



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Aplicación de la tercerización y su afectación en los derechos  
laborales

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**  
Abogada

**AUTORA:**

Portilla Rojas de Robles, Antonella ([orcid.org/0000-0001-5517-9448](https://orcid.org/0000-0001-5517-9448))

**ASESORAS:**

Mg. Ayapi Bazan, Margarita ([orcid.org/0000-0003-0581-6597](https://orcid.org/0000-0003-0581-6597))

Mg. Niño Calderon, Brianda del Rocio ([orcid.org/0000-0003-3640-3090](https://orcid.org/0000-0003-3640-3090))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral,  
Negociación Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Provisionales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**TRUJILLO – PERÚ**

**2023**

## **DEDICATORIA**

A Dios, por darme la fortaleza de continuar mis estudios a pesar de muchas dificultades y limitaciones en la vida.

A mi esposo, por todos sus cuidados y amor durante estos tres últimos años de mi carrera universitaria, sin ti no hubiera sido posible

A mis padres, por todos sus consejos, cariños y oraciones, por estar a mi lado en los momentos más importantes en mi vida.

A mi abuelito, Luis Rojas Rengifo, que hoy en día no está físicamente, pero lo llevo por siempre en mi corazón.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco de forma especial a mis docentes Brianda Niño y Margarita Ayapi, por su excelente enseñanza que impartieron durante el trayecto del trabajo, siendo una singular y magnífica guía en el camino de creación de la presente investigación.

# DECLARATORIA DE AUTENTÍCIDAD DEL ASESOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

## **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, AYAPI BAZAN MARGARITA, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Aplicación de la Tercerización y su afectación en los Derechos Laborales", cuyo autor es PORTILLA ROJAS DE ROBLES ANTONELLA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 10.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 27 de Noviembre del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
AYAPI BAZAN MARGARITA <b>DNI:</b> 40695777 <b>ORCID:</b> 0000-0003-0581-6597	Firmado electrónicamente por: AAYAPIBA21 el 27- 11-2023 16:06:33

Código documento Trilce: TRI - 0667374



## DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

### **Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, PORTILLA ROJAS DE ROBLES ANTONELLA estudiante de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis Completa titulada: "Aplicación de la Tercerización y su afectación en los Derechos Laborales", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis Completa:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
ANTONELLA PORTILLA ROJAS DE ROBLES <b>DNI:</b> 75359907 <b>ORCID:</b> 0000-0001-5517-9448	Firmado electrónicamente por: ANTOPORTILLA el 27- 11-2023 20:04:58

Código documento Trilce: TRI - 0667375



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR .....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR .....	v
RESUMEN .....	xiii
ABSTRACT .....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización.....	12
3.3 Escenario de estudio.....	12
3.4 Participantes.....	12
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	12
3.6 Procedimiento.....	13
3.7 Rigor científico.....	13
3.8 Método de análisis de datos.....	14
3.9 Aspectos éticos.....	14
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	15
V. CONCLUSIONES.....	48
VI. RECOMENDACIONES .....	50
REFERENCIAS.....	51
ANEXOS .....	58

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla N° 1:</b> Opinión respecto a los efectos de la tercerización en los derechos laborales .....	15
<b>Tabla N° 2:</b> Opinión respecto a que si la tercerización produce como afecto la inestabilidad laboral .....	17
<b>Tabla N° 3:</b> Opinión respecto a cuales son los beneficios sociales del trabajador más afectados a causa de la tercerización laboral .....	20
<b>Tabla N° 4:</b> Análisis documental respecto al análisis del contenido jurídico de la tercerización en la legislación laboral nacional.....	23
<b>Tabla N° 5:</b> Análisis documental respecto al análisis del contenido jurídico de la tercerización en la legislación laboral internacional .....	25
<b>Tabla N° 6:</b> Opinión respecto a la promulgación del D.S N°001-2022-TR en el sentido positivo o negativo para la debida protección de los derechos laborales....	29
<b>Tabla N° 7:</b> Opinión respecto a la promulgación del D.S N°001-2022-TR, en cuanto a la vacilación jurídica .....	31
<b>Tabla N° 8:</b> Opinión respecto a la prohibición de la tercerización de actividades que pertenezcan al núcleo del negocio .....	33
<b>Tabla N° 9:</b> Opinión respecto a cuál sería el mecanismo idóneo para aplicar de manera eficaz la tercerización .....	35
<b>Tabla N° 10:</b> Opinión respecto a cómo se debe de regular en nuestra normativa la tercerización para la debida protección de los derechos laborales .....	38
<b>Tabla N° 11:</b> Opinión acerca de los lineamientos para un adecuado tratamiento jurídico de la tercerización .....	40

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general: Determinar la aplicación de la tercerización y la afectación en los derechos laborales, para ello, se analizaron los efectos que genera una indebida aplicación de la tercerización en cuanto a los derechos laborales del trabajador; asimismo, se analizó el tratamiento jurídico acerca de la tercerización que se viene aplicando en la legislación laboral nacional e internacional, también se determinó el impacto del D.S N°001-2022-TR para la protección de los derechos laborales, y por último, se determinaron los lineamientos para un adecuado tratamiento jurídico de la tercerización y evitar la afectación a los derechos laborales.

Respecto a la metodológica, se empleó el enfoque cualitativo, tipo básico, con diseño de investigación descriptiva y, se trabajó con una teoría fundamentada. Para realizar la recolección de datos, se consideró como técnica la entrevista y análisis documental, los cuales fueron aplicados mediante los respectivos instrumentos a 8 especialistas de la materia.

Finalmente se concluyó que, mediante una indebida aplicación de la tercerización se afectan derechos laborales como i) estabilidad laboral, ii) beneficios sociales, iii) libertad sindical.

**Palabras clave:** Tercerización, derechos laborales, trabajadores, estabilidad laboral, libertad sindical.



## ABSTRACT

The general objective of the research was: To determine the application of outsourcing and the impact on labor rights. To do this, the effects generated by an improper application of outsourcing in terms of the worker's labor rights were analyzed; Likewise, the legal treatment regarding outsourcing that is being applied in national and international labor legislation was analyzed, the impact of D.S N°001-2022-TR for the protection of labor rights was also determined, and finally, They determined the guidelines for adequate legal treatment of outsourcing and avoiding the impact on labor rights.

Regarding the methodology, the qualitative approach was used, basic type, with a descriptive research design and we worked with a grounded theory. To collect data, the interview and documentary analysis were considered as techniques, which were applied using the respective instruments to 8 specialists in the field.

Finally, it was concluded that, through improper application of outsourcing, labor rights such as i) job stability, ii) social benefits, iii) freedom of association are affected.

**Keywords:** Outsourcing, labor rights, workers, job stability, freedom of association.

## **I. INTRODUCCIÓN:**

La intención de este proyecto es indagar si por medio de la tercerización de servicios se afectan los derechos laborales de los trabajadores. En nuestro país, la tercerización laboral se define como un arreglo comercial entre dos instituciones o empresas, lo cual esto conlleva que una compañía contrata a otra para realizar una parte de su actividad productiva, lo que se traduce en que los trabajadores subcontratados reciban salarios más bajos y menos protecciones laborales que los empleados contratados directamente. Por ello las compañías que desarrollan estos modelos de procesos de contratación niegan a los trabajadores ciertos beneficios y violan sus derechos. Este tipo de descentralización productiva según Cruz (2018) es un medio que sirve para descentralizar la producción que surge cuando una compañía no ejecuta directamente sus formas materiales y personales considerando algunas actividades o fases específicas para lograr la pertenencia última de consumo, eligiendo en su lugar, por trasladar a otras compañías o personas, con quienes se logra entablar convenios y disposiciones de contribuciones de variados tipos con el propósito de lograr sus objetivos.

Para desarrollar su objeto social dentro del mercado en el que compiten, las empresas buscan constantemente formas de aumentar la eficiencia y la competitividad, por lo cual los empleadores pueden aumentar la eficiencia de la productividad o la prestación de un servicio en particular, descentralizando algunas de sus unidades productivas a otras empresas especializadas. Este hecho plantea un desafío legal importante, exclusivamente para el derecho laboral, porque lo que inicialmente pareciera ser un mecanismo o herramienta jurídica beneficiosa que las empresas pueden utilizar para para aumentar la eficiencia de la productividad, en realidad puede ser una herramienta legal que, en lugar de proteger los derechos laborales, se utiliza para economizar costes laborales.

Si bien la Ley N°29245, norma que decreta directamente a la tercerización de servicios, se promulgó por primera vez en nuestro país en el año 2008, con la finalidad de poner fin a la disconformidad de los trabajadores, estableciéndose

un conjunto de mecanismos para proveer la protección y reconocimiento de sus derechos, sin embargo, la raíz de la controversia no se ha visto solucionada, pues la mencionada ley y su reglamento son bastante insuficiente e ineficaz, y opuesto a los principios protector, tuitivo y de primacía de la realidad que infunden el derecho del trabajo.

Según un estudio llevado a cabo por el especialista Francis Corbett en 2017 sobre el tema "Que países subcontratan más sus operaciones, llegó a determinar que Brasil es la nación que más subcontrata a nivel de territorio, con un 33,5%, continuado de Colombia con un 30,8%, Argentina con 19% y Perú con 51%. A la vez se identificó la mayor demanda de tercerización en nuestro país, siendo un 50% en la industria minera, un 30% en el comercio minorista, pesca, comunicaciones, manufactura y un 20% en construcción, entre otros sectores.

En consecuencia, hace unos meses, se ha promulgado el D.S N°001-2022- TR, que reforma el del D.S N°006-2008- TR, que admite el Reglamento de la Ley N° 29245 y del D. L N° 1038, en la cual el referido decreto funde un conjunto de disposiciones para eludir la utilización indiscriminada de la tercerización y reconfortar el amparo de los derechos laborales, ya que indica que su medio incide en las acciones especializadas u obras que tengan relación a la labor principal de una compañía, pero que no tienen por asunto el "núcleo del negocio", sin embargo, actualmente dicho decreto ha causado muchas controversias en el ámbito empresarial y de los trabajadores.

Por lo manifestado, se considera el siguiente **problema** ¿De qué manera la aplicación de la tercerización afecta los derechos laborales?

A continuación, es importante indicar que la actual indagación se ejecuta a través de a una **justificación teórica**, porque la figura de la Tercerización laboral necesita un tratamiento adecuado en nuestra legislación para que no afecte los derechos laborales del trabajador.

Seguidamente, tiene una **justificación práctica**, debido a que es vital descubrir una solución a la controversia presente en nuestro entorno. Es por ello, que se busca brindar una adecuada aplicación a la figura de Tercerización Laboral en base a la esquematización de Derechos Laborales de los colaboradores, y su debida protección, sin que esta perjudique el desarrollo económico de las empresas que se dedican a prestar servicios a otras.

Así mismo, cuenta con una **justificación social**, debido a que busca que los beneficiados sean los trabajadores que desempeñan sus labores en las compañías de tercerización y de esta manera sus derechos laborales sean protegidos y no afectados.

Además, tiene **una justificación metodológica**, debido a que es importante dar a conocer nuevos aportes y técnicas e instrumentos de exploración, las cuales ayudarán a alcanzar un mayor entendimiento por medio de la argumentación, estudio y la búsqueda de ciertas facetas, fundamentales para tener eficacia y credibilidad de esta indagación.

Finalmente, se tiene como **objetivo general**: Determinar la aplicación de la tercerización y la afectación en los derechos laborales y como **objetivos específicos**: **1.** Analizar los efectos de la tercerización en los derechos laborales **2.** Analizar el contenido jurídico de la Tercerización en la legislación laboral nacional e internacional. **3.** Determinar el impacto del D.S N°001-2022-TR para la protección de los Derechos Laborales de los Trabajadores. **4.** Determinar los lineamientos para un adecuado tratamiento jurídico de la tercerización y evitar la afectación a los derechos laborales.

## II. MARCO TEÓRICO:

Para garantizar y confortar la presente indagación, se exponen los diferentes antecedentes referidos a la problemática planteada, con el propósito de instaurar aportes resaltantes que impliquen brindar respuestas a los objetivos desarrollados.

**A nivel internacional**, Almanza (2018), en su estudio realizado en el país de Colombia, indicó como objetivo principal determinar cuales son las condiciones en el marco normativo de estos mecanismos de contratación, sumado al reconocimiento de las particularidades actuales por las que puedan exponerse en peligro y riesgo los derechos irrenunciables de los trabajadores. Asimismo, da a conocer que ante la dinamización de la economía e internalización de los mercados, se están presentando normativas que van en deterioro de los derechos laborales que históricamente se les ha reconocido como tal a los trabajadores. Una de las grandes críticas que realiza dicho autor de manera general, es que estos mecanismos de contratación laboral afectan al trabajador en cuanto a la disminución de la calidad de empleo, sobre el número de horas trabajadas, descansos y compensaciones, retiros y despidos; situación que afecta directamente al empleado. Su metodología aplicada estuvo orientada en un enfoque cualitativo, teniendo una relevancia descriptiva y ejecutándose análisis documentales de las leyes que regulan dicha figura de contratación.

En ese mismo modo, Battistini (2018), en su indagación realizada en Argentina establece como se viene desarrollando la tercerización en la actualidad, siendo ésta un mecanismo privilegiado para las compañías capitalistas para organizar la productividad, así como también fraccionar el conjunto colectivo de trabajo y disminuir los costos de la contratación. Su modo de uso tiene diferentes maneras y, en algunos casos, se mezcla con una imponente precarización de la mano de obra. Es así que el autor concluyó que la tercerización o subcontratación laboral actual es considerada como el medio más privilegiado para hacer distinciones salariales y condiciones de empleo, sirviendo además como una herramienta sin mejora para dividir a los colectivos laborales, y como resultado, economizar los costos de las grandes compañías. Además, el autor finaliza considerando que esta figura precariza las condiciones de trabajo y sobre el traslado de la mano

de obra, las cuales se encuentran bastante alejadas de la legislación laboral vigente, de la cual puede determinarse de hechos ilícitos o fraudulentos.

