-SP-DC-02)
- Pleno. Sentencia 205/2024 del Expediente N.° 00006-2023-PI/TC
- Sentencia del Expediente N.° 30091- 2012-0-1801-JR-LA-01

- Directivas
  - Directiva N.° 001-2015-SUNAFIL
  - Directiva N.° 002-2015-SUNAFIL
  - Directiva N.° 003-2018-SUNAFIL
  - Directiva N.° 001-2020-SUNAFIL
  - Directiva N.° 005-2021-SUNAFIL

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

CAPÍTULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Enfoque de investigación

La presente investigación tiene un enfoque cualitativo, consistente en la recopilación de datos mediante el análisis documentario e interpretación de los contextos sociales en torno al tema que se trata en la tesis. De igual manera, este enfoque es adaptativo al enfoque que se da a la tesis.

3.2. Nivel de investigación

La investigación es básica, analiza la realidad con las variables otorgadas sin necesidad de que se manipulen las variables.

3.3. Método de investigación

Dogmático – jurídica, se enfocará en el estudio y análisis de disposiciones normativas, leyes, decretos y demás preceptos legales referidos a la investigación; además de considerar los principios del derecho como los principios, jurisprudencia, doctrina y otros.

3.4. Técnicas

Se empleará como técnica la observación.

3.5. Instrumentos

Se consideró la guía de observación documental: Leyes nacionales e internacionales, doctrina relacionada al derecho laboral con relevancia en la figura de la tercerización u outsourcing, tratados internacionales y de forma resaltante la jurisprudencia relacionada.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS

A efectos de entender mejor el desarrollo normativo y la evolución de la tercerización laboral, es importante revisar el siguiente cuadro, el cual desarrolla la normativa y jurisprudencia más relevante sobre la regulación a la tercerización en el Perú. El presente cuadro busca ofrecer una visión clara de esta figura a lo largo del tiempo, así como de los puntos de discordancia y oposición producto de las recientes modificatorias en el país.

Tabla 1
Tercerización en el Perú, evolución normativa

NORMA	FECHA DE PUBLICACIÓN	ASUNTO
Ley Nº 27626	11 de enero de 2002	Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores
Decreto Supremo Nº 003-2002-TR	28 de abril de 2002	Reglamento de la Ley Nº 27626, el cual establece disposiciones para la aplicación de la Ley N.° 27626 y la Ley N.° 277696
Decreto Legislativo Nº 1038	23 de junio de 2008	Establece y precisas los alcances de la Ley N.° 29245
Ley Nº 29245	24 de junio de 2008	Ley que regula los servicios de tercerización
Decreto Supremo Nº 006-2008-TR	12 de septiembre de 2008	Aprueban el Reglamento de la Ley Nº 29245 y del Decreto Legislativo Nº 1038, que regulan los servicios de tercerización
Decreto Supremo. Nº 010-2008-TR	02 de diciembre de 2008	Decreto Supremo que precisa la vigencia de los Registros Sectoriales de las empresas tercerizadoras y extiende el deber del registro de control de asistencia a las empresas principales)
Resolución Ministerial N.° 048-2010-TR	19 de febrero de 2010	Aprueban Directiva que regula el procedimiento para la inscripción en el Registro Nacional de Empresas y Entidades de Intermediación Laboral - RENEEIL
Decreto Supremo N.°. 001-2022-TR	23 de febrero de 2022	Modifica artículos del Decreto Supremo N.° 006-2008-TR

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

		relacionados con la tercerización de servicios.
Decreto Supremo N.° 001-2022-TR	23 de febrero de 2022	Se modificó el Reglamento de la Ley que regula los servicios de tercerización y otorgó plazo hasta el 21 de agosto de 2022 a los empleadores para adecuarse a dichos cambios normativos
Decreto Supremo N.° 015-2022-TR	17 de agosto de 2022	Modifica e incorpora disposiciones al Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo para ayudar a reforzar la fiscalización en materia laboral.
Resolución N.° 0289-2022/CEB-INDECOPI	18 de agosto de 2022	Declaró que constituyen barreras burocráticas: La prohibición de tercerizar las actividades que forman parte del núcleo de negocio y a exigencia de considerar como desnaturalización de la tercerización cuando el desplazamiento se realiza para actividades del núcleo del negocio
Resolución 0355-2022/SEL-INDECOPI	30 de septiembre de 2022	Dictó una medida cautelar de oficio, para que SUNAFIL se abstenga de aplicar las medidas objeto de controversia a cualquier administrado involucrado en su alcance
Resolución N.° 428-2022-SUNAFIL	22 de agosto de 2022	Aprueban el Protocolo Nº 001-2022-SUNAFIL/DINI denominado “PROTOCOLO PARA LA FISCALIZACIÓN DE LA TERCERIZACIÓN LABORAL
El Proyecto de Ley N.° 8724/2024	2024	Se propuso modificar la normativa de tercerización a fin de que esta figura no afecta al derecho al trabajo y a los trabajadores.

Nota: Se muestra la evolución normativa de la tercerización en Perú, conforme a distintas normas, basadas en las publicaciones del Ministerio de Trabajo.

De igual forma al realizar un análisis de resoluciones relevante, es que de las siguientes sentencias de diversos procesos laborales y constitucionales se extrae los puntos resaltantes

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

de su aspecto considerativo y resolutivo a efecto de analizar cuáles son los principales hechos que generan la desnaturalización de un contrato de tercerización ante la celebración de estos de manera fraudulenta, asimismo se observará si corresponde ser fallos a favor del demandante o demandado.

Tabla 2

Análisis de resoluciones relevantes. Parte resolutiva y considerativa

	PARTE RESOLUTIVA	**PARTE CONSIDERATIVA**
Sentencia del Exp. N.º 00756-2022-0-1801-SP-DC-03	La Resolución N.º 22 declara la nulidad del artículo 1° del Decreto Supremo N.º 001-2022-TR y de su disposición complementaria transitoria. Asimismo, interpreta el artículo 2° en el sentido de que la tercerización no debe usarse de manera fraudulenta ni indiscriminada.	La Sala considera que el concepto de "núcleo del negocio" fue introducido sin una definición legal precisa, lo que vulnera el principio de seguridad jurídica. También se advierte que la modificatoria representa un exceso reglamentario que desborda lo establecido en la Ley N.° 29245. El fallo reconoce que, si bien se debe evitar el uso fraudulento de la tercerización, la prohibición absoluta de tercerizar actividades nucleares carece de base legal y afecta la libertad de empresa y la jerarquía normativa.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Sentencia del Expediente N.° 02111-2010-PA/TC	Se declaró fundada la demanda del trabajador al considerar que se ha vulnerado el derecho al trabajo y se dispuso la reincorporación de los miembros del sindicato a la planilla de la empresa principal.	Se analizan los elementos de la tercerización determinando que la empresa tercerizadora no cuenta con recursos financieros, técnicos ni materiales propios, por el contrario, utiliza los recursos de la empresa principal, además de que los trabajadores están subordinados tanto a la empresa principal como la tercerizadora. Asimismo, señala que el uso de la tercerización para el aumento de ganancias empresariales en base al uso ilegitimo de los derechos de los trabajadores es vedad, porque desaparece la finalidad constitucional y legal de la tercerización suno que además se trataría de un supuesto de "instrumentalización" de la dignidad de los trabajadores.
Casación Laboral N.° 0275-2012-LA LIBERTAD	Se declaró infundada la casación interpuesta por la empresa principal	La tercerización no permite ejercer el poder de dirección sobre el personal de la empresa tercerizadora, además que exige un

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

		resultado de los servicios ofrecidos.
Casación Laboral N.° 01695-2012-MOQUEGUA	Se declaró fundada la demanda por la afectación al derecho al trabajo, por lo que se declara nulo el despido del trabajador.	Se vulneró los elementos de la tercerización como lo son no contar con autonomía empresarial, no asumir los riesgos que se evidenciaban por la prestación de los servicios y que la empresa principal ejerza dirección sobre los trabajadores de la empresa tercerizadora
Sentencia del Expediente N.° 31629-2013-0-1801-JR-LA-06	Se declaró fundada la demanda interpuesta sobre desnaturalización de tercerización y otros	La Sala resalta que los elementos de la tercerización deben de ser copulativos, lo que significa que la ausencia de uno de ellos genera que se desvirtúe la tercerización. Ante ello por la ausencia del elemento de autonomía empresarial de la empresa tercerizadora, la subordinación de los trabajadores está bajo la empresa principal y la ausencia de pluralidad de clientes determinaron una relación laboral directa entre el demandante y la empresa principal.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Sentencia del Expediente N.° 013-2014-PI/TC	Se declaró infundada la demanda de inconstitucionalidad	Se desarrollo la legalidad de la tercerización de las actividades principales de las empresas principales, señalándose que la tercerización será válida siempre que se cumpla con los elementos de tercerización como lo son que la empresa tercerizadora realice sus actividades por cuenta y riesgo propio, autonomía financiera, técnica y material y que ejerza la subordinación de sus trabajadores. La sentencia además desarrolla que la tercerización de actividades principales es válida respetándose las garantías constitucionales de los trabajadores. Y por último, el principio de primcía de la realidad es de las principales herramientas ante la garantía de fraudes de la tercerización
Sentencia del Expediente N.° 08983-2015-DEL SANTA	Se declaró fundado el recurso de casación	Se determina que la empresa tercerizadora no contaba con los elementos básicos de la tercerización laboral como la autonomía

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

		empresarial y la obligación de la que la subordinación de los trabajadores únicamente sea bajo la dirección de la empresa tercerizadora.
Sentencia del Expediente N.° 02976-2016-JUNIN	Se declaró fundado el recurso de casación	Se determina que la empresa tercerizadora contaba con autonomía empresarial, así como la empresa tercerizadora tenía completa dirección de sus trabajadores, por lo que no se podía atribuir responsabilidad a la empresa principal.
Casación Laboral N.º 10691-2017-Lima	La Corte declara fundada la demanda del trabajador al considerar que las funciones que desempeñaba correspondían al proceso productivo principal de la empresa, y que la tercerización no cumplía con los requisitos de autonomía.	Se establece que la tercerización no es válida cuando se utiliza para encubrir una relación subordinada. En este fallo no se menciona aún el núcleo del negocio, pero se desarrolla la idea de que la actividad externalizada no debe formar parte esencial del core business si no se garantiza independencia operativa.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Casación Laboral N.° 20724-2016-Lambayeque	Se declaró infundado el recurso de casación interpuesto por el demandante	La Sala va más allá al mencionar que significa que la empresa principal se puede desligar de actividades que pueden formar parte de su *core business* y así delegarlas a empresas con autonomía funcional, patrimonial y administrativa.