En ese sentido, Basulado y Morales (2019), realizaron un análisis acerca de la problemática actual de la Tercerización en América Latina, tanto en su impacto, afectación y características. Para los autores, se emplea la tercerización para desmejorar las condiciones de trabajo. Asimismo, manifiestan otro aspecto fundamental en el momento de proponer legislaciones, son las que tiene que ver con las actividades que pueden o no ser elemento de tercerización, existiendo controversias al respecto. Un grupo de personas considera que sólo se deben de tercerizar las labores secundarias (comúnmente llamadas accesorias, complementarias) de cierta actividad principal y cuáles pertenecen al núcleo principal. Finalmente, concluyeron que una incorrecta aplicación de la tercerización en el campo laboral tiene consecuencias negativas en los derechos laborales, en cuanto a la imposición de niveles salariales, condiciones de trabajo y cobertura de derechos.

También, Lopera (2020), en su investigación realizada en Colombia, determinó que la tercerización es una figura y a la vez una estrategia beneficiosa para muchos empresarios, quienes tienen la oportunidad de subcontratar personal calificado a un menor costo. Asimismo, denotó que son los mismos trabajadores quienes se ven perjudicados y vulnerados toda vez que sus derechos laborales son precarizados, evidenciándose la falta de fiscalización de las autoridades administrativas y judiciales en el ámbito laboral, resultando los trabajadores, en variados casos, sin un amparo existente.

A **nivel nacional**, Pardo (2019), en su investigación de tesis, tuvo como finalidad establecer cual es el fondo que tienen los contratos de tercerización que se llevan a cabo en la realidad de nuestro país. El enfoque de la presente investigación fue cualitativa y básica. El autor, concluyó que los contratos de tercerización trasgreden los derechos laborales en cuanto a su estabilidad laboral, libertad sindical y beneficios sociales. Esto debido, a que las compañías abusan de dichos contratos, y existe la necesidad de normas apropiadas que sean positivas para proteger los intereses de los empleadores, proteger colectivamente sus derechos individuales y colectivos, institucionalizándose así nuestro mercado

laboral. Es por ello que la tercerización ha sido una herramienta de reducción de costos que afecta los derechos y beneficios de cada trabajador.

De la misma manera, Chira (2019), encontró en su investigación de tesis que la tercerización de servicios en el marco del derecho laboral afecta a muchas personas, pero si le aumentamos que la utilización es simulado y fraudulento, el efecto que alcanza en el sentido indicativo de Igualdad y otros principios, porque muchos empleados, que deberían haber sido contratados por la empresa principal, han terminado en empresas tercerizadas, la discriminación salarial y otras inequidades son evidentes. Mediante el uso de simulaciones de tercerización y fraude, las empresas más grandes de este tipo intentan reducir los costos laborales pagando a una gran cantidad de empleados, pero a cambio, las empresas tercerizadas tienen el potencial de convertirse en microempresas o pequeñas empresas - REMYPE, y solo tienen el deber de otorgar 15 días de vacaciones en el año, esto aplica para las microempresas, o bonificación del 50%, CTS y licencia, como es el caso de las pequeñas compañías, agudizando así la ya advertida desigualdad.

De igual forma, Pardo (2019), se propuso como objetivo determinar cuál es el fondo contractual de la tercerización laboral frente a un escenario de trasgresión al derecho a un trabajo digno y debidamente remunerado. Para lograr tal fin utilizó una indagación básica y un enfoque cualitativo. En consecuencia, concluyó que esta figura se ha transformado en una manera en que las empresas buscan disminuir la productividad, debido a que se usa de manera indiscriminada, vulnerando así los derechos colectivos e individuales, por lo que nace la necesidad de salvaguardar y poner en buen recaudo tales derechos, con la finalidad de proteger al trabajador.

En ese sentido, Flores y Girón (2022), plantean en su investigación que la tercerización simulada o fraudulenta va en contra de la constitución porque se transgreden derechos esenciales como la dignidad de los jornaleros, traduciéndose en una serie de derechos y principios que permita garantizar una remuneración equitativa y justa, que permita la tranquilidad del trabajador y de su familia, así como también la tranquilidad espiritual y material. La manera de cómo se utiliza y aplica la tercerización origina una transgresión en varias formas del derecho del trabajo, pero si a ello le añadimos que su utilidad es disfrazado

e ilegal, las consecuencias de impacto llegan a principios importantes como el de igualdad, esto debido a que muchos operarios que deberían ser empleados por la compañía principal son contratados por compañías tercerizadoras.

Seguidamente, para otorgar amparo al estudio de esta indagación resulta importante tener en consideración las teorías y enfoques conceptuales.

**La tercerización u Outsourcing**, es uno de los métodos de externalización de servicios más utilizada en distintos mercados laborales, así como en diferentes partes del mundo. Se originó, como parte de las necesidades empresariales, es así como Bulloni y Pontoni (2019) manifiestan que la reglamentación de los derechos laborales se dio en base a los múltiples cambios respecto a las condiciones de trabajo, sin embargo, se debe de tener en cuenta que muchas de ellas han sido incididas por las actividades del sector empresarial. Es por ello, que las maneras de contratación temporal se transformaron en algo recurrente, con la finalidad de abastecer más puestos de trabajo de los que antiguamente tenían estabilidad y duración.

Vigil (2018) define a la tercerización como la vinculación de carácter contractual que se da entre un vendedor y otra persona, donde éste último tomará parte de las funciones específicas por la compañía, en pocas palabras, dará movilización a las actividades que la compañía ejecute como responsabilidad sobre otras personas, por ello no solo traspasará las herramientas necesarias, sino también las actividades que sean importantes para el desarrollo de la actividad tercerizada. Asimismo, Strada (2018), precisa que la tercerización tiene sus fundamentos en las labores y acciones que emplea la empresa principal para efectos de orientar ciertas actividades a un tercero, es decir, mediante de esta figura se va a introducir bienes o servicios a otra empresa, en la cual esta última asume el compromiso de realizar las actividades encargadas por su propia cuenta, los peligros y productos que contribuyan el desarrollo de estas.

De las definiciones abordadas, se entiende que la tercerización laboral se refiere a la práctica de subcontratar a trabajadores de una empresa externa para realizar actividades específicas en una compañía principal. Asimismo, en el artículo 2 Ley N° 29245, se establece que la tercerización es un dispositivo mediante el cual una compañía principal pacta con otras para que ejecuten ciertas gestiones especializadas, siempre y cuando admitan todos los servicios por su



propia cuenta y también considerando el riesgo, así como también tengan sus propios recursos económicos, expertos o materiales, y que sean diligentes con las conclusiones de sus labores y que sus empleados se encuentren bajo un sometimiento exclusiva.

En esa línea, es importante precisar acerca de esta figura en cuanto a los bienes y servicios, en la cual Reátegui y Serquen (2019), indican que se aplica como resultado final en las compañías, por lo tanto, su inicio no es jurídico, esto supone que por la tercerización se busca que la compañía que es usuaria va a suscribir contratos a un tercero para efectos de gestionar las actividades en diferentes espacios de la empresa usuaria, por ende las variables que han sumado a esta figura es la competitividad empresarial, consiguiéndose beneficios de las ventajas productivas y técnicas. Es así como la tercerización es usada por las entidades privadas o estatales para descentralizar ciertas actividades con la finalidad de disminuir costos y excluirse de responsabilidad contractual. Por ende, Esteban (2018), menciona que la aplicación de la tercerización ha generado la transgresión de la estabilidad en el trabajo, originando una afectación de los derechos laborales.

Como es de conocimiento, mediante el D.S N°001-2022-TR, se prohibió la tercerización que pertenezcan al “núcleo del negocio”. Hoy en día, esta norma produce vacilación jurídica, pues lo adecuado sería que se haga la debida explicación si es que se puede o no delegar la actividad principal de una empresa usuaria.

**Los Derechos laborales** suponen un conjunto de utilidades que son a los brindados a los trabajadores como retribución al esfuerzo realizado. Es así como Moscoso (2019), manifiesta que son un conjunto de obligaciones que se tiene que dar a una empresa, referente a los derechos que tiene un trabajador, es decir, el empleador brinda en provecho de sus trabajadores los beneficios correspondientes que están normadas de manera nacional e internacional.

Según datos del Ministerio de Trabajo, los derechos laborales más afectados son la estabilidad laboral, libertad sindical, la remuneración y beneficios sociales.

Respecto a la **Estabilidad laboral**, Cuba (2017), manifiesta que la estabilidad es el derecho que se le confiere al trabajador a mantener su lugar dentro de todo

su desempeño laboral, no pudiendo ser expulsado antes de lograr obtener una jubilación, a no ser excepcionalmente que por alguna causa o razón determinada en la ley se origine producto de ello.

Ante la definición mencionada, es valioso resaltar que si bien es cierto en nuestra Constitución Política no se establece como tal dicho derecho, sin embargo, en el artículo 27° otorga al trabajador protección ante el despido arbitrario, y que este sólo puede ser desvinculado del trabajo por una razón justa, especificada en la ley y específicamente examinada. En ese sentido, es un componente valioso el vínculo que tiene un trabajador con su empleador, porque mediante este derecho se le permite desenvolverse de manera excelente, gracias a su seguridad de entender que continuará ofreciendo sus servicios y con ello podrá alcanzar la meta o sus objetivos sin tener ninguna angustia de ser despedido.

En cuanto a la **Libertad sindical**, García (2019), lo conceptualiza como el derecho que tienen los trabajadores, de establecerse, asociarse y, cooperar de las organizaciones sindicales, así como a seleccionar quienes serán quien los representen, además de escribir o esquematizar estatutos, organizar diferentes actividades, conformar corporaciones sindicales de nivel superior y del mismo poner fin a organizaciones sindicales, así con la posterior elección y postulación a pactos colectivos.

Ante ello, se puede decir que la libertad sindical es un derecho esencial que le pertenece a cada empleador, debido a que por medio de él se establece y a la vez se protege la dignidad de toda persona en el trabajo, además de ser irrenunciable, siendo muy importante para el desarrollo económico del trabajador, por lo cual se debe hacer prevalecer su derecho, así como también asegurar las condiciones de salario, desarrollo y crecimiento laboral.

En cuanto a la **Remuneración**, Ferro (2019), indica que la remuneración es fundamental y esencial en el vínculo laboral, siendo este un componente que constituye el contrato de trabajo. Asimismo, la cantidad de la remuneración es determinante para computar los beneficios sociales.

Ante la definición abordada, es importante precisar que en nuestra constitución en su artículo 24° indica que todo trabajador tiene derecho a un salario suficiente y objetivo que le brinde a él y a toda su familia bienestar material y espiritual,

brindándole a su pago el de **beneficios sociales** que son primero ante cualquier otro compromiso del empleador. Asimismo, las retribuciones mínimas se reglamentan por el Estado con la integración de los organismos que representen a los trabajadores y también a los empleadores. En ese sentido, la retribución económica no es solo la prestación, sino también el estipendio social que por ley le corresponde al trabajador. Debemos de considerar que muchos de los trabajadores desempeñan las mismas labores y están bajo las mismas condiciones, sin embargo, reciben sueldos diferenciados, causando un perjuicio grande.

### III. METODOLOGÍA:

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación:

La investigación fue de **tipo básica**, teniendo como finalidad el aumentar el saber, el entendimiento y explicación del problema plasmado mediante la actuación e integración de diferentes expertos. Al respecto, Escudero y Cortez (2017), refieren que este tipo de indagación se caracteriza plenamente en fundamentos teóricos, sin la necesidad de tener en cuenta objetivos funcionales, es decir, la única motivación es plantear nuevos conocimientos en base a saberes científicos, profundizando conceptos relevantes para el estudio del fenómeno.

Al respecto Guevara (2020), manifiesta que es un método que autoriza una óptima comunicación para dar respuesta a la exposición del problema de investigación, obteniendo como resultado el desarrollo de variadas indagaciones para alcanzar mejor certeza y confiabilidad del prodigio puesto en evidencia al instante de su práctica, por ello, se usó un diseño de **investigación descriptiva**.

En esa misma línea, se ejecutó mediante un **enfoque cualitativo**, porque permite conocer como lo fenomenos presentados en la realidad o dichas situaciones problematicas, resultan un estudio e interpretación de experiencias que atraviesan y todo lo que nos rodea desde una perspectiva social, por ende, se usó diferentes documentos como jurisprudencia y doctrina tanto nacional como internacional. Escudero (2016), señala que este enfoque, constituye o produce datos representativos o descriptivos, en base a las palabras de las personas, ya sea escritas o habladas. Asimismo, permite desarrollar investigaciones más inductivas, con perspectivas holísticas y humanistas.

Para finalizar, el diseño de una investigación se desarrolló mediante una **teoría fundamentada**, empleando un procedimiento ordenado y organizado guardandor relación con la obtención de la información, con el enjuiciamiento de la información y con los resultados, siendo estos de manera entendible y precisa que facilite el entendimiento de la indagación realizaza.

### **3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización:**

Cabe considerar que las categorías facilitan conceptualizar el estudio y aumentar de manera sistematizada mediante de las subcategorías vinculadas con el trabajo de investigación. Por ello, se usaron categorías provenientes de la problemática de investigación para dar solución a la controversia planteada. Es muy vital programarlas adecuadamente para obtener una adecuada estructuración de la encuesta, de tal modo que, la cuestión se conducirá a una extraordinaria orientación y a la finalización de magníficos contribuciones y resultados.

#### **Categoría 1: La Tercerización**

**Subcategorías:** Subcontratación, Tercerización interna y externa, actividades que pueden desarrollarse a través de la tercerización, sujetos intervinientes.

#### **Categoría 2: Derechos Laborales**

**Subcategorías:** Estabilidad laboral, libertad sindical, la remuneración, beneficios sociales, pago de CTS, gratificaciones, Contribución al sistema privado de pensiones (AFP).

### **3.3 Escenario de estudio:**

Se ejecutó en el aspecto laboral, en la ciudad de Trujillo, beneficiando a la población y sociedad en general, asimismo, se ejecutaron entrevistas a diferentes especialistas, quienes ofrecieron sus aportes y crítica sobre la materia problemática expuesta.

### **3.4 Participantes:**

Fueron 8 abogados especialistas en materia laboral, quienes ofrecieron sus aportes, comentarios y críticas sobre el tema. En esa línea, consta de 6 abogados laboristas, 1 juez y 1 abogado del Ministerio de Trabajo.

### **3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:**

Hernández y Duana (2020), manifiestan que la recolección de datos es considerada un requerimiento fundamental para poder obtener conocimientos y estudios científicos. Por lo que, se debe incluir procedimientos que ayuden a las

investigaciones adquirir conocimientos correspondientes para contestar las preguntas de investigación, por ello, la técnica que se utilizó fue **la entrevista y el análisis documental**.

El instrumento que se ejecutó es **la guía de entrevista**, elaborando un temario de preguntas esquematizadas, con el propósito de reunir críticas y acotaciones con legalidad en la cuales los integrantes cooperen y contribuyan a la actual indagación. Es preciso recalcar que, las interrogantes fueron propuestas teniendo en cuenta a los objetivos específicos, generándose de manera indudable, entendible e imparcial.

Además, como instrumento se usó **la guía de análisis documental**, la cual me ha permitido descubrir y hallar información relevante, como en fuentes doctrinales, jurisprudenciales y normativa nacional e internacional, siendo cada una de ellas importante para el estudio de la presente indagación.

### **3.6 Procedimiento:**

La presente indagación inicia con el planteamiento del problema que es la tercerización y la afectación en los derechos laborales, siendo este un tema muy controversial y discutido hoy en día en nuestro país y también en el aspecto internacional, es por ello que fundamento mis objetivos en base a dicha problemática de estudio, empleando diferentes técnicas como la entrevista, la cual me ayudó a poder entablar conversaciones con cada abogado especialista, enriqueciendo mi trabajo de investigación con cada uno de sus comentarios, posturas y aportes. De todo esto, me ha permitido realizar una adecuada estructura para lograr obtener el objetivo aspirado que es finalizar la presente indagación de manera óptima.

### **3.7 Rigor científico:**

Los instrumentos utilizados han sido evaluados por 3 expertos en el campo laboral, asimismo, se usó turnitin como elemento para optimizar la calidad del trabajo, teniendo como propósito la de eficacia al proyecto, dando como resultado un porcentaje inferior al 20% de semejanza. Para concluir, es preciso mencionar que se llevó a cabo todas las indicaciones y formalidades establecidos por la Guía N°.062-2023 brindada por la Universidad Cesar Vallejo,

como son también las normas APA, para lograr desplegar un proyecto con la debida aptitud y congruencia académica con respecto al razonamiento escrito.

### **3.8 Método de análisis de datos:**

Guevara (2020), menciona que esta herramienta para analizar documentos es de suma importancia porque permite evidenciar los caminos mentales consecutivos de los investigadores, obteniendo mejores resultados en la investigación. Por ello, la presente indagación se desarrolló utilizando técnicas cualitativas, como la observación, entrevista, analisis de contenido, entre otras. Asimismo, se utilizarón instrumentos para obtener la información de forma precisa y resaltante.

### **3.9 Aspectos éticos:**

Según Morales (2020), manifiesta que el acto de plagiar consiste en tomar como si fueran propias, ideas de otros autores sin realizar un adecuado citado de las fuentes, por lo que, se estará contraviniendo los derechos correspondientes de autor. Es por eso que se realizó acatando el respeto de los derechos de autor, teniendo como finalidad, el cumplimiento adecuado de las opiniones y valores éticos que debe tener todo indagador al momento de realizar la redacción de su investigación determinada.

#### **IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN:**

##### **4.1. RESULTADOS:**

El presente Investigación tiene como instrumento, en primer lugar, a la Guía de Entrevista.

**Análisis del objetivo específico N.º 01, el cual consiste en: Analizar los efectos de la tercerización en los derechos laborales.**

En concordancia con las respuestas que se obtuvieron por las personas entrevistadas, se tiene:

##### **TABLA N°1:**

Opinión respecto a los efectos de la tercerización en los derechos laborales

---

PREGUNTA 1: Según se experiencia ¿Considera Usted que los derechos laborales del trabajador son afectados mediante la figura de la tercerización? Fundamente su respuesta.

---

<b>ENTREVISTADO 1</b>	<b>ENTREVISTADO 2</b>	<b>ENTREVISTADO 3</b>
Desde mi opinión si se afectan los derechos laborales usando la tercerización, sobre todo cuando incurre dentro de las causales de la desnaturalización de dicha figura empresarial, sobre todo en el caso que la compañía principal ejerza la subordinación sobre los trabajadores.	Considero que en algunos casos la tercerización si vulnera derechos laborales, sobre todo en las compañías que desnaturalizan la figura de la tercerización, puesto que, en la práctica, por el uso del principio de primacía de la realidad, el empleador muchas veces es la compañía principal, debido a que los jornaleros se encuentran subordinados a ésta.	Sí resultan afectados siempre y cuando nos encontremos en una situación en que la tercerización resulta ilegal. Puesto que, si la tercerización es válida, sin vicios, y se cumple la normativa laboral vigente, no se estarían vulnerando derechos laborales. La tercerización es una moderna modalidad de contratación empresarial que de ser aplicada correctamente no afecta derechos.
<b>ENTREVISTADO 4</b>	<b>ENTREVISTADO 5</b>	<b>ENTREVISTADO 6</b>
No, siempre y cuando esta modalidad de servicios no sea utilizada con ánimo fraudulento, con el objeto de ocultar la precariedad laboral, niveles salariales, entre otros.	Mientras la tercerización sea utilizada con la finalidad de evadir responsabilidades laborales, se causará un perjuicio al trabajador, ya que, con la simulación de empresas y/o trabajos tercerizados, el trabajador deja de obtener una remuneración acorde a las	Sí, debido a que muchas veces esta figura legal se utiliza con fraude al orden público, generando contrataciones desnaturalizadas, las cuales privan al laborante de ser considerado trabajador de la empresa usuaria, situación que les representaría un



---

labores desarrolladas, sus ingresos son menores en comparación a trabajadores de la empresa principal, no puede acceder a derechos laborales colectivos, específicamente su libertad sindical.

mejor estatus laboral, pues estas empresas presentan mejores condiciones remunerativas (remuneraciones mayores, beneficios colectivos, entre otros).

---

### ENTREVISTADO 7

Sí, con una atingencia. Por sí misma, la tercerización laboral como institución empresarial formal y correctamente aplicada no tendría que conllevar a una afectación de los derechos laborales; sin embargo, en nuestro país existen factores como la informalidad que propician un escenario lesivo de derechos como la estabilidad laboral, todo ello producto de tercerizaciones laborales fraudulentas cuyo objetivo final termina siendo únicamente ahorrar costos, y no una verdadera necesidad empresarial para acudir a esta figura.

---

### ENTREVISTADO 8

Todo tiene su tiempo; cuando recién se inició este sistema de trabajo, era considerado óptimo para que las empresas principales reduzcan costos en la contratación; no obstante, hoy en día, considero que las compañías son sumamente estables para usar este sistema de contratación; el país está en una condición macroeconómica bastante óptima y las grandes empresas podrían realizar actividades propias del giro de su negocio con personal propio.

---

**INTERPRETACIÓN:** De la aplicación de la entrevista, todos los especialistas manifiestan que por medio de la tercerización si se afectan los derechos laborales, sobre todo cuando se desnaturaliza dicha figura o es utilizada de manera fraudulenta. Asimismo, manifiestan que una correcta aplicación no tendría razón de que exista alguna afectación. Esto debido a que en nuestro país si bien es cierto tenemos una ley especial que regula la citada figura; sin embargo, aún existen ciertos vacíos normativos que originan justamente el aprovechamiento de este tipo de compañías terciarias y algunos factores como la informalidad laboral que acrecienta dicha problemática.

---

*Fuente 1: Entrevistas asignadas a los especialistas*

## TABLA N°2:

Opinión respecto a que si la tercerización produce como efecto la inestabilidad laboral.

PREGUNTA 2: Según se experiencia ¿Cree Usted que la tercerización produce como efecto la inestabilidad laboral? Fundamente su respuesta.

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
<p>Esta figura empresarial perjudica la estabilidad laboral de los trabajadores, debido a que están supeditados a la contratación civil de la compañía principal y la usuaria, en la práctica esa figura se desnaturaliza, logrando solo la estabilidad cuando el trabajador recurre a la autoridad competente en busca del amparo jurisdiccional efectiva.</p>	<p>Se podría decir que sí, porque entre la compañía principal y la usuaria existe un contrato de condición civil, y cuando se venza este contrato o se cancele el registro, y además la tercerización se encuentre desnaturalizada, acarreará que los jornaleros no gocen de estabilidad laboral, vulnerándose el principio de continuidad laboral, la estabilidad laboral debe respetarse por parte de la compañía principal que ha desnaturalizado dicha figura.</p>	<p>En principio, debe tenerse en cuenta que, en nuestro sistema laboral no se encuentra regulado la estabilidad laboral absoluta como única forma de contratación; puesto que, tanto en nuestra Constitución como el D.S N° 003-97-TR, posibilitan la contratación laboral bajo modalidades no indeterminadas, lo cual refleja la estabilidad laboral relativa de contratación. En ese marco, es válido contratar tanto de forma permanente como temporal.</p> <p>Ahora bien, en el caso de la tercerización, tenemos que separar dos grupos de trabajadores, por un lado, los administrativos y por el otro los que prestan el servicio propiamente dicho de tercerización.</p> <p>Con relación al personal administrativo en rigor no se estaría produciendo inestabilidad laboral; puesto que, la actividad administrativa es una labor permanente de la entidad tercerizadora, lo cual debe ser realizada por trabajadores sujetos a contratos a plazo indeterminado, salvo personal que se contrate bajo supuestos válidos de temporalidad.</p> <p>Del otro lado, los trabajadores que prestarán el servicio propiamente de tercerización</p>

---

en rigor al ser propiamente la actividad nuclear y principal de la compañía, que es de naturaleza permanente, por regla general deben ser contratados a plazo indeterminado, salvo que se contraten trabajadores adicionales cuando se configure una causa justa de temporalidad, como por incremento del mercado.

Así, se advierte que, en rigor, la tercerización no debería producir inestabilidad laboral. Ello ocurre cuando es aplicado incorrectamente las instituciones del derecho del trabajo; puesto que, la empresa tercerizadora al final del día es una empresa a la cual se le deben aplicar las reglas generales de protección laboral, más allá de que se trate de una empresa tercerizadora.

Cabe precisar que, las empresas tercerizadoras que contraten a sus trabajadores por el tiempo que dure el contrato de tercerización con la empresa usuaria estaría incumpliendo el marco normativo del DS 003-97-TR, lo cual afectaría la estabilidad laboral, pero por una aplicación errada de la norma, no por la tercerización propiamente dicha.

---

**ENTREVISTADO 4**

En principio, la tercerización se funde a la libertad de empresa establecido en el derecho constitucional, empero, esto no presupone que se pueda ser ejercido sin límites. Los derechos laborales de los subcontratistas suponen un final a las consecuencias que el outsourcing pueda realizar

---

**ENTREVISTADO 5**

La contratación a través de empresas tercerizadoras generará estabilidad laboral para con dichos trabajadores, esto es, que la estabilidad laboral está presente incluso en el vínculo laboral entre trabajador y empresa tercerizadora. Ahora bien, en caso de existir un fraude o desnaturalización de la

---

**ENTREVISTADO 6**

Sí, puesto que muchas veces las compañías tercerizadoras contratan modalmente a sus trabajadores y pretenden utilizar como causa objetiva de la contratación, la duración de la actividad a tercerizar; provocando que, aun cuando el trabajador supere el periodo de prueba legal, se extingan los contratos de trabajo;

---

en cuanto a las relaciones laborales comprometidas, es decir, si bien la subcontratación ceda ante el derecho a la estabilidad laboral, esta no es la razón idónea como para admitir la precarización de las condiciones de trabajo. Si la tercerización laboral se realiza correctamente y con autonomía, no habrá menoscabo a los derechos laborales de los subcontratistas

tercerización, consecuencia jurídica, el trabajador pasará a ser trabajador de la empresa usuaria, por lo que, se genera estabilidad laboral con la empresa usuaria, dado que, el trabajador ingresa a la relación laboral como un trabajador indeterminado.

cómo amparándose en el término de la relación civil que vincula a la compañía tercerizadora y principal.

---

### **ENTREVISTADO 7**

En cierta medida sí. Si bien es cierto, resulta innegable la utilidad práctica de la tercerización en el rubro empresarial, también lo es que muchas de las compañías que otorgan esta forma de servicios (tercerización laboral) no cumplen con brindar un empleo formal a sus trabajadores, y ello conduce a que tengamos trabajadores sin contratos de trabajo, sin beneficios sociales, fuera de planilla, y que terminan siendo despedidos sin respetar sus derechos a la estabilidad en el empleo.

### **ENTREVISTADO 8**

Considero que los trabajadores de empresas tercerizadoras o contratadas, interiorizan un descontento, ya que son conscientes que realizan una actividad laboral para una empresa principal que goza de mayores compensaciones legales y convencionales; esto lo podría considerar como inestabilidad laboral.

---

**INTERPRETACIÓN:** De la aplicación de las entrevistas realizadas la mayoría de los entrevistados manifiestan que afectivamente mediante la figura de la tercerización se afecta la estabilidad laboral. Esto debido a que los trabajadores se encuentran supeditados a una contratación civil que pacta una compañía principal con una usuaria. Asimismo, al desnaturalizarse dicha figura ocasiona que justamente los trabajadores no gocen de una estabilidad, vulnerándose de alguna forma el principio de continuidad laboral. Si bien es cierto en nuestro país existen diferentes tipos de contratación, cómo son a plazo determinado e indeterminado, mayormente el sector empresarial utiliza los contratos determinados, siendo que las compañías tercerizadoras no son ajenas a dicho asunto. Es así que al considerar aplicar un tipo de contratación bajo un contrato modal a plazo determinado cuando no corresponde se estaría generando como consecuencia la inestabilidad laboral.