Nota: Se muestra el análisis del investigador, basado en diversos expedientes de casaciones y sentencias.

4.1. Sobre el primer objetivo específico

Analizar como la determinación de la figura de núcleo del negocio, a partir de la modificatoria del Decreto Supremo n.° 006-2008-TR por medio del Decreto Supremo n.° 001-2022-TR, podrían conllevar a la desnaturalización de los contratos de tercerización.

Resultados:

4.1.1. Modificación del Reglamento De La Ley De Tercerización

La modificación ha generado diversas críticas, como menciona Navarrete (2024) el reglamento de tercerización señala al núcleo del negocio como aquello que “no corresponde a las actividades especializadas u obras que se pueden tercerizar con desplazamiento”, ante ello, se advierte que el texto no aclara lo que se define como núcleo de negocio. El autor argumenta que si bien las empresas conocen cuál es su núcleo de negocio, puede que ello no coincida con lo que las autoridades inspectivas consideran que es el núcleo de negocio de esas empresas lo que genera que se vulnere la predictibilidad y seguridad jurídica. Esto, a su vez, dificulta la adopción de medidas preventivas eficaces. (p. 152)

Como se ha desarrollado precedentemente la modificatoria del Decreto Supremo N.° 006-2008-TR ha generado un sin número de conflictos procesales dentro de los cuales ha surgido el del expediente 00756-2022-0-1801-SP-DC-03, el cual en su Sentencia N.° 22 desarrolla a la tercerización laboral como una forma de organización empresarial por la cual la empresa

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

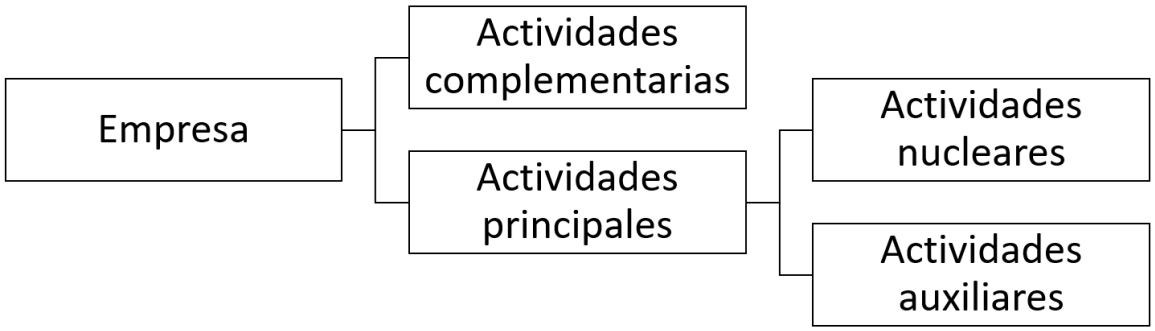
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

principal delega partes de su actividad principal a empresas tercerizadas. El Decreto Supremo n.° 001-2022-TR realmente no modifica el concepto preexistente de actividad principal, sino que relaciona a las actividades especializadas con las actividades principales que no son parte del *core business* de la empresa. La Sala señala que esta acción no transgrede la normativa previa, por lo que no se vulnera el principio de jerarquía normativa.

De esta forma, se debe de realizar el siguiente análisis, la Ley de Tercerización reconoce que la *"tercerización"* es la contratación de empresas a través de las cuales se pueden desarrollar actividades principales de la empresa principal, pudiendo ser parte de su objeto principal. En ese sentido, el concepto de *"actividades principales"* es desarrollado por el reglamento de la Ley N.° 27626, la cual la señala como la que es consustancial al giro del negocio de la empresa principal, la cual puede estar presente en diversas etapas del proceso productivo de la empresa y su ausencia afectaría directamente a la empresa. Estas definiciones resultan precisas para poder entender que las actividades principales no es única en sí misma, sino que se componen de dos tipos de actividades, que si bien no se señalan expresamente en la norma si se infiere de la jurisprudencia y la doctrina, siendo estas las actividades que son permanentes, nucleares, propias de la empresa y sobre las cuales se desarrolla y vive la empresa lo que conocemos como el *core business* de la empresa, y por otro lado, actividades auxiliares pero funcionalmente indispensables para el desarrollo de la empresa, estas no son propiamente el *core business* de la empresa pero representan un soporte tan esencial que la actividad principal de la empresa no podría ejecutarse sin esta, como se señala de la Sentencia del Expediente N.° 00756-2022-0-1801-SP-DC-03 el *core business* se traduce a "competencia distintiva" siendo el aspecto diferenciador de la empresa en el mercado.

Figura 1

Segmentación de procesos en actividades medulares y secundarias



Nota: Organización de la segmentación de procesos en actividades medulares, basado en el reglamento de la Ley N.° 27626

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

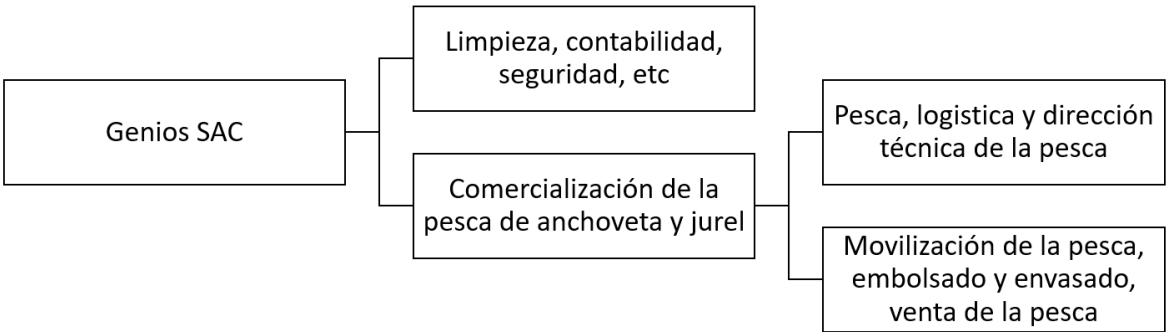
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

A efectos de facilitar la comprensión, imaginemos el caso hipotético de una empresa pesquera denominada “Genios SAC” dedicada a la pesca artesanal de anchoveta y jurel para el consumo humano directo, su desarrollo en el mercado deberá de analizar qué actividades se pueden tercerizar y cuáles no. Siendo una empresa pesquera el núcleo del negocio es la captura de pescados (anchovetas y jurel) siendo parte de esta la pesca misma lo que es la salida al mar, la captura del pescado y el retorno, y con ello la dirección técnica de la pesca y la logística para el desarrollo de esta, no siendo posible la tercerización de estas actividades. Las actividades que vienen a ser auxiliares al núcleo del negocio es el traslado de la pesca a los puntos de venta o almacén, el empaquetado o envasado del pescado y demás agentes relacionados a la pesca, actividades que sí podrían tercerizarse por no formar parte del núcleo del negocio. Y, por último, se encontrarían las actividades complementarias que se refieren a la seguridad del almacén, la limpieza, el área de recursos humanos encargados de las planillas o la contabilidad de la empresa; actividades que no se desarrollarían bajo un ámbito de tercerización sino desde un ámbito de intermediación por la provisión de mano de obra.

De esta forma, la empresa “*Productos SAC*” dedicada a la venta de productos de pesca podría celebrar un contrato de locación de servicios con la empresa “Genios SAC” para que estos puedan encargarse del traslado de estos a los almacenes para el embolsado o envasado de los pescados y posteriormente la venta de estos.

Figura 2

Ejemplo de segmentación de procesos en actividades medulares y secundarias



Nota: Ejemplo visual de la segmentación del proceso en actividades medulares y secundarias, basado en el artículo 1° de la Ley de Tercerización.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

En el análisis de la modificatoria, se introdujo en el artículo 1° de la Ley de Tercerización el concepto de núcleo de negocio que aparte de ser escueto y confuso no genera gran aporte para considerar si en un caso la tercerización es válida o no.

El problema de la modificatoria surge por una incorrecta definición del núcleo del negocio que ocasiona problemas en la prohibición de tercerizar actividades que son parte del núcleo del negocio, porque una vez identificado y definido correctamente la definición es que las empresas podrán optar por utilizar la figura en su desarrollo en el mercado.

Ahora bien, la modificatoria del concepto de núcleo de negocio es tan confusa que no solo genera interpretaciones opuestas, sino que hasta las interpretaciones a las que se pueda arribar resultan complejas. La forma en la cual la normativa pretende dar "indicios" para determinar el núcleo del negocio deja una puerta abierta a mayores *indicios* señalando las palabras "entre otros" al final de la modificatoria. En base a ello, surge la pregunta ¿Era necesario que se agregue estas palabras? ¿Era necesario desarrollar cinco criterios y dejar una ventana abierta a interpretaciones? Probablemente no, la situación de conflicto radica en la ambigüedad de la norma, se pretende dar claridad a la tercerización, pero se debe de partir del punto que no se desarrolla correctamente lo que es núcleo de negocio, que si bien la jurisprudencia y la doctrina es dispareja al señalar si este se puede tercerizar o no, se habría optado por un camino erróneo al tratar de definir una figura sobre la cual el mero concepto no genera conflicto sino si el núcleo del negocio es pasible de tercerización o no.

Asimismo señalar un listado de criterios para definir lo que es núcleo de negocio evidencia y advierte la flaqueza y vaguedad de la definición que se pretendió dar, no resultaría necesario que se dé un listado de criterios cuando la definición dada ya hubiese sido lo suficientemente clara para determinar cuál es el núcleo del negocio de la empresa tercerizadora, esto al optar por definir lo que es núcleo de negocio, debía darse de forma clara, sin ambigüedades y detalladamente para así no necesitar establecer una lista innecesaria de supuestos que podrían ayudar a ubicar el *core business* de la empresas, por el contrario resulta contraproducente señalar al final de este artículo *"entre otros"* porque así revela que al momento de desarrollarse esta parte de la modificatoria no se pudo desenvolver claramente lo que es el núcleo del negocio, se trató de emitir una lista para ayudar a determinar esta figura, pero sin limitarse a lo que se señala la misma, esto generar una apariencia de garantía normativa, la cual se ve desvirtuada por una regulación que se encuentra en la misma disposición modificatoria. Asimismo, se entiende que la normativa señala lo que es núcleo del negocio, pero no es lo único que puede ser núcleo del negocio,

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

sino que depende de los infinitos casos que pueden haber en la práctica, trasladando la responsabilidad de delimitar el concepto de núcleo de negocio a los operadores dejándolo ello a su autodeterminación, cuando dicha situación no debería de darse de esta forma porque la normativa es regulatoria y la regulación genera seguridad jurídica, punto que está en desamparo actualmente.

La problemática de la modificatoria literal b) del Artículo 5° que señala la desnaturalización de un contrato de tercerización cuando se desplaza trabajadores de la empresa tercerizadora para la realización de actividades que son parte del núcleo del negocio se da principalmente por la deficiente definición de núcleo del negocio, la norma señala que toda aquella actividad que forme parte del núcleo del negocio -de acuerdo a la definición dada- no se podrá tercerizar.

El artículo nace partiendo de cuáles son los supuestos en los cuales el contrato de tercerización laboral se va a declarar desnaturalizado por ser realmente un contrato distinto a este. El artículo en sí mismo no tendría una situación de ilegalidad, señalando que la desnaturalización laboral se dará en casos de que la empresa principal externalice su núcleo del negocio, como se desarrolló precedentemente el núcleo del negocio que forma parte de las actividades principales no pueden tercerizarse, pero las actividades auxiliares a este, sí. El conflicto radica en lo que es núcleo del negocio, en el conocimiento de las empresas si están tercerizando actividades auxiliares a su núcleo del negocio o este mismo.

Bajo las disposiciones de la nueva regulación reglamentaria, al desarrollar el caso de la empresa pesquera "*Genios SAC*", se complica las situaciones que en un primer plano resultaban indubitables, en un análisis de los elementos la Ley de tercerización y su reglamento señalan los requisitos necesarios para considerar como válida la tercerización como la pluralidad de clientes, prestación con recursos financieros, técnicos o materiales y equipamiento propio, asumiendo su propio riesgo y con la subordinación de sus trabajadores con su respectiva remuneración.

En el ejemplo anterior se deberá de tener en cuenta si "*Productos SAC*" cuenta con una tarjeta de clientes sobre los cuales brinda los mismos servicios que los brindados para "Genios SAC", que sus servicios sean con sus materiales, los gastos que tomen sean con su capital y que toda operación la hagan con su maquinaria, además que en caso de errores o perdidas sean asumidos por únicamente por "*Productos SAC*", además que la relación laboral de "*Productos SAC*" con sus trabajadores sea válidamente celebrada contando con

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

los tres elementos de roda relación laboral: Prestación personal de servicios, subordinación y remuneración.

En ese sentido y en protección de la verdadera naturaleza de la tercerización, es que ante la emisión del Decreto Supremo N.° 001-2022-TR se cambian la metodología de las empresas, ahora no únicamente se tiene que cumplir con lo precedente, sino que además se tiene que tener presente el núcleo del negocio de su empresa, sobre la definición dada por la modificatoria, apoyado con una serie de "indicios" que permitían a la empresa ubicar y evidenciar cuál era su núcleo del negocio y sobre el cual no podía tercerizarse, el verdadero problema radica en ese segmento del artículo y el cual es materia del presente análisis, puesto que en referencia a los elementos, ahora se tendría que interpretar no únicamente un concepto sino también los elementos indirectos de tercerización que estaba añadiendo a la figura. Si bien la modificatoria señala que se debe de analizar cada caso en concreto, en el ejemplo pasado, es evidente que la pesca es el núcleo del negocio de *"Genios SAC",* pero teniendo en cuenta la modificatoria en el supuesto que sea el envasado del pescado el elemento diferenciador de la empresa y lo que genera mayor ingreso a la empresa, surge la interrogante ¿Sería el envasado parte del núcleo del negocio de la empresa? Ante la emisión del Decreto Supremo N.° 001-2022-TR la pregunta quedaría en el aire, o exigiría una controversia de intereses importante ante las futuras interpretaciones de SUNAFIL, el poder judicial o hasta de los trabajadores, pues en un entender propio considerarían que realizan actividades que son parte del núcleo del negocio por los "indicios" expresos y equívocos que se expresan en el decreto que modifica el reglamento, generando conflictos laborales que llegarían a instancias administrativas y hasta judiciales.

En virtud a lo precedente, los elementos de la tercerización han sido analizados jurisprudencialmente y se han interpretado a efectos de realizar un correcto análisis de la validez de la tercerización laboral, lo que en la reciente modificatoria ha evidenciado un incorrecto tramite del uso de la tercerización. En si generar mayores requisitos para considerar valida una tercerización no resulta ser una forma correcta para regular la misma. Por ejemplo, volviendo al caso de la empresa de pesca, en base a la nueva normativa ¿Qué sucedería con los trabajadores de la empresa tercerizadora? Parece un punto complicado puesto que es pasible de diversas interpretaciones, para la empresa, para SUNAFIL bajo su facultad inspectiva o para el poder judicial en caso de que una de las partes acceda a acciones judiciales, por lo que sería posible que hasta se llegue a desnaturalizar el contrato porque trabajadores están realizando actividades que realmente no serían parte del núcleo del

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

negocio, pero que se podrían a llegar a interpretar como tales por lo introducido en el reglamento.

En un análisis concreto, el MTPE ha buscado regular la figura de la tercerización desde la angustia e impaciencia del uso fraudulento, indiscriminado e ilegal que las empresas realizan al celebrar contratos de tercerización, pretendiendo que la tercerización se limite angostamente a una posición que es poco manejable y rentable para las empresas, sin embargo como señala la sentencia de acción popular del expediente N.° 00756-2022-0-1801-SP-DC-03 lo que pretende hacer el Decreto Supremo N.° 01-2022-TR es subsanar la ineficiente o vaga acción del sistema inspectivo de trabajo, quien a fin de cuentas es el encargado de velar por un correcto uso de los mecanismos laborales -en este caso comerciales-laborales - en salvaguarda de los derechos y obligaciones laborales que abarcan a las partes de una relación laboral.

Partiendo de ello, el legislador al pretender crear definiciones, supuestos o agregar nuevos elementos para regular que la tercerización laboral genera que las empresas vean limitadas sus posibilidades en el mercado y que los trabajadores indirectamente sean perjudicados por reestructuraciones internas que puedan generar desempleos o que la empresa entre en la informalidad.

4.2. Sobre el segundo objetivo específico

Determinar cómo la modificación del literal b) del Artículo 5° del Decreto Supremo n.º 006-2008-TR, introducida por el D.S. n.º 001-2022-TR, ha afectado la validez de la tercerización laboral.

Resultados:

La tercerización laboral ha sido desde sus orígenes, una figura controversial en el derecho laboral peruano. La externalización de trabajadores a empresas que no son sus empleadores ha generado un clima de confusión e incertidumbre jurídica respecto a la verdadera naturaleza de la relación laboral. A ello se añade el uso fraudulento que muchas empresas le han dado a la tercerización, con el fin de aminorar responsabilidades con los trabajadores, ha generado que se presenten supuestos de desnaturalización de contratos, con ello el reconocimiento de contratos laborales y de derechos de los trabajadores al ser primigeniamente titulares de los beneficios que les corresponden.

La tercerización constituye ser una figura empresarial-laboral que implica la externalización de trabajadores de una empresa tercerizadora para la ejecución de parte del

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

proceso productivo de una empresa denominada principal, generándose que dicha empresa goce de los resultados de la ejecución de la prestación sin tener la dirección de la labor de los trabajadores.

La tercerización laboral nace con diversos objetivos estando dentro de los principales los que se dan en el derecho empresarial y el derecho laboral, alguna de las muchas ventajas que obtienen las empresas principales son el aminorar la integración de personal en planillas para disminuir costos, tener mayor eficiencia en la producción de bienes o servicios y mejorar el producto final de las empresas principales para que las mismas tengan mayor competitividad y participación en el mercado, ello porque dicha empresa, a partir de la celebración del contrato de tercerización, únicamente se concentra en su núcleo del negocio, por lo que las actividades paralelas y accesorias al desarrollo de este se externalizan y pasan a ser desarrolladas por los trabajadores de la empresa tercerizadora bajo la dirección, el costo y riesgo de la misma.

Sin embargo, esta figura como se ha mencionado precedentemente sufre un cambio importante a raíz de la modificatoria al Decreto Supremo N.° 001-2022-TR al reglamento de la Ley de Tercerización, generando diversas controversias legales y laborales. En particular, la prohibición de tercerizar actividades propias del núcleo de negocio de la empresa y la desnaturalización a causa de este, que se ha señalado como una barrera burocrática por INDECOPI. Esta medida, no solamente restringe la organización productiva de las empresas, sino que también crea un ambiente de incertidumbre jurídica, lo que dificulta el acceso de agentes económicos al mercado.

Dicha modificatoria ha producido un impacto negativo en la validez de la tercerización laboral y el uso normal de este contrato dentro del ámbito empresarial, puesto que distorsiona la naturaleza de la tercerización al incluir elementos adicionales a los ya preexistentes en la ley y el reglamento, disponiéndose el obligatorio cumplimiento de los requisitos para tercerizar parte del proceso productivo de la empresa principal y debiendo de encuadrarse en los nuevos criterios que se señalan, los cuales además resultan ser ambiguos pues estos generan confusión en la determinación del *Core business* de la empresas y con ello la posibilidad de tercerizar o no determinadas actividades.

Los criterios definidos como el concepto de núcleo de negocio, la desnaturalización de contratos de tercerización y el tiempo de implementación de las acciones descritas en la modificatoria, generaron que el uso de la tercerización, como normalmente se le conocía,

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

sea “invalido” por ir en contra de los elementos y requisitos señalados en el Decreto Supremo n.° 01-2022-TR, pero “válido” desde la perspectiva de la Ley de Tercerización, la cual no señalaba la prohibición de tercerizar actividades propias del núcleo del negocio.

Primigeniamente la Ley de Tercerización señala una serie de elementos característicos de la actividad de tercerización, además de otros que se encuentran en el artículo 3° de la referida ley; en ese sentido, dentro de los elementos relevantes se encuentran la pluralidad de clientes, que la empresa tenga equipamiento propio, la inversión de capital y la retribución por la obra o el servicio, señalando la ley que a falta de alguno de ellos, corresponde la desnaturalización de la tercerización, pasando los trabajadores de la empresa tercerizadora a ser trabajadores de la empresa principal.