---

*Fuente: Entrevistas asignadas a los especialistas*

### TABLA N°3:

Opinión respecto a cuáles son los beneficios sociales del trabajador más afectados a causa de la tercerización laboral.

PREGUNTA 3: Según se experiencia ¿Cuáles son los beneficios sociales del trabajador más afectados a causa de la tercerización laboral? Fundamente su respuesta.

<b>ENTREVISTADO 1</b>	<b>ENTREVISTADO 2</b>	<b>ENTREVISTADO 3</b>
La condición que más se ve afectada en la tercerización laboral es la estabilidad laboral, ya que los demás beneficios sociales deben ser percibidos conforme al régimen laboral que rige la actividad privada.	En los casos que se encuentre desnaturalizada la tercerización laboral y se afecte el principio de continuidad laboral, el derecho o beneficio más afectado del trabajador es su estabilidad laboral.	Para responder esta pregunta, de tratarse de una tercerización válida no se estarían afectando derechos laborales. Ahora, de encontrarnos en una tercerización inválida o mal utilizada, se estarían vulnerando beneficios sociales como, los de naturaleza autónoma que se hayan logrado por convenios colectivos con el sindicato de la empresa principal al ser trabajadores de esta, a la remuneración cuando en la empresa principal exista una escala remunerativa con monto mayor a un trabajador de la empresa principal que realice la misma labor que el trabajador tercerizado, a la estabilidad laboral en caso que la tercerizadora contrate a sus trabajadores solo por el tiempo que dure el contrato de tercerización.
<b>ENTREVISTADO 4</b>	<b>ENTREVISTADO 5</b>	<b>ENTREVISTADO 6</b>
Si esta figura se lleva a cabo de forma irregular, se estaría vulnerando al pago de una remuneración equitativa y justa en cuanto para la misma o para una equiparable labor, la empresa principal pague más que la empresa tercerizadora. Asimismo, en cuanto a los derechos colectivos, los jornaleros	En caso de desnaturalización o fraude en la tercerización se ven afectados derechos individuales como la igualdad salarial, ahora bien, respecto a beneficios sociales, el más resaltante es la participación de utilidades ya que, al ser trabajadores de empresa tercerizadora el porcentaje será menor.	LA REMUNERACIÓN: Como jornaleros de la compañía tercerizadora, realizan un trabajo de igual valor diferencia de los trabajadores de la compañía usuaria; sin embargo, solo por dicha condición, perciben una remuneración menor, lo que a su vez incide en todos los beneficios legales, pues

---

subcontratados no tendrían el mismo derecho que el personal de la compañía principal a acceder a los beneficios laborales que se hayan logrado por convenio colectivo.

recuérdese que la remuneración se constituye en base de cálculo.

UTILIDADES: Puesto que los trabajadores de las tercerizadoras están privados de percibir este beneficio por parte de la empresa usuaria.

DERECHOS COLECTIVOS: Pues como trabajadores contratados mediante tercerización, se les priva de los acuerdos colectivos arribados entre la empresa usuaria y sus trabajadores formalmente reconocidos, afectándose su derecho a la libertad sindical.

---

### **ENTREVISTADO 7**

### **ENTREVISTADO 8**

Los principales derechos que se ven afectados son el derecho a la estabilidad laboral, ya que, al estar los trabajadores usualmente sujetos a la subsistencia del vínculo entre la compañía principal y la contratista (empleadora), la relación laboral pierde la vocación de permanencia que garantiza nuestro sistema legal. También resultan afectados los derechos colectivos de sindicación, y en algunos rubros como la minería que acude con frecuencia a esta figura, los jornaleros de las compañías contratistas no tienen acceso a la repartición de utilidades, a pesar de que muchas veces los trabajadores tanto de las contratistas y las compañías principales realizan similares labores.

Son muchos, ya que una compañía principal que contrata la prestación de empresas tercerizadoras, genera mayores beneficios en cuanto a montos económicos; porque después de todo, tanto empresas principales y tercerizadoras otorgan los mismos beneficios sociales; el tema es el monto económico que perciben en cada una de estos; como ejemplo podemos citar, las Utilidades.

---

**INTERPRETACIÓN:** De la aplicación de las entrevistas realizadas todos los entrevistados manifiestan que los beneficios sociales afectados a causa de la figura terciaria son aquellos que son de naturaleza autónomos como es el caso de los 1) convenios colectivos de sindicación; siendo este un derecho esencial amparado en nuestra Constitución en el art. 28, teniéndose en cuenta que los sindicatos conforman una parte vital para una debida representación de los derechos de los trabajadores ante sus empleadores; 2) la remuneración, que tiene que ver con un trato igualitario salarial amparado en nuestra constitución en el art. 24, donde establece que todo trabajador debe de gozar de una remuneración justa y equitativa; 3) las utilidades, ya que al ser contratados por una empresa terciaria el porcentaje que le corresponde será menor aquellos que son contratados directamente, o incluso no tienen acceso a la repartición, a pesar que en la mayoría de casos desempeñan similares labores; 4) estabilidad laboral, esto debido a que al estar los trabajadores supeditados del vínculo que tenga la compañía principal y la usuaria, la relación laboral pierde fuerza de permanencia la cual garantiza nuestro sistema legal.

---

*Fuente 3: Entrevistas asignadas a los especialistas.*

**Análisis del objetivo específico N.º 02, el cual consiste en: Analizar el contenido jurídico de la Tercerización en la legislación laboral nacional e internacional.**

**Tabla N°4:**

<b>LEGISLACIÓN LABORAL NACIONAL</b>		
<b>FUENTE DOCUMENTAL</b>	<b>JURISPRUDENCIA</b>	<b>ANÁLISIS DEL CONTENIDO DOCUMENTAL</b>
<p><b>LEY N° 29245 LEY DE TERCERIZACIÓN</b></p> <p><b>ART. 2:</b> Se define a lo que se entiende de esta modalidad de contratación y cuáles son sus componentes característicos de dichas actividades.</p> <p><b>ART. 3:</b> Se detalle en qué casos se forma la tercerización.</p> <p><b>ART. 4:</b> Alcances respecto al traslado de personal a compañía principal.</p> <p><b>ART. 5:</b> En qué casos se da la desnaturalización y cuáles son los requisitos que deberían cumplir las compañías.</p> <p style="text-align: center;"><b>D.S. 001-2022-TR</b></p> <p><b>ART. 2:</b> Definición en cuanto al núcleo de negocio y como poder identificarlo.</p> <p><b>ART. 3:</b> Espacio de aplicación.</p>	<p><b>EXP. N° 02111-2010-PA/TC-LIMA</b></p> <p><b>ACCIÓN DE AMPARO</b>  <b>Interpuesto:</b> Sindicato SUTREL.  <b>Contra:</b> Resolución expedida por la Cuarta Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima.  <b>ASUNTO:</b> Solicitan que se reconozca la relación laboral de sus afiliados, así como el registro a las planillas de la empresa, pago de los beneficios sociales correspondientes, alegando la violación de sus derechos al trabajo, a la igualdad y a la no discriminación, a la asociación y a la libertad sindical individual y colectiva.  <b>CONCLUSIÓN:</b> El TC declara FUNDADA el recurso de amparo por haberse comprobado la vulneración de los derechos del demandante al trabajo, a la igualdad y a la libertad sindical.</p> <p><b>EXP. N° 01671-2013-PA/TC-LAMBAYEQUE</b>  <b>ACCIÓN DE AMPARO</b>  <b>Interpuesto:</b> Juan Alberto Velásquez Serquen.  <b>Contra:</b> Resolución expedida por la Sala Constitucional de</p>	<p>La Ley que se regula en nuestro país, contiene los requisitos, derechos, obligaciones y sanciones aplicables a las empresas que realicen actividades de subcontratación. Dicha normativa hace referencia a la contratación de un tercer interviniente que vendría a hacer la empresa para que esta desarrolle actividades especializadas, obras o alguna otra prestación en el lugar de una compañía usuaria. Es así que, mediante esta forma, la compañía tercerizadora es responsable del impacto de su actividad responsabilizándose de los efectos que pueda producir y asumiendo todos los peligros de sus servicios. Es decir, contiene sus propios recursos financieros, técnico o materiales, manteniendo una subordinación exclusiva sobre sus trabajadores, así estos desempeñen sus tareas en la compañía usuaria.</p> <p>Por otro lado, a raíz de las últimas modificaciones que se han realizado se establece que se permite tercerizar aquellas labores que forman parte de la compañía principal que realizan desplazamiento, pero que no corresponden al núcleo empresarial, en efecto,</p>



---

la Corte Superior de Justicia de Lambayeque.

**ASUNTO:** Solicita que se disponga nulo el despido y que se le reintegre inmediatamente a su puesto de trabajo, con una remuneración de acuerdo con su cargo y conforme a la última remuneración percibida, además, considerando el pago de costas y costos del proceso, todo ello por haberse vulnerado sus derechos constitucionales, siendo obligado a suscribir contratos con empresas tercerizadoras fraudulentas.

**CONCLUSIÓN:**

El TC declara FUNDADA el recurso de amparo por haberse comprobado la vulneración del derecho al trabajo, por ende, queda NULO el despido arbitrario. Asimismo, se ordena que se cumpla con reincorporar al demandante como trabajador a plazo indeterminado.

no se permite tercerizar aquellas actividades que integran dicho núcleo. Es importante entender a qué se refiere el citado D.S. con respecto al núcleo del negocio, este se comprende como la parte más importante y vital de una compañía. En pocas palabras, se ha realizado una restricción con respecto a las tareas que forman el núcleo empresarial, pero de las tareas que no demandan desplazamiento seguido o que se determinan como complementarias no han sido afectadas.

---

**INTERPRETACIÓN:** Del análisis correspondiente, se puede evidenciar que en las jurisprudencias nacionales analizadas se observa la vulneración de derechos laborales y a la vez fundamentales del trabajador a causa de las compañías tercerizadoras. Es así que, en el primer expediente, se llega a concluir que debido al aumento de las áreas y del crecimiento del personal, la empresa principal decide contratar a una empresa tercerizadora, en donde empezó a desplazar personal. Es así como estos trabajadores decidieron conformar un sindicato, sin embargo, la empresa principal por la cual ellos inicialmente habían sido contratados se opuso a permitir que conformen dicho sindicato, al punto de realizar diferentes prohibiciones para los delegados, afectando claro está el derecho a la libertad sindical de cada uno de ellos. Asimismo, se logró demostrar que se había desnaturalizado la tercerización de servicio, debido a que los trabajadores estaban sometidos bajo la dirección de la empresa principal mas no de la subcontratista, por ende, se había afectado también el derecho al trabajo y a la igualdad de condiciones. En la segunda, se llega a concluir que afectivamente se había efectuado un despido arbitrario y una desnaturalización del contrato de tercerización, porque el trabajador que si bien es cierto había suscrito un contrato con la contratista, sin embargo la empresa principal ejercía poder sobre este, pues las labores que desempeñaba como asistente de seguridad la brindó de forma directa y porque la empresa principal lo fiscalizaba y le daba órdenes dentro del trabajo, por ende, se logró acreditar que afectivamente se estaba vulnerando el derecho al trabajo.

---

*Fuente: Guía de análisis documental*

Tabla N°5:

<b>LEGISLACIÓN LABORAL INTERNACIONAL</b>		
<b>FUENTE DOCUMENTAL</b>	<b>JURISPRUDENCIA</b>	<b>ANÁLISIS DEL CONTENIDO DOCUMENTAL</b>
<p><b>CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO - COLOMBIA</b></p> <p><b>ART. 35:</b> Se define a los que tienen la condición de intermediarios simples y como es que se desarrolla la contratación de los tercerizados.</p>	<p><b>SENTENCIA N° SL4479-2020</b></p> <p><b>RECURSO DE CASACIÓN</b>  <b>Interpuesto:</b> Arturo Montoya, Blanca Paniagua y Carlos Orozco.  <b>Contra:</b> Sentencia expedida por la Cuarta Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá.  <b>ASUNTO:</b> Solicitan que se reconozca la relación laboral entre ellos y la empresa principal Codensa S.A, así como la reposición a su puesto de trabajo, así como con el pago de sus salarios y prestaciones dejados de recibir desde la fecha de su despido hasta la fecha de su reintegración, así como a pagar los intereses moratorios sobre las deudas laborales.</p> <p><b>CONCLUSIÓN:</b>  Casaron la Sentencia por haberse acreditado la relación laboral existente entre los trabajadores y la empresa principal, así como también la afectación a la estabilidad laboral y demás derechos laborales.</p>	<p>En Colombia se resalta dos figuras, la primera se refiere a aquellos contratistas que se desempeñan de forma independiente a quienes se toma en cuenta como empleador y no intermediario, describiéndolo como persona natural o jurídica que conviene la realización de una o variadas faenas o la prestación de servicios en favor de terciarios, a razón de un monto por un precio delimitado, considerando todos las contingencias, para efectuar por sus propios mecanismos y que cuente con libertad y autonomía y el segundo a la del simple intermediario, que hace referencia a las personas que organizan los servicios que desarrollen aquellos trabajadores que utilicen herramientas, locales, equipos, entre otros elementos de un empleador con la finalidad de beneficiarse de este.</p> <p>Con respecto a la solidaridad, se establece que el favorecido de la actividad o propietario de la labor, con excepción de que realice labores no usuales al ejercicio natural de la compañía, será solidariamente responsable con el proveedor.</p>
<p><b>LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO (DECRETO N°8939) VENEZUELA</b></p>	<p><b>EXP. N° 2015-0230</b>  <b>DEMANDA LABORAL POR FRAUDE</b></p>	<p>Con respecto a Venezuela se debe indicar que a través de la mencionada Ley se reconoce</p>

---

**ART. 47:** Definición de lo que se entiende de esta figura como aquella simulación o fraude que es realizada por patronos.