La modificatoria del 2022 adiciona un supuesto de desnaturalización de tercerización, a los que obran en la Ley de Tercerización (norma de rango superior), prohibiendo la tercerización de actividades propias del núcleo de negocio, lo que deja abierta una problemática mayúscula y es si esta modificatoria realmente podría modificar las disposiciones de la ley o no. Ante ello, y bajo un análisis jurisprudencial que más adelante se analizará, se señaló que la forma en la cual se realizó está modificatoria al reglamento de la ley vulnera el principio de la jerarquía normativa.

En ese sentido se advierte que este nuevo elemento genera nuevos presupuestos y requisitos a cumplir para una correcta tercerización laboral. El supuesto de la prohibición de tercerizar el núcleo del negocio trae consigo un impedimento adicional que debe de considerarse en los contratos que las empresas celebren, lo que genera que la celebración de un contrato de tercerización válido se vea obstaculizado y entorpecido por haberse añadido elementos y supuestos que no tienen un sentido claro o coherente -como es la definición de núcleo de negocio- y que por el contrario únicamente generan que se imposibilite de manera irracional a las empresas el poder hacer uso del contrato de tercerización. Como bien lo señaló INDECOPI mediante la Resolución N.° 0270-2023/CEB-INDECOPI, al reafirmar su posición declarando la prohibición de tercerizar actividades que forman parte del núcleo del negocio como barrera burocrática ilegal.

En base a todo lo mencionado, es claro que la modificación al reglamento de la Ley tercerización laboral ha afectado directamente la validez jurídica de la dicha figura en el sistema peruano, al adicionar restricciones no contempladas en la ley original, comprometiendo la validez de los contratos a celebrarse y los ya celebrados, lo que

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

desemboca en inseguridad jurídica para las empresa tanto principales como tercerizadoras al incidir directamente en la vulneración a la libertad de empresa, libertad de contratación, derechos laborales y demás derechos que vinculan al ámbito de la empresa con el derecho laboral. Si bien, no corresponde a la presente investigación analizar los impactos económicos a los empleadores es indiscutible que el nuevo marco normativo generó consecuencias procesales y procedimentales, lo cual si es objeto de la presente tesis.

4.3. Sobre el tercer objetivo específico

Evaluar las consecuencias procesales y procedimentales generadas por la aplicación del nuevo criterio de desnaturalización, a través del estudio de resoluciones judiciales y administrativas relevantes.

Resultados:

La Ley de Tercerización - Ley N.° 29245- desde su emisión ha tenido cuestionamientos constitucionales, como es el caso del Expediente N.° 013-2014-PI/TC, en el cual se demandó la inconstitucionalidad de los artículos 3°, 7°, 9° y la primera disposición complementaria final de la Ley de Tercerización por ir contra derechos constitucionales reconocidos en los artículos 23°, 26° y 27° de la Constitución concluyendo el Tribunal Constitucional que:

- No es posible señalar que la tercerización de actividades que son parte integral del proceso productivo vaya en contra de la dignidad de los trabajadores, puesto que ellos gozan de los derechos que le corresponden al pertenecer a la empresa tercerizadora.
- No existe desigualdad de derechos laborales puesto que como se desarrolló precedentemente el empleador de los trabajadores desplazados es la empresa tercerizadora.
- La responsabilidad solidaria que asume la empresa principal ante el incumplimiento de la empresa tercerizadora, no sustituye la obligación de la empresa principal por el contrario nace de esta, y se justificará únicamente cuando se dé un destaque continuo de personal.

En consecuencia, el Tribunal constitucional declaró infundada la demanda de inconstitucionalidad, advirtiendo claramente que la situación que se pretende ver tiene que analizarse en función a la naturaleza de la tercerización que no pretende ser una figura ilegal,

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

por el contrario, es una herramienta empresarial que permite que las empresas tengan un nivel de competitividad superior al que otras podrían llegar a tener.

Consecuentemente, resultó evidente que la emisión del Decreto Supremo n.° 01-2022-TR, respecto de la modificación de la definición de núcleo del negocio, generaría diversas denuncias y pronunciamientos judiciales. Las empresas que se consideraron afectadas por la modificatoria optaron por medidas cautelares, tanto judiciales como administrativas, a efecto de que se reconozca la inconstitucionalidad de la nueva regulación. De esta forma, varias empresas cuestionaron el Decreto Supremo N.° 001-2022-TR, alegando una evidente obstaculización al acceso de agentes económicos al mercado lo que afecta la competitividad de estos. En ese sentido, se analiza tanto los fallos resaltantes en sede administrativa y en sede judicial:

4.3.1. Jurisprudencia del Indecopi

La jurisprudencia de INDECOPI, a través de sus pronunciamientos, ha permitido desarrollar de forma extensa la figura de la tercerización y las modificatorias realizadas a las normativas que rige dicha figura. Se debe tener presente que la entidad se rige bajo el Decreto Legislativo Nº 1033 - que aprueba la Ley de Organización y Funciones de INDECOPI, el cual tiene como finalidad proteger a los consumidores, a la competencia en el mercado y a los derechos de la propiedad intelectual, así como a la disminución de costos en estos aspectos y aumento en la competitividad económica en el país.

En cuanto a la eliminación de barreras burocráticas, INDECOPI en su área de competencia se compone por comisiones dentro de las cuales, está la Comisión de Eliminación de Barreras Burocráticas, la cual realizaban el control posterior y la eliminación de barreras burocráticas ilegales y de esta forma proteger la simplificación administrativa. La Comisión de Eliminación de Barreras Burocráticas (CEB), viene a ser un medio que permite que los agentes económicos no vean limitadas las actuaciones en la adquisición o producción de bienes o servicios, por requisitos irracionales, injustificados e ilegales que se pretende establecer en determinadas situaciones.

El sistema de eliminación de barreras burocráticas es trascendental para mejorar el acceso de los agentes económicos al mercado formal, puesto que elimina obstáculos innecesarios impuesto por la administración pública. Como menciona Malpartida et al. (2021), estas barreras significan las exigencias, limitaciones y cobros de impuestos por la administración pública que impiden una normal y libre participación en el mercado formal -estos obstáculos

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

se conocen normalmente como barreras burocráticas- que significan desafíos para las empresas y las personas en general.

Los autores continúan mencionando que, la existencia de estas barreras burocráticas es un tema controversial por el desafío que conlleva para los que se ven obligados a cumplir con los requisitos y exigencias administrativas. Sin embargo, como continúan desarrollando los autores, las barreras pueden llegar a ser positivas, como cuando permiten que la libertad de iniciativa y la libertad de las empresas protejan los derechos e intereses de la población, mediante la intervención de la administración pública. Las barreras son ilegales cuando genera un sobrecosto irracional, limitan la competencia en el mercado o afecta negativamente a los consumidores. (p. 15)

Mediante el Decreto Supremo N.° 001-2022-TR del 23 de febrero de 2022 se modifica el Decreto Supremo N.° 006-2008-TR, reglamento de la Ley N.° 29245. Esta modificación generó gran controversia a nivel empresarial, limitando el uso de la tercerización, de acuerdo a la CEB, constituyéndose como barreras burocráticas ilegales.

De acuerdo con el Decreto Legislativo N.° 1256 el cual aprueba a la Ley de Prevención y Eliminación de Barreras Burocráticas señala que la comisión es competente para conocer todo acto que imponga barreras burocráticas ilegales o faltas de razonabilidad; asimismo, la inaplicación de las barreras burocráticas ilegales puede tener efectos generales deberá de ser publicado en el diario oficial “El Peruano” para conocimiento general. En ese sentido, al existir la capacidad de la comisión de que sus pronunciamientos no vinculen únicamente a las partes sino de que se pueda dar con efectos generales.

Como se ha desarrollado en el subtítulo anterior, INDECOPI es una institución creada para garantizar la competencia leal entre las empresas y un mercado transparente y abierto, por lo que dentro de sus facultades de protección de la libertad de empresa mediante la eliminación de barreras burocráticas, es que toma conocimiento de numerosas denuncias que se realizaron a causa de la vigencia del Decreto Supremo N.° 001-2022-TR, estando dentro de las principales la que obra en la Resolución N.° 289-2022/CEB-INDECOPI, Resolución N.° 0179-2022/CEB-INDECOPI y Resolución N.° 0355-2022/SEL-INDECOPI del Expediente N.° 070-2022/CEB. Estas denuncias fueron impulsadas por entidades como Sedapal, la Asociación de Empresas de Trabajo Temporal del Perú, la CONFIEP y la ADEX, y demás, que paralelamente comenzaron acciones judiciales.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

En ese sentido es que INDECOPI adviertió que el Decreto Supremo N.° 001-2022-TR, se debe de considerar como una barrera burocrática ilegal ante la desnaturalización de contratos de tercerización de actividades que forman parte del núcleo del negocio ello por establecer restricciones injustificadas a la tercerización, lo que se contradice con el Artículo 3° de la Ley de Tercerización

Ahora bien, el Expediente N.° 070-2022/CEB iniciado el 04 de abril de 2022 por Cosapi Minería S.A.C, denuncia al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) por la imposición de barreras burocráticas al prohibirse la tercerización de actividades que sean parte del núcleo del negocio de una empresa y la desnaturalización del contrato de tercerización laboral, la denuncia se fundamenta en las siguientes razones:

- Contravención al Artículo 14° del Decreto Supremo N.° 001-2009-JUS, respecto a las disposiciones de publicidad que el Ministerio no dispuso en su portal electrónico u otro medio para la formulación de comentarios.
- Contravención al artículo 3° de la Ley N.° 29245, respecto a la posibilidad de que se tercerice parte integral del proceso productivo

Asimismo, la denunciante solicita el otorgamiento de una medida cautelar para suspender los efectos de lo dispuesto en el decreto supremo N.° 006-2008-TR y que no se efectúen actos administrativos o materiales para el cumplimiento de lo dispuesto en dicho decreto supremo.

De esa manera, mediante la Resolución N.° 289-2022/CEB-INDECOPI, la CEB precisó que:

- No se debe de confundir la acción popular con el procedimiento de eliminación de barreras burocráticas, puesto que mediante este último se verá la ilegalidad de las disposiciones administrativas y no su inconstitucionalidad.
- La no prepublicación de norma de carácter general (por contener mandatos genéricos de cumplimiento obligatorio para los agentes económicos que celebran contratos de tercerización) contraviene el mandato del Artículo 14° Decreto Supremo N.° 001-2009-JUS.
- La Ley Nº 29245 establece primigeniamente que la definición de tercerización está desarrollada en su artículo 2° no limitando este contrato a que un tercero se haga cargo del proceso productivo de la empresa u otra restricción, además que los

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

supuestos de desnaturalización ya se encuentran previstos en el artículo 2° y 3° de la ley de tercerización por lo que las modificaciones no cuentan con sustento en la ley mencionada y por el contrario contravienen la Ley N.° 29245 al resultar ilegal la medida.

- Respecto a la modificatoria, esta iría en contra de lo que se señala en el TUO de la Ley General de Minería puesto que, al contar la actividad minera, con diversas etapas es que la posibilidad de tercerizar se limita enormemente y por ende es que se constituye como barrera burocrática ilegal.

A dicha instancia, se debe de resaltar que en la interpretación de la comisión resulta ser sencilla de comprender, el Decreto Supremo N.° 001-2022-TR pretende establecer disposiciones sobre las cuales se debe de dar la figura de la tercerización, ello modificando el reglamento de la ley principal de esta figura, los reglamentos son herramientas que permiten desarrollar de forma extensiva lo que se dispone en las leyes principales, ello no significa que mediante estos se modifica o cambia el aspecto interpretativo o sustancial de la ley principal. Básicamente, la comisión mediante su pronunciamiento señala que el Decreto Supremo N.° 001-2022-TR viene a modificar lo ya establecido en la ley N.° 29245 sobre la posibilidad de tercerizar y sobre las causas de desnaturalización de este contrato, lo que supone (de acuerdo a la comisión) una barrera ilegal para los agentes económicos y administrados que pretenden hacer uso de esta figura; por ende, se dispone la inaplicación de las medidas por ser ilegales y la prohibición de su uso.

Habiéndose emitido dicha resolución, es que la Sala Especializada en Eliminación de Barreras Burocráticas señala que se confirma el extremo de la Resolución 0179-2022/CEB-INDECOPI que establece como medida cautelar la inaplicación provisional de las medidas detalladas en las modificatorias por advertirse los tres elementos que se requieren para la dación de una medida cautelar: Verosimilitud en el derecho invocado, peligro en la demora e irreparabilidad del daño

En resumen, la labor de INDECOPI ha sido clave para disminuir las consecuencias negativas del nuevo marco normativo. Si bien la función de principal de INDECOPI no se orienta a proteger derechos laborales, su actuación en defensa de la libre competencia, libertad de contratación y libertad de empresa permiten que se suspenda la aplicación de disposiciones que afectan a las empresas usuarias en la tercerización.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Como concluye INDECOPI las modificaciones que introdujo el Decreto Supremo N.° 001-2022-TR, limitan la posibilidad de tercerizar, ello sin justificación relevante alguna. De acuerdo a la jurisprudencia de INDECOPI, las modificaciones contravienen los principios establecidos en la Ley N.° 29245, puesto que limita la tercerización, convirtiéndose en una barrera burocrática ilegal. Mediante la Resolución N.° 289-2022/CEB-INDECOPI, la comisión de barreras declaró ilegal la desnaturalización de contratos de tercerización laboral y la modificación de su reglamento, ello poque se estaría contraviniendo la competencia en el mercado.

Es importante mencionar que INDECOPI, a pesar de que su principal función es proteger los derechos de los consumidores y velar por la competencia leal en el mercado, también regula las situaciones que afectan la competencia o la libertad de empresa. Como se observa de la Resolución N.° 289-2022/CEB-INDECOPI, la intervención de INDECOPI ha sido fundamental para la suspensión temporal de la aplicación del Decreto Supremo que modifica el reglamento de tercerización lo que permitió que las empresas sigan operando sin riesgos asociados a la desnaturalización de contratos de tercerización. INDECOPI a pesar de ser una institución dedicada a la defensa de derechos laborales, puede llegar a influir significativamente en lo empresarial, cuando las acciones adoptadas por el Estado generen barreras burocráticas ilegales que afectan a la competencia.

En conclusión, se puede llegar a entender que la intervención de INDECOPI en la eliminación de barreras burocráticas, sobre todo en lo referido a la tercerización, ha sido trascendental para velar por un entorno competitivo y transparente. Mediante las resoluciones emitidas por el CEB ha logrado que la suspensión de aplicación de barreras burocráticas ilegales, permitiendo que las empresas continúen operando. Se entiende que INDECOPI no es una institución que precisamente se conozca por la protección de los derechos de los trabajadores, sino más bien de los consumidos, por ello es que en un principio quizá su función e intervención en el proceso se pueda entender como confusa, pero de acuerdo a sus funciones se le permite opinar respecto a situaciones que no solamente generen problemas únicamente económicos y competitivos, sino cuando estos se presenten conjuntamente con cualquier otra figura del derecho.

4.3.2. Jurisprudencia del Poder Judicial

La jurisprudencia del Poder Judicial ha sido clave para interpretar los alcances y los límites de la tercerización en el Perú. Antes de la modificatoria, la jurisprudencia peruana

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

aún era muy distintiva en sus pronunciamientos sobre la tercerización, como lo evidencia el expediente N.° 362-2022/CEB, señalando que las N.° 764-2011-LIMA y N.° 1607-2012-LIMA, determinaban la posibilidad de tercerizar actividades principales de la empresa, siempre que no involucren las actividades del núcleo del negocio, puesto que de ser así se trataría de intermediación laboral y no tercerización. Asimismo, esta figura se analizó con sus elementos distintivos o las características que tenía para determinarla como válida o no, por ejemplo, la pluralidad de clientes tuvo un desarrollo jurisprudencia importante, puesto se terminó convirtiendo en un supuesto ocasional que se sometía a determinados casos, esta situación se ha repetido con algunos otros elementos sobre los que se ha resuelto de forma similar.

En ese sentido, y haciendo un recuento normativo relevante, la Sentencia Nº 764-2011-LIMA aborda el criterio de la pluralidad de clientes como elemento distintivo de las empresas tercerizadoras. Debemos de comprender en primer lugar que este requisito permite que se pueda entender que las empresas tercerizadoras no nacen con la única finalidad de prestar servicios a una determinada empresa principal, sino que en base a las funciones que esta empresa tercerizadora desarrolla, es que va a brindar sus servicios a una empresa que requiere de aquel desarrollo productivo común, habitual y continuo que realiza la empresa tercerizadora en su cotidianeidad, por lo que el requisito de pluralidad de clientes resulta ser entendible en la medida de que puede llegar a dar indicios de que su ausencia evidenciaría una presunta simulación de contrato laboral; sin embargo, mediante esta sentencia la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente menciona que este elemento no podría ser considerado al momento de realizarse la tercerización, esto es que una empresa tercerizadora puede tener como único y exclusivo cliente a una empresa principal debiendo de analizar cada caso en concreto y el contexto en el cual se encuentra, como cuando se presenta la imposibilidad de la empresa de prestar servicios a otra empresa, para así determinar si es que corresponde entender que la pluralidad de clientes como un requisito o no para que se pueda desarrollar la tercerización.

Desde un plano de análisis, se interpreta a la figura de la tercerización como una herramienta empresarial accesoria al desarrollo de las empresas en el mercado, la empresa tercerizadora ante la celebración del contrato con la empresa principal generan una relación contractual pero no dependen el uno del otro, sino que sus servicios se rigen por las cláusulas del contrato civil, si bien, una empresa se beneficia del trabajo de la otra a cambio de una contraprestación dineraria, ello no debe significar que ante la ausencia de la empresa

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

principal, la empresa tercerizadora tampoco debería de existir. Esto no se debe de confundir con los cierres de las empresas a causa de la modificatoria del reglamento, puesto que en estas situaciones se tiene una razón intempestiva que ocasiona que muchas empresas no puedan continuar con las labores que se desarrolla, lo que es diferente a que una empresa se cree con la única función de servir a una empresa determinada y conocida desde antes de la creación de la empresa tercerizadora, ello a efecto de que el personal de esta empresa no sea incluido a la planilla de la principal y no goce de los derechos de esta, se entendería a ello como un direccionamiento que es ilegal puesto que va en contra de la buena fe empresarial.

Asimismo, la sentencia del Tribunal Constitucional (TC, 2014) en el Expediente N.° 0013-2014-PI/TC mediante el cual se hace mención al derecho de igualdad entre trabajadores, puesto que al discutirse el fondo del artículo 3° de la Ley N.° 29245 es que se entiende erróneamente que los trabajadores tercerizados y los que pertenecen a la empresa principal tendrán los mismos derechos por realizar las mismas funciones, en base a ello, es que se debe de precisar que se entiende que si dos trabajadores realizan labores iguales, se dirigen por el mismo empleador y se les sanciones de la misma forma, consecuentemente le corresponde los mismos derechos laborales a ambos: sin embargo, la tercerización no se debe de comprender de esta forma ya que el contrato que se celebra entre la empresa principal y la tercerizadora está destinada al desarrollo de determinadas actividades que se deben de detallar en el contrato y las cuales no pueden ser las mismas que realizan los trabajadores de la empresa principal, el mismo que se debe de analizar por un sistema de empresas tercerizadoras para que se pueda aceptar o no la tercerización, ello no supondría una limitación a las empresas en su derecho de libertad, por el contrario se estaría resguardando el derecho empresarial y el laboral. (17)

Es así que la Sala Suprema, determinó que los elementos de la tercerización, como la pluralidad de clientes, la inversión y la responsabilidad de los riesgos que asume, deben de ser analizados e interpretados en cada caso y de acuerdo al contexto del mismo. Por lo que en ciertas situaciones los requisitos para que se dé la tercerización serán inaplicados, lo que señalaba la flexibilidad de cómo se pude interpretar a la figura de la tercerización laboral.

Como se ha desarrollado precedentemente, el Decreto Supremo N.° 001-2022-TR modifica los artículos 1°, 2°, 5°, 8° y 9° del Decreto Supremo N.° 006-2008-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N.° 29245 y del Decreto Legislativo N.° 1038; de forma específica se debe de resaltar que la modificatoria más relevante a efectos de desarrollar el trabajo de investigación es la que se da cuando se desarrolla el concepto de núcleo de negocio y la

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

desnaturalización de la tercerización cuando se terceriza actividades que son propias del núcleo del negocio de la empresa, es en base a dichas disposiciones que se aperturaron varios procesos en contra del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) órgano que emitió el referido decreto alegando la vulneración a la libertad de empresa y libertad de contratar.