**ART. 48:** Se establece la prohibición de la tercerización y demás implicancias.

**Interpuesto:** Por 3 abogadas en representación de 11 trabajadores.

**Contra:** La compañía Carbones de la Zulia S.A.

**ASUNTO:** Solicitan que se reconozca la relación laboral entre ellos y la compañía principal Codensa S.A, así como la reposición a su puesto de trabajo, así como con el pago de sus salarios y prestaciones dejados de recibir desde la fecha de su despido hasta la fecha de su reintegración, así como a pagar los intereses moratorios sobre las deudas laborales.

**CONCLUSIÓN:**

La sala ordena a la empresa demandada realizar el pago de forma inmediata de los salarios derivados de la inmovilidad laboral producto de la tercerización.

a la mencionada figura como aquella simulación o defraudación ejecutada por patronos con el propósito de distorsionar u obstruir la utilidad de la normativa laboral. En el caso de este país refiere a la tercerización su prohibición y por ende no se permitirá bajo los supuestos establecidos en el art. 48. Además, los jefes cumplirán y respetarán con los trabajadores todas las responsabilidades provenientes del vínculo laboral e ingreso al registro de la entidad de trabajo que está contratando en relación con los trabajadores bajo dicha condición, que disfrutarán de la inacción hasta que sean integrados nuevamente a la compañía.

**LEY 20744 (LEY DE CONTRATO DE TRABAJO) ARGENTINA**

**ART. 29:** Establece acerca de la contratación de terceros.

**ART. 30:** Dispone la subcontratación y encargo acerca de la solidaridad que se tiene con respecto a la tercerización.

**APLICACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA A LA EMPRESA PRINCIPAL**

Lo expuesto por Palacios (2019) en su estudio se basó en determinar cuáles deberían ser los límites de aplicación de la responsabilidad solidaria como forma de garantizar las obligaciones de las empresas y de qué manera se puede ser competitivo sin menoscabar los derechos laborales de los trabajadores en Argentina.

El cual llegó a la siguiente conclusión: La utilización indiscriminada de la tercerización vulnera los

En Argentina se reglamenta la figura de la subcontratación, en la cual está permitido desarrollar diferentes trabajos y servicios que corresponden a la función específica y determinada de la compañía. Se regula las obligaciones que tienen aquellos que contratan o subcontratan, siendo una de ellas solicitar la adecuada ejecución de las normas de trabajo. Asimismo, exigir la numeración y código de identificación de cada trabajador que preste algún servicio, la certificación del desembolso de las remuneraciones, copia del recibo de los pagos que se han realizado de manera mensual, tener una cuenta

---

derechos laborales, por ende, se debe de responsabilizar de forma solidaria a la empresa principal y ejecutarse una modificación en materia laboral.

bancaria a nombre de la persona titular y contar con un seguro contra riesgos, a efectos de llevar a cabo un mejor manejo y contabilización con respecto al cumplimiento y fiscalización normativa y socio laboral. Cabe resaltar, que, conforme al precepto dispuesto en dicho país, la ley señala que ante el incumplimiento de lo mencionado hace responsable solidario a la compañía principal por las obligaciones de aquellos que contratan o subcontratan, con respecto a los trabajadores que realizan dichas labores.

**MANDATO  
CONSTITUYENTE N°08  
QUE SUPRIME LA  
TERCERIZACIÓN  
ECUADOR**

**ART. 1:** Se restringe y prohíbe la tercerización e intermediación, debido a que ambas precarizan el trabajo.

**ART 3:** Se permite la contratación para la realización de labores únicamente complementarias.

**SENTENCIA N°002-10-SAN-  
CC (CASO N°005-09-AN)**

**ACCIÓN DE  
INCUMPLIMIENTO**

**Interpuesto:** Por 9 trabajadores.

**Contra:** Empresa Metropolitana de aseo (EMASEO).

**ASUNTO:** Solicitan que se les reconozca como trabajadores tercerizados y por consecuencia que se realice la cancelación de una suma importante de dinero por concepto de homologación de la remuneración integral y los montos referentes del pago de los beneficios y condiciones laborales.

**CONCLUSIÓN:**  
Aceptar la acción de incumplimiento y disponer a la empresa EMASEO que en un plazo no mayor de 5 días incorpore a la nómina de trabajadores y a sus puestos de trabajo.

En este estatuto se les considera a las actividades complementarias a aquellas que se ejecutan por entidades que se dedican al rubro mercantil, ya sean personas naturales o instituciones que cuenten con su propio empleador, independientes a las actividades propias o frecuentes del proceso productivo del consumidor. Asimismo, se mencionan varios aspectos relacionados con la subcontratación laboral y el control y vigilancia de las empresas destinadas a realizar las actividades complementarias. Además, se hace énfasis en a los salarios mínimos, la participación en las ganancias y la prohibición de pago al trabajador por su reclutamiento, selección, capacitación o contratación, entre otras cosas. Finalmente, la normativa del citado país menciona que cualquier entidad que contrate servicios puede hacerlo de forma directa y bilateral, y que las empresas contratistas

---

deberán proporcionar al trabajador información sobre los peligros provenientes del ejercicio de su trabajo y proporcionarle los medios y herramientas de cuidado y prevención de riesgos.

---

**INTERPRETACIÓN:** Del análisis correspondiente de las diferentes jurisprudencias internacionales, se puede concluir que en todas se reglamenta la tercerización. Asimismo, se estipulan las causales, consecuencias y sanciones que tienen las compañías que generan afectaciones laborales cuando dicha figura se utiliza de forma inadecuada. A la vez, se configuran la responsabilidad solidaria que tiene la compañía principal ante el trabajador de la compañía terciaria. Además, se observa que en el país Argentina y Colombia no establecen mayor resguardo para una debida protección de los derechos laborales. En el caso de Venezuela y Ecuador se restringe y prohíbe la tercerización de labores principales de una compañía, solo se permite en labores complementarias, ya que estos países la consideran como una figura fraudulenta que desmejora las condiciones de trabajo.

---

*Fuente: Guía de análisis documental*

Continúanos con el **análisis del objetivo N°03, que consiste en Determinar el impacto del D.S N°001-2022-TR para la protección de los Derechos Laborales de los Trabajadores.**

**TABLA N°6:**

Opinión respecto a la promulgación del D.S N°001-2022-TR en el sentido positivo o negativo para la debida protección de los derechos laborales.

---

PREGUNTA 4: Según se experiencia ¿Considera Usted que la promulgación del D.S N°001-2022-TR ha tenido un impacto positivo o negativo para la debida protección de los derechos laborales del trabajador? Fundamente su respuesta.

---

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
<p>Considero que el D.S. N° 001-2022-TR, ha traído impactos positivos y también negativos, se rescata de la norma la ampliación de los supuestos de desnaturalización, el derecho a la información de los trabajadores desplazados, y el crear un registro nacional de empresas tercerizadoras, por otro lado, el hecho de incorporar al núcleo de negocio como actividades principales pero que no forman parte de la tercerización genera una confusión y puede limitar la contratación laboral de los trabajadores, ya que la mayoría de empresas en la práctica tiene tercerizada el núcleo del negocio.</p>	<p>Considero que el D.S. 001-2022-TR, ha traído un impacto positivo para los trabajadores como prestadores de servicios, ya que se realizan una serie de modificaciones a la norma anterior; se amplían las formas de desnaturalización de la subcontratación, se define al núcleo del negocio, el derecho de información de los jornaleros desplazados, la creación de un registro nacional de empresas tercerizadoras. Con ello se busca un mejor amparo de los derechos laborales.</p>	<p>Sí ha tenido un impacto positivo, al haber establecido un parámetro más preciso de los servicios que deben ser tercerizados, al indicarse expresamente la prohibición de no poder ser tercerizada la actividad nuclear de la compañía principal, limitándose únicamente a las actividades vinculadas a la tarea principal. Ello en razón que, en el marco antes del mencionado DS, existían empresas que tercerizaban todas sus actividades, incluidas las que formaban parte del núcleo empresarial, siendo solo una compañía de nombre, no existiendo actividad empresarial propiamente desarrollada por esta.</p>
ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6
<p>Ha tenido un impacto positivo, puesto que la normativa en mención ha precisado los servicios que pueden ser tercerizados. Era necesaria la emisión de esta norma para evitar el uso desnaturalizado de esta figura, protegiendo los derechos de todo trabajador subcontratistas, pues en la</p>	<p>Con dicho decreto se ha promovido mayor seguridad jurídica en las contrataciones con empresas tercerizadoras, reforzando las causales de desnaturalización, empero, no fue suficiente para evitar que aún se sigan desarrollando contrataciones fraudulentas.</p>	<p>Considero que ha tenido o busca tener un impacto positivo, con la finalidad de evitar que, mediante la figura de la tercerización, se fomenten contrataciones precarias y contrarias al orden público, siendo un gran avance para dicho objetivo excluir la oportunidad de</p>

---

práctica de antes se permitía tercerizar toda tarea de una compañía principal, justamente lo que no permitía la Ley.	tercerizar labores vinculadas al núcleo empresarial, pues en la experiencia jurisprudencial, representan el mayor índice de tercerizaciones desnaturalizadas.
--	---

<b>ENTREVISTADO 7</b>	<b>ENTREVISTADO 8</b>
-----------------------	-----------------------

Los efectos tendrían que ser positivos, ya que, con la promulgación del D.S. N.º 001-2022-TR, se restringe tercerizar labores que forman parte del núcleo empresarial, situación que resultaba ser una problemática recurrente e injusta para los trabajadores; sin embargo, a la fecha de hoy sus efectos prácticos se han visto limitados por la Resolución 2770-2023 emitida por Indecopi, ya que, declara barrera burocrática dicha prohibición.	Para cambiar un sistema de contratación, no se puede hacer abruptamente, esta norma que fue emitida el 23 de febrero del 2022, generó una conmoción generalizada en el mundo empresarial, al establecer por ejemplo, que las tareas de exploración y explotación constituían actividades principales y formaban parte del núcleo de la compañía principal y por ende no pueden ser tercerizadas; esto puso en jaque a muchas compañías tercerizadoras, y a cientos de obreros de estas empresas, que se quedarían sin empleo; bueno, esto ha quedado paralizado por una medida cautelar y la participación de INDECOPI y del Ministerio de Trabajo.
--	---

**INTERPRETACIÓN:** De los 8 entrevistados, 6 manifiestan que el D.S N°001-2022-TR, ha tenido un impacto positivo y los otros 2 manifiestan que ha tenido un impacto negativo. Con respecto al impacto positivo, sostienen que el citado decreto amplía los siguientes puntos: 1) supuestos de desnaturalización 2) derecho a la información de los trabajadores desplazados 3) la creación de un registro nacional de compañías tercerizadoras 3) se define el núcleo del negocio 4) la prohibición expresa de no poder tercerizar la actividad nuclear de la compañía principal limitándose únicamente a las labores relacionadas a la tarea principal. Con respecto al impacto negativo, sostienen que no es recomendable hacer el cambio de manera brusca, lo cual generó un desequilibrio en el ámbito empresarial, lo cual originó perjuicio a muchas compañías tercerizadoras y por ende, a miles de trabajadores contratados bajo dicha figura. Por otro lado, no fue suficiente evitar que aún se sigan ejecutando contrataciones fraudulentas, pese a que la modificación de la normal fue con la intención de proteger los derechos labores.

*Fuente 3: Entrevistas asignadas a los especialistas.*

## TABLA N°7:

Opinión respecto a la promulgación del D.S N°001-2022-TR, en cuanto a la vacilación jurídica.

PREGUNTA 5: Según se experiencia ¿Considera Usted que la promulgación del D.S N°001-2022-TR produce vacilación jurídica al no precisar de manera clara si se puede o no tercerizar la actividad principal de una empresa? Explique su respuesta.

<b>ENTREVISTADO 1</b>	<b>ENTREVISTADO 2</b>	<b>ENTREVISTADO 3</b>
Lo que genera confusión es la incorporación del núcleo de negocio, como actividad principal pero que está prohibida de tercerizar, es decir, se reconoce a este núcleo empresarial como parte de las actividades principales, pero que se ha decidido que están no forman parte de la tercerización, situación que genera una confusión ya que por regla general la tercerización puede ser de las actividades especializadas que son parte de las tareas principales de la compañía.	Considero que la norma introduce un nuevo concepto, llamado núcleo del negocio el cual es parte de la labor principal de una compañía, pero no se puede tercerizar, incluso se indican los supuestos para reconocerlo, siendo una causal de desnaturalización para realizar dichas actividades. En ese escenario, la norma indica que las actividades principales se pueden tercerizar a excepción del núcleo empresarial que también son parte de la labor principal.	Considero que el D.S es claro, al indicar que solo se tercerizan actividades relacionadas a la labor principal, y que el impedimento está en no tercerizar actividades del núcleo del negocio. Debe tenerse en cuenta que, la actividad principal está relacionada a los trayectos del proceso productivo.
<b>ENTREVISTADO 4</b>	<b>ENTREVISTADO 5</b>	<b>ENTREVISTADO 6</b>
No, ya que el decreto supremo aterriza el concepto de lo que se entiende como "actividades especializadas u obras" y los cinco principios para establecer el "núcleo del negocio". Con la correcta aplicación de la norma que regula la tercerización, se frenaría el uso desmedido de dicha figura.	Pues, considero que es necesaria una mayor precisión respecto a lo que se entiende por actividad principal, ya que, existe una línea delgada entre lo que puede denominarse el corazón del negocio y/o actividades que formen parte del ciclo productivo.	Si bien es cierto podría existir una mayor claridad respecto a qué se entiende por núcleo del negocio, considero que la normal ya sienta un avance a efectos de evitar relaciones laborales precarias, para lo cual queda en los operadores jurídicos la responsabilidad y capacidad de identificar cuando estamos ante un supuesto de fraude a la ley laboral, por estar relacionada la tercerización con la cesión de actividades directamente relacionadas al rubro del negocio de la empresa usuaria.