En efecto, se pude concluir que la jurisprudencia peruana juega un papel importante en la evolución de la figura de la tercerización, estableciendo una normativa flexible que busca equilibrar los intereses de la empresa y los derechos de los trabajadores. La tercerización es una herramienta viable para las empresas, pero su uso debe de ser rigurosamente utilizado, puesto que su uso abusivo vulnera los derechos laborales de los trabajadores.

Por lo que, dentro de los expedientes más relevantes, se apertura los Expediente N.° 00756-2022-0-1801-SP-DC-03, N.°00420-2022- 0-1801-SP-DC-02; N.°00514-2022-0-1801-SP-DC-02; N.°00417-2022-0-1801-SP-DC-02, los mismos que son acumulados al primero de estos, expediente que se dan por la presentación de una demanda de acción popular en contra del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los demandantes dentro de sus alegaciones principales resaltan la vulneración del principio de jerarquía normativa por la presunta modificatoria a una norma con rango de ley, así como la vulneración a la libertad de empresa, a la libertad de contratar señalándose que se obliga al cambio de contratos vigentes y la libertad de entrada y salida de las empresas en el mercado, los derechos de los trabajadores respecto a la posibilidad de las personas de acceder a puestos de trabajo, vulnerándose el principio de tipicidad, taxatividad y seguridad por la restricción de derechos sin determinar un concepto y la aplicación del mismo y por atentar contra la seguridad jurídica; los demandantes también señalan que dicha medida no es proporcional ni razonable puesto que, las restricciones que ponen y su presunta protección a los trabajadores genera mayores desventajas a los mismos y a las empresas.

En ese sentido, la parte demandada contesta dichas acusaciones señalando que existe la necesidad de definir lo que significa núcleo de negocio para que de esta forma no se use la figura fraudulentamente, y que la libertad de empresa o la libertad de iniciativa privada se limita ante intereses generales de la comunidad y la libertad de empresa va más allá de la posibilidad de tercerización, siendo posible que mediante este principio se permita la organización empresarial, el direccionamiento de las empresas y otro más; además que respecto a la vulneración de los principios de legalidad, tipicidad y seguridad jurídica la regulación va acorde con las leyes de tercerización.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

En base a ello, es que la sala señala puntos importantes sobre el decreto Supremo n.° 001-2022-TR. En primer lugar, el principio de acceso a la información supone la participación de la población en la vigilancia y participación de las disposiciones del ejecutivo, por lo que el proyecto de la norma tenía que pre publicarse. En segundo lugar, el derecho de trabajo no se limita con la tercerización, sino con su uso fraudulento. En tercer lugar, las modificatorias no se refieren a una alteración del concepto de actividad principal que ya se encontraba en el reglamento anterior, sino que han introducido un término específico para así saber cuáles serán las actividades especializadas y obras que se relacionen con la actividad principal, pero que no sean núcleo del negocio. Y en cuarto lugar que la prohibición de la tercerización de actividades del núcleo del negocio vulnera la tipicidad y la seguridad jurídica

Dicho punto resulta completamente relevante, puesto que en su momento el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema consideraron que la tercerización es una figura constitucional, que la posibilidad de tercerizar actividades que forman parte del proceso productivo de una empresa va acorde con lo que señala la constitución, en ese sentido no es factible que se realice una modificatoria que cambie las disposiciones en perjuicio de los administrados y la población en general.

Para finalizar, la Resolución n.° 22 contiene la sentencia del expediente resuelve los siguientes puntos:

- Declarar nulo el Artículo 1° del Decreto Supremo N.° 001-2022-TR y la Disposición Complementaria Transitoria sobre el plazo de adecuación del decreto.
- Interpretar el Artículo 2° del Decreto Supremo N.° 001-2022-TR en el sentido de que la tercerización no deba de utilizarse de forma indiscriminada y abusiva

La investigación aborda la idea de observar cómo los tribunales han procedido al examinar estos casos y con ello unificar y convergir criterios a efectos de que se pueda optar por un camino interpretativo que favorezca al trabajador sin ir en contra de la flexibilidad empresarial.

La idea que da la jurisprudencia nacional peruana recae en la necesidad de entender que la tercerización es una figura empresarial que nace para facilitar el desarrollo de las empresas en el mercado, al verse vinculada con las relaciones laborales es que, esta figura debe de usarse con la atención y la cautela de los derechos laborales y los derechos empresarial. La inobservancia o descuido de la figura puede ocasionar perjuicio a los trabajadores y por ello es que se deberá de entender que la tercerización laboral implica externalizar actividades

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

que no impliquen el desempeño de trabajadores permanentes, que la figura no limita el ámbito de aplicación de la externalización pero el permitir que los trabajadores de la empresa tercerizadora se encargue de actividades que tienen carácter de permanencia en la empresa generaría que los trabajadores sin razón o motivo alguno realicen el mismo trabajo bajo las mismas circunstancias que un trabajador de la empresa principal. Para finalizar se debe de tener presente que la figura de la desnaturalización no pretende ser una sanción o castigo de una simulación contractual laboral, sino que es el acto natural consecuente de una simulación o fraude laboral.

En esa línea de ideas se debe de considerar que, las sentencias del expediente n.° 00756-2022-0-1801-SP-DC-03 mencionan que la posibilidad de la tercerización de actividades propias del núcleo del negocio se podrá utilizar siempre y cuando esta figura no se use de forma fraudulenta, dicha apreciación de la Sala resulta ser una idea evidente y obvia, puesto que la idea de que la tercerización nace para ser usada de acuerdo a la ventaja de las empresas en su actuación en el mercado y no para un uso simulado en relaciones laborales, está prescrita desde que nace la misma. Por ello, si bien es coherente que las empresas no deban de usar la tercerización en contrataciones fraudulentas, lo que realmente se debe de rescatar es cuando menciona que las empresas pueden señalar como núcleo de negocio y como actividades simplemente secundarias, situación que se desarrollará posteriormente.

Es importante advertir que, recientement,e se ha emitido el Decreto Supremo n.° 059-2025-PCM, publicado el 8 de mayo del presente en el Diario Oficial El Peruano, a través del cual se dispone la modificación o derogación de disposiciones administrativas que se han identificado como barreras burocráticas por el INDECOPI, ello a efecto de buscar la eficiencia administrativa y legal en los procesos.

Como señala Puntriano (2025) esta resulta ser una oportunidad para que el MTPE aproveche en analizar jurídicamente el Decreto Supremo n.° 001-2022-TR a fin de que los extremos de definición de núcleo de negocio y prohibición de tercerizar actividades propias del núcleo del negocio sean dejadas sin efecto al ser contradictorias con las disposiciones y alcances de la ley de tercerización en si misma. En ese sentido, si bien el Decreto Supremo n.° 059-2025-PCM aún no ha sido aplicado concretamente para la derogación o modificación del Decreto Supremo N.° 001-2022-TR, se observa que esta posibilidad es latente y está siendo evaluada, lo que abr4e un espacio a la expectativa normativa sobre el futuro del Decreto Supremo N.° 001-2022-TR. No obstante, hasta la culminación del

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

presente trabajo de investigación, no se ha producido ninguna acción real por parte del MTPE en cumplimiento del Decreto Supremo n.° 059-2025-PCM.

4.4. Aporte Jurídico

La presente investigación presenta un aporte jurídico relevante en el análisis de la figura de la tercerización laboral en el Perú, específicamente referido a las consecuencias de la modificatoria realizada por el Decreto Supremo N.° 001-2022-TR al artículo 5° del Decreto Supremo N.° 06-2008-TR. Esta investigación permitirá explicar y a su vez identificar como es que la norma reglamentaria afianza límites de la definición de núcleo del negocio, con ello la figura de la tercerización laboral y las implicancias en la relación laboral y los derechos laborales que orbitan dicha figura.

Desde el marco sustantivo, la tesis analiza como las nuevas modificaciones reglamentarias han cambiado los criterios para considerar válida la tercerización laboral, sobre todo limitando la tercerización de actividades consideradas parte del núcleo del negocio de la empresa.

Y, desde el marco procesal y procedimental, se analiza de forma sistemática las consecuencias legales a partir de la entrada en vigencia del Decreto Supremo N.° 001-2022-TR. La presenta investigación evidencia como se ha dado la presentación de diversas demandas a partir de la vulneración de derechos empresariales de los empleadores, además de analizar como la Corte Superior de Justicia señala anula los criterios por los cuales se puede identificar al núcleo del negocio y *"reinterpreta"* la desnaturalización de las actividades propias del núcleo del negocio.

El presente trabajo concluye que la inclusión del concepto de "núcleo del negocio" como causal de desnaturalización de contratos de tercerización laboral es jurídicamente imprecisa, normativa y doctrinalmente ambigua, y contraria a principios como la seguridad jurídica, legalidad y libertad de empresa.

Por tanto, el aporte jurídico principal de esta tesis consiste en proponer la derogación del inciso b) del artículo 5° del D.S. N.° 006-2008-TR en su versión modificada por el D.S. N.° 001-2022-TR, eliminando así el criterio del núcleo del negocio como causa automática de desnaturalización.

Esta propuesta, además de recuperar la coherencia normativa, armoniza la regulación laboral con la jurisprudencia del Tribunal Constitucional e INDECOPI, y permite

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

reequilibrar la protección de los derechos laborales con la viabilidad organizativa de las empresas.

De esta forma, el aporte jurídico de la presente investigación consiste en poner a disposición herramientas analíticas y normativas para que así todo conocedor del derecho o personas interesadas en entender la figura de tercerización laboral puedan interpretar los alcances de la nueva modificación reglamentaria. La tesis ayuda a una apreciación coherente del ordenamiento jurídico.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

CONCLUSIONES

PRIMERA: Se concluye que la delimitación del "núcleo del negocio" establecida por el Decreto Supremo N.º 001-2022-TR no solo resulta incompatible con el marco legal vigente —específicamente con la Ley N.º 29245 y su reglamento original, el D.S. N.º 006-2008-TR—, sino que también introduce un criterio restrictivo, ambiguo y carente de precisión normativa. Esta definición, al ser formulada mediante un reglamento y no por una norma con rango de ley, excede los límites reglamentarios y contraviene el principio de jerarquía normativa. Como consecuencia, la aplicación de esta disposición ha generado inseguridad jurídica, afectando directamente la contratación válida de servicios tercerizados, al generar el riesgo de considerar como desnaturalizadas relaciones laborales legítimamente estructuradas. La tercerización de actividades vinculadas al giro principal del negocio no puede prohibirse de manera absoluta, siendo necesaria una evaluación casuística y no una prohibición genérica y abstracta.

SEGUNDA: Se ha determinado que la modificación introducida por el D.S. N.º 001-2022-TR al literal b) del artículo 5° del D.S. N.º 006-2008-TR incorporó requisitos no contemplados en la Ley de Tercerización, tal como la prohibición expresa de tercerizar actividades comprendidas en el núcleo del negocio y el uso de criterios subjetivos como “el carácter principal” o “la especialización de la actividad”. Estos nuevos criterios han generado que se comprometa la validez jurídica de la tercerización laboral en el ordenamiento peruano, provocando un escenario de inseguridad jurídica en el ámbito empresarial y laboral para las empresas principales y tercerizadoras. En efecto, dicha modificatoria restringió el ejercicio del derecho a la libertad de empresa, alterando la aplicación práctica de la tercerización laboral y ocasionando una afectación directa en la validez de dicha figura.

TERCERA: El análisis jurisprudencial permitió advertir una tendencia sostenida por parte del Poder Judicial a declarar la desnaturalización de los contratos de tercerización en aquellos casos donde no se acreditaron los elementos esenciales de esta figura, como la autonomía empresarial y la dirección propia del personal. Sin embargo, tras la entrada en vigor del D.S. N.º 001-2022-TR, se evidenció un incremento en litigios donde los jueces fundamentaron sus decisiones con base en los nuevos criterios reglamentarios, afectando la predictibilidad y seguridad jurídica del proceso. Posteriormente, tales disposiciones fueron objeto de inaplicación judicial y administrativa, al haberse reconocido su ilegalidad por constituir una barrera burocrática. Esto demuestra que la modificatoria generó un impacto

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

negativo tanto a nivel sustantivo como procedimental, al introducir elementos ajenos al marco legal y constitucional, afectando el principio de legalidad en la imposición de responsabilidades y obligaciones en materia laboral.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

RECOMENDACIONES

PRIMERA RECOMENDACIÓN: Se recomienda la derogación expresa del inciso b) del artículo 5° del Decreto Supremo N.° 006-2008-TR en su versión modificada por el D.S. N.° 001-2022-TR, en cuanto incluye como criterio de desnaturalización el hecho de que las actividades externalizadas formen parte del núcleo del negocio**.** En su lugar, se sugiere volver al esquema anterior basado en elementos objetivos de la tercerización (autonomía, riesgo, recursos propios, pluralidad de clientes), conforme a las leyes y jurisprudencia judicial y administrativa precedente.

SEGUNDA RECOMENDACIÓN: En atención a los vacíos que ha generado la modificatoria del Decreto Supremo N.° 006-2008-TR, se recomienda que se redefina el concepto de "núcleo del negocio" y los criterios que señala para determinar el núcleo del negocio a fin de proporcionar una herramienta importante para los trabajadores, empleadores y autoridades que interpretan la normativa

La deficiente definición de núcleo de negocio que ha proporcionado la modificatoria ha generado múltiples acciones que afectan el normal funcionamiento de las empresas. Por ello, se propone redefinir la norma a la siguiente:

> "Para efectos de la presente norma, se entiende por núcleo del negocio al conjunto de actividades esenciales que constituyen la razón de ser de la empresa, aquellas que le dan vida y justifican su existencia jurídica, operativa y económica. Estas actividades se corresponden con el objeto social declarado, siendo inherentes al cumplimiento de su finalidad principal, y sobre las cuales el empleador ejerce directa y permanente titularidad, control y dirección.
>
> El núcleo del negocio no se determina por el nivel de rentabilidad, especialización, frecuencia ni por su carácter distintivo en el mercado, sino por ser el corazón funcional y operativo de la empresa: lo que hace que esta exista como tal, y sin lo cual perdería su identidad organizacional.
>
> La posibilidad de tercerizar actividades no se encuentra determinada por su importancia económica o su denominación como "actividad principal", sino por su vinculación estructural con el núcleo del negocio. Así, podrán ser objeto de tercerización aquellas labores que, aun siendo relevantes o continuas, no comprometan ni sustituyan el ejercicio directo del empleador sobre el núcleo de su proceso productivo".

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Esta definición permitiría delimitar con mejor precisión las posibilidades de las empresas de tercerizar válidamente sus actividades que no forman parte del núcleo del negocio sin incurrir en errores que se convertirán en futuros conflictos laborales.

TERCERA RECOMENDACIÓN: Se deberá de optar por regular y formalizar en el estatuto social de las empresas tercerizadoras limitaciones cuando se opere con un solo cliente, a fin de prevenir futuras desnaturalizaciones bajo la justificación de que la empresa cuenta con un único cliente, además de evitar la simulación de contratos de empresas tercerizadoras, permitir de igual forma, mayor transparencia al momento de que SUNAFIL se encargue de fiscalizar a las empresas tercerizadoras. La propuesta gira en torno a la inclusión en el estatuto social de las empresas tercerizadoras señalándose como requisito obligatorio una cláusula que comprometa que la empresa contará únicamente con un único cliente en el territorio del Perú; la propuesta incluirá adicionalmente tres puntos importantes los cuales son: 1) Que los servicios prestados deben de ser especializados, 2) Se deberá de hacer una revisión anual y 3) La prohibición de subcontratar.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alejos, A. (14 de Julio de 2023). *La tercerización de servicios es válida*. Obtenido de Cornejo & Santiváñez: https://cslaboralistas.pe/la-tercerizacion-de-servicios-es-valida/

Almeida, A. (2023). *Análisis de la Ley 29245 que regula los servicios de tercerización: Impacto del Decreto Supremo N.°001- 2022- TR en los trabajadores*. Obtenido de Enfoque Derecho: https://enfoquederecho.com/analisis-de-la-ley-29245-que-regula-los-servicios-de-tercerizacion-impacto-del-decreto-supremo-n001-2022-tr-en-los-trabajadores/

Almendariz, L. (24 de febrero de 2022). *Restricciones a la Tercerización Labora*. Obtenido de Estudio Echecopar: https://www.echecopar.com.pe/publicaciones-restricciones-a-la-tercerizacion-laboral.html

Arbulú, J. (2023). *DESCUBRE EL IMPACTO DEL DECRETO SUPREMO N.° 001-2022-TR EN LA TERCERIZACIÓN EMPRESARIAL*. Obtenido de Cámara de Comercio de La Libertad: https://camaralalibertad.org.pe/descubre-el-impacto-del-decreto-supremo-n-001-2022-tr-en-la-tercerizacion-empresarial/

Arbulú, L. (2005). La Consideración y Aplicación del Principio de Primacía de la Realidad en el procedimiento de Inspección. *Derecho y Sociedad. (24)*, 230-239.

Arce, E. (2008). *La contratación temporal en el Perú.* Lima: Grijley.

Blancas, C. (2006). *El despido en el derecho laboral peruano.* Lima: Ara.

Blancas, C. (2022). *¿Es inconstitucional prohibir la tercerización del núcleo de la empresa? ¿A propósito del D.S.1-22-TR?* Obtenido de Estudio Carlas Bustamante: https://www.blancasabogados.com/post/es-inconstitucional-prohibir-la-tercerizaci%C3%B3n-del-n%C3%BAcleo-de-la-empresa-a-prop%C3%B3sito-del-d-s-1-22-tr

Bronstein, A. (1999). La subcontratación laboral. *Derecho Laboral, Tomo XLII N.° 195*, 434 - 435.

Carrasco, F. (2022). *La tercerización no debe ser restringida. Comentarios sobre el D.S. Nº 001-2022-TR que entrará en vigor el 22 de agosto*. Obtenido de Info Capital Humano: https://infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/alerta-legal/la-tercerizacion-no-debe-ser-restringida-comentarios-sobre-el-d-s-no-001-2022-tr-que-entrara-en-vigor-el-22-de-agosto/

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Castello, A. (2009). La Subcontratación y las Relaciones de Trabajo en Uruguay. *Revista Latinoamericana de Derecho Social, Uruguay*, 57.

Castillo, J. (2024). *Tercerización laboral: ¿Nueva reforma laboral seguirá vigente pese a controversia?* Obtenido de Perú Legal: https://perulegal.larepublica.pe/opinion/2022/09/23/incertidumbre-en-los-procesos-de-tercerizacion-laboral-3349

Chang, L. (2023). *Problema nuclear: Análisis del núcleo del negocio en el Decreto Supremo Nº 001-2022-TR. Enfoque Derecho*, 1. https://enfoquederecho.com/problema-nuclear-analisis-del-nucleo-del-negocio-en-el-decreto-supremo-no-001-2022-tr/

Cornaglia, R. (2010). La tercerización en la relación laboral. A la luz de la violencia que desata. *La Ley, LEW (328), Año LXXIV No. 228.*, 1.

Cornejo, C. (2006). Del outsourcing a la descentralización productiva y a la tercerización de servicio, algunas consideraciones teóricas. *Advocatus*, 209-227. doi: https://doi.org/10.26439/advocatus2006.n014.2857

Corte Superior de Justicia. (2012). *Sentencia Popular N.° 1067-2012-Lima.* Lima: Diario El Peruano.

Corte Superior de Justicia. (2015). *Sentencia del Expediente N.° 31126-2012-0-1801-JR-LA-05.* Lima: Corte Superior de Justicia de la Republica.

Corte Superior de Justicia. (2023). *Resolución N.° 22 del Expediente. N.° 00756-2022-0-1801-SP-DC-03.* Lima. https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2023/04/Expediente-00756-2022-0-1801-SP-DC-03-LPDerecho.pdf

Corte Suprema de Justicia. (2017). *Casación Laboral N.° 10691-2017.* Lima: Diario El Peruano.

Corte Suprema de Justicia. (2017). *Casación Laboral N.° 13749-2017.* Lima. Diario El Peruano.

Corte Suprema de Justicia. (2017). *Casación Laboral N.° 20724-2016.* Lambayeque. Diario El Peruano.