---

**ENTREVISTADO 7**

---

**ENTREVISTADO 8**

---

Sobre el particular, considero que el dispositivo referido si aporta claridad, quizás no de la mejor forma, en lo referido a si es posible o no tercerizar actividades principales, ya que, lo que el nuevo reglamento hace es ajustarse a lo expresamente regulado en el Art. 2 de la Ley 29245, en el sentido de que solamente se puede tercerizar una parte de la actividad principal como son "actividades especializadas u obras", siempre y cuando no sea parte del núcleo del negocio.

Considero que el D.S produce de cierta manera vacilación jurídica, debido a que no precisa de manera clara si se puede o no tercerizar, sin embargo, otorga una mayor claridad con respecto al concepto o lo que se entiende por núcleo empresarial.

---

**INTERPRETACIÓN:** La mayoría de los entrevistados consideran que el D.S 001-2022-TR de cierta manera no produce una vacilación jurídica sino más bien genera una confusión en cuanto al "núcleo del negocio". El citado decreto, en el art. 1 se detalla cuáles son esas características para identificar el núcleo empresarial; sin embargo, opinan que es necesario que se precise con exactitud respecto a lo que se entiende por actividad principal, ya que en la práctica es importante que se pueda diferenciar lo que vendría a hacer el corazón de la compañía y/ actividades que son parte del ciclo productivo.

---

*Fuente: Entrevistas asignadas a los especialistas*

## TABLA N°8:

Opinión respecto a la prohibición de la tercerización de actividades que pertenezcan al núcleo del negocio.

---

PREGUNTA 6: Según se experiencia ¿Considera Usted que para una mejor protección de los derechos laborales es necesario prohibir la tercerización de actividades que pertenezcan al núcleo del negocio de una empresa? Fundamente su respuesta.

---

### ENTREVISTADO 1

La restricción de labores del núcleo empresarial de las compañías no protege mejor al trabajador, ya que la finalidad de la tercerización es justamente tercerizadas actividades especializadas que son parte de las tareas principales de la compañía, prohibir que el núcleo de negocio no forme parte de la tercerización genera confusión, limita la contratación laboral bajo esta modalidad empresarial, pudiendo generar desempleo.

### ENTREVISTADO 2

La restricción de tercerizar el núcleo empresarial de compañía limitaría la tercerización, y con ello la contratación laboral, ya que actualmente, muchas empresas en el país tienen tercerizadas su núcleo de negocio, por ello desde mi opinión considero que la prohibir la tercerización del núcleo de negocio no protege mejor al trabajador.

### ENTREVISTADO 3

La medida más adecuada para proteger derechos laborales es incentivando y garantizando el cumplimiento del marco legal por las empresas. No existe relación directa entre la prohibición de la tercerización del núcleo empresarial de una compañía con la protección de derechos laborales.

---

### ENTREVISTADO 4

No. En primer término, estaríamos desconociendo el derecho que ya está reconocido en la constitución, me refiero al derecho de la libertad de empresa. Segundo, los operadores jurídicos y demás involucrados deben de incentivar y observar el cumplimiento del marco normativo para proteger los derechos de los jornaleros de las compañías tercerizadoras.

### ENTREVISTADO 5

Las actividades del núcleo de la empresa solo deberían poder ser tercerizadas por periodos cortos en caso de contratos de suplencia o servicios específicos, con un plazo máximo sin renovaciones.

### ENTREVISTADO 6

Considero que sí, debido a que tal práctica permite al empleador la reserva de costos laborales, a expensas de defraudar derechos laborales legítimos, máxime si se tiene en cuenta que la Ley N° 29245 establece que el objeto tercerizado debe estar bajo la estricta responsabilidad de la empresa tercerizadora, lo que no podría concebirse si se tercerizan actividades ligas al núcleo empresarial, pues estas nunca saldrían del dominio de la empresa usuaria.

---

---

**ENTREVISTADO 7**

---

**ENTREVISTADO 8**

---

Sí. Desde mi perspectiva, resulta acertada la restricción de tercerizar labores que son parte del núcleo empresarial, ya que, la misma funcionalidad de la institución viene a estar orientada para que las empresas (principales) puedan enfocarse en sus actividades nucleares (core bussines), y destinen su demás actividad a terceros. Una lectura distinta de la tercerización laboral podría conllevar a que una empresa realice una tercerización de todo su ciclo productivo, e inclusive su actividad nuclear, convirtiéndose en una empresa "fantasma".

Claro que sí, lo dije desde un inicio, pero este proceso tiene que realizarse paulatinamente, mas no de manera abrupta, ya que pone en riesgo cientos y cientos de puestos laborales que ahora ejercen su actividad laborativa en empresas tercerizadoras.

---

**INTERPRETACIÓN:** Para esta pregunta se observa opiniones y posturas diferentes. De los 8 entrevistados, 4 de ellos sostuvieron que NO se debería prohibir la tercerización de labores que sean parte del núcleo del negocio, esto debido a que se estaría limitando la contratación laboral de un derecho reconocido en la constitución política, refiriéndose a la libertad de empresa, por lo que concluyen que no se protege mejor al trabajador restringiendo dicha figura. Por otro lado, 1 de los entrevistados manifestó que para una mejor protección de los derechos laborales es garantizando el cumplimiento de la norma, es decir que las compañías puedan ajustarse y ceñirse a tales leyes. Finalmente, 3 de los entrevistados, opinaron que, SI debiera prohibirse la tercerización respecto al núcleo del negocio, debido a que por medio de dicha figura se ahorran costos laborales y se defraudan derechos. Asimismo, indicaron que tienen que podría llevarse a cabo como una alternativa de solución que solamente se permite tercerizar por cortos periodos en caso de suplencia o servicios específicos, con un plazo máximo sin renovaciones.

---

*Fuente 3: Entrevistas asignadas a los especialistas.*

**Análisis del objetivo N°04, que consiste en Determinar los lineamientos para un adecuado tratamiento jurídico de la tercerización y evitar la afectación de los derechos laborales.**

**TABLA N°9:**

Opinión respecto a cuál sería el mecanismo idóneo para aplicar de manera eficaz la tercerización.

---

PREGUNTA 7: Según se experiencia ¿Cuál considera Usted que sería el mecanismo idóneo para aplicar de manera eficaz la Tercerización y evitar la afectación de los derechos laborales del trabajador? Explique su respuesta.

---

<b>ENTREVISTADO 1</b>	<b>ENTREVISTADO 2</b>	<b>ENTREVISTADO 3</b>
-----------------------	-----------------------	-----------------------

Lo que más acontece en el campo de los hechos es que la tercerización se desnaturaliza, es decir, que se dé un engaño en la contratación laboral bajo esta modalidad, a fin de cumplir la finalidad de esta figura empresarial se deben unir esfuerzos para evitar su desnaturalización, ya sea a través de la fiscalización laboral o a través de la tutela jurisdiccional.	Considero que la mejor manera para proteger al trabajador frente a los casos de tercerización es que no se desnaturalice la figura, es decir que no se incurra en ninguno de los supuestos de desnaturalización, con ello se garantiza el cumplimiento cabal y la finalidad de la norma.	En principio, el marco idóneo es que las empresas respeten el marco legal vigente. En segundo orden la medida que garantice su aplicación correcta y eficaz es que la SUNAFIL verifique que las empresas tercerizadoras cumplen con tercerizan únicamente actividades vinculadas a la empresa principal. Asimismo, que la SUNAFIL en su función preventiva realice capacitaciones a los trabajadores y organizaciones sindicales sobre la aplicación del marco legal de la tercerización.
--	--	---

<b>ENTREVISTADO 4</b>	<b>ENTREVISTADO 5</b>	<b>ENTREVISTADO 6</b>
-----------------------	-----------------------	-----------------------

En mi opinión, uno de los mecanismos idóneos es la supervisión y fiscalización a través de SUNAFIL que, en el marco de sus funciones ejecuta los servicios de prevención, promoción, supervisión y fiscalización para la realización de las normas socio laborales.	Es necesario delimitar las actividades a tercerizar, exigir que los trabajadores que forman parte de la tercerización sean trabajadores permanentes de la empresa tercerizadora.	Considero que debe existir un mayor control por parte de Sunafil respecto de estas relaciones empresariales, pues la Ley N. ° 29245 y el reciente D.S N. ° 001-2022-TR, ya sientan los requisitos para estar ante una tercerización válida, siendo responsabilidad del ente fiscalizador verificar la rectitud de estas relaciones, a efectos
---	--	---

---

---

de evitar relaciones laborales precarias.

---

### **ENTREVISTADO 7**

A mi criterio, teniendo en cuenta las experiencias regionales a nivel latinoamericano, los sistemas de tercerización deben estar orientados a evitar que su funcionamiento sea empleado únicamente con el fin de ahorrar costos laborales. Para tal efecto, se tendría que prohibir dicha figura contractual, y en cuanto a las actividades principales, únicamente permitir la tercerización en supuestos específicos, y no antojadizos, o con fines de ahorrar costos que razonablemente respondan a una necesidad empresarial, como podrían ser actividades especializadas que ordinariamente una empresa no podría realizar por resultar compleja su negocio o rubro, y finalmente permitir la tercerización para la realización de obras concretas. Sumado a ello, fortalecer el sistema inspectivo en las materias referidas, estableciendo protocolos inspectivo y sanciones ejemplarizantes. Finalmente, dotar de mayores exigencias a las empresas a efectos puedan demostrar que verdaderamente funcionan como empresas autónomas, ya que, nuestra jurisprudencia actual presenta muchos casos vinculados a la falta de real autonomía de las referidas empresas frente a las empresas usuarias

### **ENTREVISTADO 8**

Que, la autoridad competente emita una norma legal, donde de un plazo no menor 5 años para que las compañías usuarias adecuen sus actividades que integran el núcleo empresarial y evitar la tercerización de estas labores.

---

**INTERPRETACIÓN:** De las respuestas de los entrevistados, todos coincidieron y manifestaron que el mecanismo idóneo sería los siguientes puntos: 1) Las compañías respeten el marco legal vigente. 2) que Sunafil implemente y fortalezca el sistema inspectivo 3) que Sunafil supervise y realice un seguimiento mensual a las compañías terciarias y que a la vez pueda realizar charlas y capacitaciones a los trabajadores y organizaciones. 4) sanciones ejemplarizantes. Asimismo, uno de ellos sostuvo que debería emitirse una norma legal que otorgue a las compañías tercerizadoras un plazo no mayor de 5 años para que puedan adecuar sus labores y así erradicar por completo dicha figura como núcleo empresarial. Es así que concluyeron que la tercerización se debería permitir para la realización de obras concretas y que debería existir mayor control.

---

*Fuente 3: Entrevistas asignadas a los especialistas.*

## TABLA N°10:

Opinión respecto a cómo se debe de regular en nuestra normativa la tercerización para la debida protección de los derechos laborales.

PREGUNTA 8: Según se experiencia ¿Cómo se debe regular en nuestra legislación la figura de la tercerización para la protección correcta de los derechos laborales? Fundamente su respuesta.

<b>ENTREVISTADO 1</b>	<b>ENTREVISTADO 2</b>	<b>ENTREVISTADO 3</b>
El D.S. N° 001-2022-TR, trae avances importantes que compartimos sobre todo las causales de desnaturalización, a excepción de las que tienen que ver con el núcleo del negocio, el derecho de información de los trabajadores desplazados, y la creación de un registro nacional de empresas tercerizadoras; considero que el problema no es la norma sino la aplicación y el cumplimiento de la misma, por lo que se tiene que generar conciencia sobre todo en las empresas principales a fin de no desnaturalizar la tercerización laboral.	El derecho de información de los trabajadores desplazados, y la creación de un registro nacional de empresas tercerizadoras, es un avance importante que trae el D.S. N°001-2022-TR, sin embargo, lo que más sucede en la práctica es la desnaturalización de esta figura, siendo así, en casos de desnaturalización la norma no cumple su finalidad, pudiendo ser los jornaleros contratados directamente por la compañía principal, sin embargo, considero que a efectos de evitar la desnaturalización de la tercerización, se debe imponer multas ejemplares a las empresas principales que desnaturalicen la tercerización.	Considero que el actual marco legal vigente sobre la tercerización es correcto, al limitar expresamente en caso puntual en el que no es posible realizar tercerización, como es en el núcleo empresarial, a fin de evitar empresas que en la realidad solo son razón social pero que no realizan ninguna actividad empresarial material.
<b>ENTREVISTADO 4</b>	<b>ENTREVISTADO 5</b>	<b>ENTREVISTADO 6</b>
Considero que con el actual marco legal vigente estamos en el camino correcto ya que precisa limitaciones al núcleo empresarial de la compañía principal.	La tercerización debe ser formal, registrarse ante la autoridad administrativa de trabajo, otorgar pagos acordes a las labores efectivas, delimitar lo que implica actividad principal de la empresa.	En mi opinión, existe un adecuado tratamiento normativo de la tercerización, pues se han establecidos los requisitos de validez y las consecuencias de la desnaturalización, ello con el propósito de eludir el desmedro de derechos laborales; el problema se suscita en la práctica, pues nuestra realidad social tiene altísimos indicadores de informalidad, por los cuales se

---

busca beneficiarse de figuras como la tercerización para evitar incurrir en sobrecostos laborales.

---

### ENTREVISTADO 7

### ENTREVISTADO 8

Se tendría que prohibir tercerizar actividades que son parte del núcleo empresarial, y en cuanto a las actividades principales, únicamente permitir la tercerización en supuestos -específicos, y no antojadizos, o con fines de ahorrar costos- que razonablemente respondan a una necesidad empresarial, como podrían ser actividades especializadas que ordinariamente una empresa no podría realizar por resultar compleja a su negocio o rubro, y finalmente permitir la tercerización para la realización de obras concretas. Adicionalmente, se deberá dotar de mayores exigencias en torno a que verdaderamente cuenten con una autonomía empresarial que les permita prestar sus servicios. En suma, considero que la modificación efectuada por el D.S N°001-2022-TR, resultó un cambio necesario de formular, ya que, cumple con delinear un sistema de tercerización más justo.

Que pueda emitirse una norma legal que otorgue un plazo no menor de 5 años para que las compañías que se dedican a esta figura contractual y las empresas principales puedan adecuar sus actividades que son parte del núcleo del negocio y de esta manera se pueda eliminar la tercerización como tal.

---

**INTERPRETACIÓN:** La mayoría de los entrevistados consideran que el problema no es la norma, sino más bien su aplicación y el cumplimiento de esta. Es decir, opinan que de alguna manera si existe un tratamiento normativo correcto, debido a que se han establecido los requisitos de validez y las consecuencias ante una desnaturalización. Ello, claro está con la finalidad de evadir responsabilidades y causar una afectación a los trabajadores. En ese sentido, sostuvieron que la realidad social de nuestro país es la informalidad, por lo que de alguna manera se genera un escenario ideal para el aprovechamiento y vulneración de derechos laborales.

---

*Fuente 3: Entrevistas aplicadas a abogados especialistas*



## TABLA N°11:

Opinión acerca de los lineamientos para un adecuado tratamiento jurídico de la tercerización.

PREGUNTA 9: Según se experiencia ¿Cuáles son los lineamientos para un adecuado tratamiento jurídicos de la tercerización y evitar la afectación de los derechos laborales del trabajador? Fundamente su respuesta.

<b>ENTREVISTADO 1</b>	<b>ENTREVISTADO 2</b>	<b>ENTREVISTADO 3</b>
Opino que los lineamientos tienen que estar enfocados a la concientización y el cumplimiento de las normas relacionadas a la tercerización laboral, ello con el fin de evitar la desnaturalización de esta figura, solo así podemos lograr que dichas normas logren su finalidad.	Como ya lo indiqué ut supra, se debe evitar la desnaturalización de la tercerización, se debe buscar una estabilidad laboral del trabajador, en base a esos lineamientos la norma podría cumplir su finalidad.	-Cumplimiento pleno de las empresas del marco legal vigente sobre tercerización y normativa laboral (contratación). -Trabajadores y organizaciones sindicales capacitados. -SUNAFIL con función activa en la capacitación de los trabajadores y en la verificación que las empresas tercerizadoras apliquen correctamente la normativa actual.
<b>ENTREVISTADO 4</b>	<b>ENTREVISTADO 5</b>	<b>ENTREVISTADO 6</b>
- En un escenario ideal, los sujetos intervinientes (empresa principal y empresa tercerizadora) deben cumplir con el marco normativo que regula la tercerización laboral -Supervisión y fiscalización de la relación entre la compañía principal y la usuaria a través de SUNAFIL.	Es necesario reforzar las contrataciones que efectúe la empresa principal, generar estabilidad laboral, efectuar registro de las empresas tercerizadoras, cuidar con el cumplimiento de las formas para desarrollar labores tercerizadoras.	Complementando la pregunta anterior, opino que, sumada a la regulación normativa existente, debe haber una mayor intervención administrativa por el órgano de control SUNAFIL, pues su finalidad es, precisamente, evitar el fraude en los vínculos laborales; siendo que en la medida que dicha institución tenga una mayor intervención lo cual puede ser logrado con un mayor aumento de inspecciones, por ejemplo por parte de sus funcionarios, ello se verá reflejado en la disminución de relaciones laborales precarias.
<b>ENTREVISTADO 7</b>	<b>ENTREVISTADO 8</b>	

---

El sistema inspectivo debería tener un rol más protagónico en este tipo de casos, y compeler a que no se realice un uso fraudulento y/o indiscriminado de la tercerización. Fomentar a partir de políticas, beneficios orientados incentivar la formalización de empresas que prestan servicios de tercerización, ya que, teniendo un sistema laboral formal, el escenario de vulneración de los derechos laborales de los jornaleros se reducirá significativamente.

La propia Ley N°728 lo señala, en el sentido que nadie puede gozar de menores derechos laborales cuando se labora en una misma empresa; en ese sentido, y teniendo en cuenta el cumplimiento de la ley laboral en el espacio y tiempo, debería reformularse este sistema de contratación, sin perjudicar a una gran masa laboral que dependen de estas.

---

**INTERPRETACIÓN:** Todos los entrevistados coincidieron que los lineamientos adecuados para la regulación de dicha figura contractual son: 1) Concientizar al sector empresarial tanto de la compañía principal y la terciaria para el debido cumplimiento de la normativa actual, 2) Capacitar a los trabajadores y organizaciones sindicales, 3) Supervisión y capacitación constante por parte de Sunafil. 4) Reforzamiento de las contrataciones que efectúe la compañía principal. Finalmente sostuvieron que Sunafil juega un rol muy importante dentro de todo esto, en el sentido de que debe existir una mayor intervención administrativa, ya que su finalidad es justamente evitar fraudes laborales; siendo que ello se verá evidenciado en cuanto a la disminución de las relaciones laborales precarias.

---

*Fuente 3: Entrevistas asignadas a los especialistas*

## 4.2. DISCUSIÓN:

En cuanto al **objetivo específico N.º 1**, De la aplicación de las entrevistas realizadas, podemos notar que la tercerización tomó fuerza con la finalidad de beneficiar al sector empresarial, otorgando parte de su desarrollo productivo a una tercera compañía, la cual podría desempeñar quizá con mayor eficiencia y efectividad determinadas tareas que conforman parte del negocio empresarial, que de cierta manera se podría considerar como una herramienta que le permite a las compañías centrarse en lo que realmente hacen bien, quizá pueda ser una opción o postura de muchos, sin embargo, podemos notar que en la realidad está causando muchas secuelas poco positivas en cuanto a los beneficios que percibe el trabajador.

Es por ello, que se logró analizar de la mano de especialistas calificados cuáles son esos efectos que produce dicha figura contractual en cuanto a los derechos laborales, llegando a evidenciarse que son los siguientes: i) Inestabilidad laboral ii) Beneficios Sociales iii) Remuneración iv) Libertad sindical.

De lo descrito anteriormente, puedo indicar que estoy de acuerdo con los aportes y opiniones dados por cada especialista, debido a que dicha figura trae consigo un desmejoramiento, perjuicios y un menoscabo en los derechos laborales. Por ello, debemos de tener en cuenta que estos efectos producidos como consecuencia de la mencionada figura son amparados por nuestra carta magna, específicamente en los art. 24, donde se enfatiza que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente; al pago de una remuneración y de los beneficios sociales, poniendo a este último por sobre cualquier otra obligación del empleador. Asimismo, en el art. 28, se establece cuáles son los derechos colectivos que goza el trabajador, como es el caso de la sindicación, garantizado la libertad sindical como tal. Además, en el art. 29 se establece que el trabajador tiene que participar de las utilidades de la compañía en la cual es contratado, reconociendo el estado tal derecho. Es preciso resaltar que si bien es cierto en nuestra Constitución no establece de manera explícita como tal el derecho a la estabilidad laboral, podemos apreciar que tanto en el art. 22 y 27, hace referencia al amparo y fomento del empleo, así como también a la protección que tiene un trabajador ante un despido arbitrario. Es así que, es un derecho por el cual se busca mantener el contrato de trabajo, resaltando el principio de continuidad, es

decir, que se le asigne la más extensa duración al vínculo laboral y ante un despido o disolución se exige una causa justificada y razonable para tal decisión.

En ese sentido, es valioso citar el Expediente N°02111-2010-PA/TC, donde el TC emite un pronunciamiento con respecto a la afectación de una serie de derechos constitucionales como laborales, concluyendo que una subcontratación fraudulenta, que no tiene otro propósito que el aumento de las riquezas empresariales en base a una ilegítima reducción de los derechos de los trabajadores. Este punto es vital, debido a que inevitablemente la aplicación de la tercerización representa una opción de instrumentalización del menoscabo del trabajador y otros derechos fundamentales como la libertad sindical.

Ante esto, no se puede negar que para la consolidación de sus derechos colectivos se necesita una base exacta para la defensa de sus intereses. Debemos de tener en consideración que, sin sindicatos, sin espacios de diálogo, sin organismos de representación, que puedan tomar decisiones y acuerdos o sin probabilidades verídicas para la defensa de sus intereses a través de la magnitud de la controversia colectiva, los trabajadores de la contratista o de la compañía principal serán considerados como jornaleros circundantes. Es importante promover y reconfortar los derechos colectivos de los trabajadores, ya que es un componente primordial para el objetivo de democracia empresarial, sin embargo, el fomento de los derechos colectivos referente de las compañías de servicios no es una cuestión simple.

Asimismo, comparto la indagación realizada por Mena (2018), en la cual se logró determinar que la tercerización en nuestro país es vulneratoria con respecto al reconocimiento de derechos como la igualdad, libertad sindical y remuneración por la mala utilidad que realizan ciertas compañías con el propósito de lograr mayor productividad sin importar los derechos del trabajador.

Es evidente que la tercerización, por sí misma, genera efectos nocivos en los derechos de los trabajadores. No solo en la doctrina se llega a esa conclusión, sino que además el TC ha indicado que incluso la tercerización legalmente aplicada, fuera de todo contexto de fraude, ocasiona una afectación a diferentes derechos fundamentales.

En cuanto al **objetivo específico N.º 2**, del análisis documental tenemos como principal común denominador, que la tercerización no es uniforme tanto en la normativa nacional e internacional, teniendo como modelos que contienen de cierta manera permisibilidad excesiva, como otros que contrariamente limitan significativamente dicha figura y la libertad empresarial. Es importante mencionar el sistema restringido que tiene Ecuador, en el sentido de que no está permitido tercerizar actividades frecuentes y habituales de una compañía, encontrándose prohibida por indicar que tiene efectos negativos sobre los derechos laborales, empero, si está permitida para desarrollar labores complementarias. En el caso del otro país estricto en su normativa es Venezuela, en donde solo se admite la tercerización en labores que son consideradas como inherentes al desarrollo productivo de quien las delega, o, por otro lado, las conexas, que viene hacer aquellas que están vinculadas a la producción que se ejecute como consecuencia de dichas labores. En ese sentido, es vital resaltar la contraparte con respecto a los países de Colombia y Argentina, que de alguna manera presentan un sistema legal precario y flexible.

En ese sentido, es importante citar el aporte de Lopera (2020), quien concluye que en Colombia la tercerización ha tomado gran protagonismo en los últimos años y que a pesar de que se encuentra regulada en su ordenamiento jurídico, se evidencia constantes prácticas ilegales bajo dicho modelo, vulnerando diferentes derechos laborales y también esenciales de los trabajadores colombianos.

Por otra parte, la indagación realizada por Oberto y Aranguren (2020), quienes concluyen que la tercerización como fenómeno empresarial de los últimos tiempos en la normativa laboral en Venezuela, trae como consecuencia la precarización del trabajo, sumado la inestabilidad laboral y la falta de amparo en cuanto a seguridad social y salud. Es así que se permite la subcontratación, siempre y cuando dicha figura no sea usada para eludir responsabilidades por parte de los empleadores; esto debido a que las compañías que se benefician de esta figura contractual buscan evadir el cumplimiento de sus obligaciones laborales ocasionando la pérdida de derechos laborales.

Finalmente, nuestro país no es ajeno a los citados resultados de la legislación comparada que he podido analizar, ya que, si bien es cierto que la tercerización

es regulada mediante una ley específica y su reglamento, recientemente modificada el año pasado, por lo cual se ha obtenido como resultado que la inadecuada regulación y aplicación de la tercerización afecta y vulnera los derechos laborales en cuanto a su estabilidad, beneficios, condiciones de trabajo y la responsabilidad que tiene la empresa principal.

En cuanto al **objetivo específico N.º 3**, De la aplicación de las entrevistas realizadas, tenemos que en nuestro país la Tercerización se encuentra regulada en la Ley N° 29245, diferenciándola en dos formas, la tercerización sin desplazamiento en la cual la labor que se terceriza se lleva a cabo dentro de la ubicación de la compañía terciaria, y con desplazamiento la cual se lleva a cabo a los exteriores de la compañía principal. Ambas situaciones han generado mayores demandas para los trabajadores vulnerándose sus derechos laborales, quienes son contantemente alternados por jornadas, horas extras, esfuerzo físico pesado y añadiéndole a ello la remuneración que es dada por las horas de trabajo, ya que al no ser trabajadores directos de la compañía principal no disponen de los mismos derechos, siendo sus condiciones más precarias y riesgosas.

Ante esto, es importante precisar el pronunciamiento que tuvo el TC en Junín en el año 2016, respecto a la tercerización o subcontratación mediante la Casación Laboral N°11312, señalando que es una institución jurídica que nace como resultado de recientes necesidades que se enfrentan las compañías en la actual globalización y, específicamente a la descentralización productiva, como un medio para aumentar mayor eficiencia y potencial en el mercado, generando más competitividad. Es así que la mencionada figura es una herramienta que facilita a las compañías enfocar sus esfuerzos en sus diferentes actividades, es decir, en aquellas que forman su core bussines, previniendo la mala utilidad de los recursos y trabajo en aquellas labores que, siendo indispensable para el bien o servicio que se brinda, no las reconocen de manera especial.

De la jurisprudencia anotada, podemos advertir que su finalidad es facultar aligeramiento de ciertas labores que son ejecutadas por la compañía principal, para que pueda enfocarse en el desarrollo de sus labores nucleares, es decir, en lo que representa el giro principal del negocio.

Debido a esto, la mayoría de los especialistas entrevistados manifestaron que el D.S N°001-2022-TR, ha producido un impacto positivo en cuanto a la regulación de la tercerización en nuestro país, debido a que amplía los siguientes puntos: 1) los supuestos de desnaturalización, 2) derecho a la información de los trabajadores desplazados, 3) se define el núcleo del negocio, 4) prohibición expresa de no poder tercerizar la actividad nuclear de la compañía principal. Es por ello que estoy de acuerdo que el Decreto haya tenido un impacto positivo en cuanto a la restricción de la tercerización, debido a que limita la contratación y desarrollo de labores y servicios con desplazamiento en las instalaciones de la compañía usuaria, prohibiendo su alcance a aquellas que no sean parte del núcleo del negocio, con relación a la actividad principal de la compañía. Asimismo, en el citado Decreto obliga a que las compañías terciarias especifiquen la información sobre la actividad que se va realizar, así como la labor productiva donde se ejecutará el servicio; además, exige realizar el registro en la planilla electrónica el desplazamiento de los trabajadores en la compañía principal; si bien es cierto, desde el 2007 existe el registro nacional de empresas tercerizadoras, sumado al nuevo elemento de la planilla, permite una mayor verificación para que el fiscalizador pueda analizar posibles supuestos de desnaturalización de los contratos de trabajo y por último, introduce una definición en relación al núcleo empresarial, sin embargo, desde mi postura considero que no se han establecido criterios concretos para identificar el núcleo empresarial. Si bien es cierto, se indica cuáles son las formas para lograr identificarlo, pero no se precisa con claridad, lo cual genera de cierta manera incertidumbre con respecto a la conformidad y validez de los contratos con desplazamiento. Además, se dispuso que en un plazo de 180 días se realice la implementación en las diferentes compañías, sin embargo, desde mi opinión no considero pertinente y adecuado dicho plazo, debido a que no se ha tomado en cuenta la progresividad para que el sector empresarial pueda adaptarse a dicho cambio. Concuero con la opinión de uno de los entrevistados, el Dr. José Rodríguez, cuando menciona que no debe ser de manera brusca sino paulatina, para que la autoridad competente pueda emitir una norma legal para que en un plazo no mayor de 5 años las compañías usuarias adecuen sus actividades que integran el núcleo empresarial y evitar la tercerización de estas labores, teniendo en consideración que más del 50% en nuestro país terceriza sus actividades.

Por ello, es importante precisar el aporte del MTPE (2022), en la cual indicó que el mencionado Decreto, determina una serie de medidas para impedir el uso indiscriminado de la tercerización y recomfortar el amparo de los derechos laborales, ya que su entorno se centra en las labores especializadas u obras relacionadas a la actividad principal de una compañía, pero que no disponen por objeto el núcleo del negocio.

Finalmente, considero que el Estado de Derecho debe garantizar que la inversión que se genera producto de la mencionada figura contractual garantice un empleo digno sumado a no afectar los derechos laborales, y considerablemente allí está la clave.

En cuanto al **objetivo específico N.º 4**, De la aplicación de las entrevistas realizadas, todos manifestaron que los lineamientos a llevar a cabo para una mayor protección de los derechos laborales son las siguientes: 1) Que Sunafil implemente y fortalezca el sistema inspectivo, 2) Que Sunafil supervise y realice un seguimiento mensual a las compañías terciarias y que a la vez pueda realizar charlas y capacitaciones a los trabajadores y organizaciones, 4) Que se establezcan sanciones ejemplares, 5) La restricción de manera progresiva de las actividades que se pueden o no tercerizar y 6) Que las compañías respeten el marco legal vigente. Concuero con todos los entrevistados, debido a que debe existir un mayor control, respecto a las relaciones laborales normadas y ya consolidadas actualmente con la modificación de la Ley N°29245, especificando que para que sea válida debe cumplir ciertos requisitos, siendo responsabilidad plena del ente fiscalizador verificar la rectitud de estas relaciones, con la finalidad de evitar vínculos laborales precarios. Además, considero que la fiscalización en los casos de tercerización no es del todo eficaz, debido a que se ejecuta recién cuando el trabajador presenta una denuncia. Asimismo, la informalidad laboral sigue siendo uno de los puntos más sensibles de nuestro país. Finalmente, Sunafil y el MTPE juegan un rol muy importante en este punto donde nos encontramos, debido a que serán ellos los encargados de tomar acciones inmediatas en cuanto a su regulación, a fin de poder lograr posibles soluciones para suplir esos vacíos existentes en la presente Ley; además de que el Estado realice y cumpla con su rol fiscalizador mediante sus distintos organismos, con respecto a las fiscalizaciones laborales, para así poner un alto y lograr sancionar las irregularidades.



## **V. CONCLUSIONES:**

1. La tercerización surgió con la finalidad de fortalecer y hacer crecer el sector empresarial, siendo promulgada por primera vez en nuestro país en el año 2008 mediante la ley N° 29245. Además, nuestra Constitución Política respalda la libertad de empresa y a la vez establece como parte de derechos fundamentales los derechos colectivos del trabajador, a poder gozar de una remuneración justa y equitativa, a la igualdad de oportunidades sin que exista alguna clase de discriminación y a la participación de los trabajadores en las utilidades de la compañía como parte de sus beneficios sociales que le corresponden percibir.
2. El uso de tercerización genera afectación en las diferentes formas del derecho del trabajo, pero si a ello le añadimos que su utilidad es fraudulenta, las consecuencias de afectación logran alcanzar principios vitales como la igualdad, debido a que muchos trabajadores que deberían ser contratados por la compañía principal caen en compañías terciarias, produciéndose desigualdades salariales. Asimismo, este tipo de compañías principales encuentran la manera de disminuir el costo laboral de muchos trabajadores con respecto a la planilla, siendo que las compañías tercerizadoras se constituyen como entidades pequeñas con la finalidad de brindar menos beneficios a sus trabajadores, como es el caso de las vacaciones, CTS, remuneración diferenciada.
3. La inadecuada aplicación de la tercerización afecta significativamente los derechos laborales de los trabajadores como la libertad sindical, la remuneración justa y equitativa, la estabilidad laboral e igualdad de trabajo. Debemos de tener en cuenta la desnaturalización que se da en los contratos de esto de empresas, afectando directamente la tranquilidad material y espiritual del trabajador, menoscabando en sus relaciones laborales como fraude a la ley.
4. En los países sudamericanos se ha demostrado que la regulación de la tercerización no ha sido del todo uniforme y según la legislación

internacional tenemos como Ecuador y Venezuela restringen dicha figura contractual, teniendo una normativa estricta, en el sentido de prohibirla por considerarse como un método para defraudar y menoscabar los derechos laborales de los trabajadores. En el caso de Colombia y Argentina mantiene un sistema flexible y permisivo.

5. El D.S.001-2022-TR ha tenido un impacto satisfactorio y positivo al momento de regular y amparar los derechos laborales de los trabajadores en nuestro país. Dicho decreto restringe la tercerización de actividades que son parte del núcleo del negocio.

## **VI. RECOMENDACIONES:**

1. Se sugiere que el MTPE y Sunafil, que ejecuten diferentes supervisiones como parte de su mecanismo de fiscalización a todas las compañías que recurren a este tipo de contrataciones, especialmente a la principal y a la tercerizadora; que puedan poner en práctica lo establecido en el art. 8 de la Ley 29245, siendo que estas se inscriben en el Registro Nacional de empresas tercerizadoras y que se encuentran sujetas a la supervisión; esto con la finalidad de impulsar el trabajo decente, productivo, la estabilidad laboral y el amparo de los derechos laborales.
2. Se recomienda realizar una reforma completa en la normativa que regula la figura de la tercerización, debido a que hasta la fecha existen las diferentes controversias acerca de que si se puede o no tercerizar el núcleo del negocio y cuál es la conceptualización de esta. Sin definiciones claras y con vacíos legales, será muy difícil poder disminuir los altos porcentajes de derechos laborales afectados.
3. Se recomienda que pueda emitirse una norma legal que permita que las compañías tercerizadoras puedan adecuarse a las nuevas disposiciones normadas en el D.S N°001-2022-TR, en el sentido de que dicho cambio no sea repentino, sino al contrario, se pueda dar de manera progresiva, y que el plazo que se establezca comprenda entre 3 a 5 años, para que pueda restringirse de manera definitiva la tercerización del núcleo empresarial en nuestro país.
4. Se recomienda fundar un procedimiento para la contratación de empresas tercerizadoras, considerando cada uno de los componentes necesarios que conceptualizan la tercerización, esto con la finalidad de que toda persona que no se sujete y que no cumpla dichas disposiciones tenga castigos drásticos de acuerdo con la ley.

## REFERENCIAS

- Almanza Junco, J. E. (2018). Intermediación y tercerización laboral: relaciones contractuales y cumplimiento de los derechos mínimos laborales irrenunciables del trabajador. 182. Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/entities/publication/1fd8aeab-cc72-4383-affc-b23151f15cdb>
- Arbulu, P., & Cecilia, C. (2020). *La clasificación de organizaciones sindicales en el Perú y su repercusión en la libertad de organización sindical de los trabajadores de las empresas de tercerización de servicios*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Basulado y Morales. (2019). *La tercerización laboral: sus orígenes, impacto y características en América Latina*. Obtenido de [https://books.google.cl/books?hl=es&lr=&id=VN-DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=la+tercerizacion+y+los+derechos+laborales&ots=Q6CTddNXA4&sig=lwHNwptOqb84vWL01UVb2\\_6NNBY#v=onepage&q&f=false](https://books.google.cl/books?hl=es&lr=&id=VN-DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=la+tercerizacion+y+los+derechos+laborales&ots=Q6CTddNXA4&sig=lwHNwptOqb84vWL01UVb2_6NNBY#v=onepage&q&f=false)
- Basualdo, V. y. E. A. (Ed.). (2021). *LABOR OUTSOURCING IN ARGENTINA: recent contributions to the debate on its conceptualization and empirical analysis*. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85123085728&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=tercerizacion+laboral&sid=0dc9ae49a4b36c1acae14bceabd82dfe&sot=b&sdt=b&sl=36&s=TITLE-ABS-KEY%28tercerizacion+laboral%29&relpos=0&citeCnt=0&searchTerm=>
- Battistini, O. (2018). Que hay de nuevo y de viejo en la subcontratación moderna. 281 - 318. Obtenido de [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0187-01732018000100281&lang=es](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-01732018000100281&lang=es)
- Borquez Cuellar, S. K., & Silvestre Salvador, R. (2022). *La tercerización y los derechos laborales de los trabajadores de las empresas mineras de Cerro de Pasco, 2017-2018*. Universidad Peruana Los Andes.
- Bulloni Yaquina, M. N., & Pontoni, G. A. (2019). Respuestas y desafíos sindicales frente a la tercerización y la flexibilización laboral. Un análisis en el sector de producción de contenidos para TV en Argentina (2011-

2018). *Teoría Jurídica Contemporánea*, 4(2), 110–143.  
<https://doi.org/10.21875/tjc.v4i2.24345>

Cabel Javes, J. L., & Namoc Tejada, E. J. (2021). *Tercerización laboral y costos en una empresa industrial papelera de la ciudad de Trujillo*. Universidad César Vallejo.

Campos, G., & Milagros, I. (2021). *La flexibilización laboral del libre mercado frente al control de los derechos laborales en la tercerización*. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo

CASACIÓN LABORAL N°11312-2016 JUNÍN. (s/f). Lpderecho.pe. Recuperado el 20 de octubre de 2023, de <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/09/Cas.-Lab.-11312-2016-Junin-desnaturalizacion-tercerizacion-LP.pdf>

Chipana, P., & Isabel, L. (2019). *La desnaturalización de la tercerización laboral frente a los derechos laborales del trabajador en los Juzgados Laborales Lima Norte, 2018* [Universidad César Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49455>

Chira Rivero, G. E. (2020). La Autonomía Empresarial en la Ley de Tercerización de Servicios. *IUS: Revista de investigación de la Facultad de Derecho*, 9(1), 28–41. <https://doi.org/10.35383/ius-usat.v9i1.339>

Da Rocha Cláudio Iannotti, .: Zbucka-Gargas Marta y. (Ed.). (2022). *ATYPICAL EMPLOYMENT RELATIONS IN BRAZIL AFTER THE LABOR REFORM* (Vol. 101). Acta Universitatis Lodziensis. Folia Iuridica.  
<https://doi.org/10.18778/0208-6069.101.24>

Del Bono, A., & Bulloni, M. N. (2021). TERCERIZACIÓN LABORAL EN LA ERA DIGITAL: viejos problemas y nuevos desafíos. *Caderno CRH*, 34, e021032. <https://doi.org/10.9771/ccrh.v34i0.45073>

Del Bono, A., & Leite, M. (2016). El impacto de la tercerización y la deslocalización en el trabajo de telemarketing: una comparación entre Argentina y Brasil. *Cuadernos del CENDES*, 33(93), 15–34.  
[http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1012-25082016000300003](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1012-25082016000300003)

Ella y Wettergren Åsa, P. (Ed.). (2022). *Organising outsourced workers in UK's new trade unionism - emotions, protest, and collective identity*.  
<https://doi.org/10.1080/14742837.2022.2054795>

- Escudero, T. (2016). La investigación evaluativa en el siglo XXI: un instrumento para el desarrollo educativo y social cada vez más relevante. *Relieve*, 22 (1). <http://dx.doi.org/10.7203/relieve.22.1.8164>
- Escudero, C., & Cortez, L. (2017). *Técnicas y Métodos Cualitativos para la Investigación Científica*. Machala, Ecuador: Editorial UTMACH. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1-Introducci%C3%B3n%20a%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.pdf>
- EXP. N° 2015-0230 VENEZUELA. (s/f). Gob.ve. Recuperado el 5 de octubre de 2023, de <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/spa/diciembre/183683-01459-101215-2015-2015-0230.HTML>
- EXP. N°02111-2010-PA/TC. (s/f). Blogspot.com. Recuperado el 20 de octubre de 2023, de <https://heinerantonioriverarodriguez.blogspot.com/2012/05/expediente-02111-2010-patc-lima.html>
- Fernández Massi, M., & Longo, J. (2019). Nosotros y los otros. Procesos de tercerización y respuestas sindicales en el sector petroquímico y en el comercio. *