Corte Suprema de Justicia. (2018). *Casación Laboral N.° 20597-2016.* Lambayeque. https://www.gacetajuridica.com.pe/docs/Cas.Lab-20597-2016-Lambayeque-Legis.pe_.pdf

Corte Suprema de Justicia. (2021). *Casación Laboral N.° 2201-2021.* La Libertad. Diario El Peruano.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Cortés, M. (2018). El Principio de la Primacía de la Realidad como Garante de los Derechos Laborales de los Trabajadores Oficiales Vinculados Mediante Contratos de Prestación de Servicios. *Verba Luris, (40),* 111-127. doi: https://doi.org/10.18041/0121-3474/verbaiuris.40.1571

Cruz, J. (1994). Descentralización productiva y sistema de relaciones laborales. *Revista de Trabajo y Seguridad Social N.° 13*, 8.

De La Cruz, M. (2015). *La Simulación y el Fraude Contractual Como Causales de Desnaturalización de la Intermediación Laboral en Arequipa Periodo 2011-2013.* Arequipa: Universidad Católica de Santa María.

Del Carpio, H. (2023). *La incidencia del núcleo del negocio en la tercerización laboral y el reconocimiento de derechos laborales.* Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega. doi:http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/722

Delgado, C. (2023). Criterios Que Regulan El Contrato Realidad, y la Desnaturalización El Contrato De Prestación de Servicios. *1-25*, INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD LIBRE. Obtenido de https://hdl.handle.net/10901/28230

Echaiz, D. (2008). El contrato de Outsourcing. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado,* VOL 41.

Ermida, M. (2015). Breviaria aproximación a la reglamentación legal uruguaya sobre responsabilidad penal empresarial (Ley 19.196). *Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, 430.

Esponda, M. (2017). Tercerización laboral, salario por tiempo y precarización en la industria siderúrgica. El caso de Siderar, Ensenada, Argentina. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo,* 1-31.

Fernandez, H. G. (1997). La tercerización y el derecho del trabajo. *Derecho Laboral, tomo XL N.° 186*, 409 - 410.

Flores, N. (2022). *Identificación del núcleo del negocio y las acciones inspectivas en el marco de la tercerización laboral.* Lima Este: Universidad César Vallejo. doi:https://hdl.handle.net/20.500.12692/112523

García, A. (2010). *¿Cómo se están aplicando los principios laborales en el Perú?* Lima: Gaceta Jurídica.

García, Á., Lama, M., & Quiroz L. (2016). *Manual de contratación laboral, análisis legal, doctrinario y jurisprudencial.* Lima: Gaceta Jurídica S.A.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

García, B. (2021). Análisis del principio de la primacía de la realidad en la relación laboral bajo la Legislación Ecuatoriana. *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*, 9-28.

Gonzáles, C. (31 de enero de 2024). *Vigencia del decreto que prohíbe la tercerización laboral sigue a la espera de decisión del Poder Judicial*. Obtenido de Philippi Prietocarrizosa Ferrero DU &Uría: https://ppulegal.com/ppu-legal/vigencia-del-decreto-que-prohibe-la-tercerizacion-laboral-sigue-a-la-espera-de-decision-del-poder-judicial/

Haidar, J. (2017). Tercerización laboral: objetivos de las empresas y acción sindical. El caso del sector eléctrico argentino. *Revista Colombiana de Sociología, vol. 40*, 197-220.

Hernandez. (2009). De la tercerización y la subcontratación laboral análisis de su problemática: regulación, deslaboralización o eliminación. *Colección Estudios Jurídicos*, 23.

INDECOPI. (2022). *Resolución N.° 0289-2022/CEB-INDECOPI.* Lima: INDECOPI.

INDECOPI. (2023). *Resolución N.° 0270-2023/CEB-INDECOPI del Expediente N.° 00362-2022/CEB.* Lima: INDECOPI.

Lengua, C. (2022). Comentarios a la Modificación del Ámbito de la Tercerización dispuesta por el D.S. Nº 1-2022-TR. *Análisis Laboral. Vol. XLVI. Nº 536*, 22.

Lopez, J. (2019). *Análisis constitucional de la tercerización en Colombia.* Barranquilla: UNIVERSIDAD DE LA COSTA – CUC.

Lora, G. & Ávalos, Brian. (2009). Del dicho al hecho : límites a la aplicación del principio de primacía de la realidad por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo. *IUS ET VERITAS, 19(38)*, 156-168.

Machero, S. (2022). . *El cumplimiento de las obligaciones en materia de Seguridad y Salud.* Piura: Universidad de Piura. Facultad de Derecho.

Malpartida, J. & Aleman, M. (2021). *El abc para la presentación de denuncias por la imposición de barreras burocráticas ilegales y/o carentes de razonabilidad.* Lima: Indecopi.

Mascano, A. (1999). *Teoría General del Derecho del Trabajo.* Sao Paulo: LTR.

Mejía, R. (2014). El alcance de la regulación laboral de la descentralización productiva. *THĒMIS-Revista de Derecho 65*, 96-106.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2022) Decreto Supremo N.° 001-2022-TR. Lima. El Peruano

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Morales, P. (2008). Prmacia de la realidad, intemediación laboral y tercerización de servicios; su aplicación en el origen, desarrollo y finalización de las actuaciones inspectivas. *III Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho*, 251.

Muschi, F. (25 de febrero de 2022). *Perú limita la tercerización de servicios*. Obtenido de Alerta Laboral Perú: https://www.garrigues.com/es_ES/noticia/peru-limita-tercerizacion-servicios

Navarrete, A. (2024). *La tercerización e intermediación laboral.* Lima: Gaceta Jurídica S.A.

Neves, J. (2018). *Introducción al derecho del trabajo.* Lima: Fondo Editorial de la PUCP.

Obando, J. (2010). *Tratado de derecho administrativo laboral.* Bogotá: Doctrina y Ley. 3a. ed.

Oberto, T. (2010). La subcontratación en los sistemas de relaciones de trabajo y su control por la inspección del trabajo. *Revista de la Facultad de ciencias jurídicas y políticas*, 6.

Peña, N. (2023). La tercerización laboral y el impacto que ha tenido el Decreto Supremo N.° 001-2022-TR con la prohibición de tercerizar el núcleo del negocio. *IUS ET VERITAS*, https://ius360.com/la-tercerizacion-laboral-y-el-impacto-que-ha-tenido-el-decreto-supremo-n-001-2022-tr-con-la-prohibicion-de-tercerizar-el-nucleo-del-negocio-natalia-pena-gonzales/

Peyrano, J. (2000). La privatización, transferencia o tercerización de funciones judiciales. *Advocatus*, 19-27. doi:https://doi.org/10.26439/advocatus2000.n003.2262

Pleno Jurisdiccional Laboral. (2000). *Acuerdo N.° 01 del Pleno Jurisdiccional Laboral.* Tarapoto: Poder Judicial.

Puntriano, C. (2011). Los efectos de la Subcontratación en las relaciones laborales: Análisis de la responsabilidad solidaria como mecanismo de tutela. *Derecho y Sociedad 37*, 151-165.

Puntriano, C. (2019). ¿Quo vadis iurisprudentia?: la desnaturalización en la tercerización en el ordenamiento peruana. *THEMIS Revista De Derecho (75)*, 97-110.

Raso, J. (2000). Outsourcing. *Cuarenra y dos estudios sobre la descentralización empresarial y el derecho de trabajo. Fondo de Cultura Universitoria* , 41.

Raso, J. (2003). Outsourcing. *Advocatus N.° 9*, 195.

Romero, F. (2004). *El Principio de Veracidad o Principio de la Realidad en los Principios del Dere-cho del Trabajo en el Derecho Peruano.* Lima: Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

Romero, F. (2009). El principio de veracidad o primacía de la realidad. *Grijley.*, 516-538.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Sánchez, A. (2015). *La subcontratación en Mexico: Alcances e interrogantes.* Lima: A.A.V.V.

Sanguineti, W. (2013). Derecho del trabajo, tendencias contemporáneas. Lima: Griley.

Schneider, B. (2004). *Outsourcing la herramienta de gestión que revoluciona el mundo de los negocios.* Lima: Grupo Editorial Norma.

Tayauova, G. (2012). Advantages and disadvantages of outsourcing: analysis of. *Procedia - Social and Behavioral, 41.*, 188-195. doi:doi:https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.04.023

Toledo, O. (2007). Intermediación laboral, outsourcing y downsizing. *Derecho y Cambio Social*, 2224-4131.

Toledo, O. (2015). *La tercerización laboral (outsourcing).* Lima: Editora y Librería Jurídica Grijley.

Tovar, J. (2020). Notas jurídicas sobre el contrato de outsourcing. *Ius Et Veritas*, 62.

Toyama, J. (2008). Los contratos de trabajo y otras instituciones del derecho laboral. *Gaceta Jurídica*, 163-171.

Toyama, J. (2008). Tercerización e intermediación Laboral: Diferencias y Tendencias. *Derecho & Sociedad, 30,,* 84-103. doi:https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/17332

Toyama, J. (2009). La intermediación laboral: Regulación y sus relaciones con la tercerizaciones. En L. h. Rodríguez, *Los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano* (pág. 501). Lima: Grijley E.I.R.L.

Tribunal Constitucional. (2000). *Sentencia del Tribunal Constitucional del EXP. N.° 991-2000-AA/TC.* Lima: TRIBUNAL CONSTITUCIONAL.

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL. (2019). *Sentencia del Expediente N.° 0013-2014-PI/TC.* Lima: TRIBUNAL CONSTITUCIONAL.

Tribunal Constitucional. (2024). *Pleno. Sentencia 205-2024 - Expediente 00006-2023-PI/TC.* Lima: TRIBUNAL CONSTITUCIONAL.

Udeapolis Informa. (2023). *Se interpreta el Decreto Supremo que regula la tercerización laboral (Exp. N.º 00756-2022).* Obtenido de Udeapolis Informa: https://www.udeapolis.com/blog/se-interpreta-el-decreto-supremo-que-regula-la-tercerizacion-laboral-exp-n-00756-2022/

Ugaz, M. (2010). El régimen legal de la subcontratación (tercerización) de servicios en el Perú. *Foro Jurídico N.° 10*, 276.

Vilchez, L. (2008). Desnaturalización del contrato de trabajo. *IUS ET VERITAS*, 366-384.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Villasante, J. (2010). Tercerización: Algo más que sólo un tema laboral. *Foro Jurídico (11)*, 286-292.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis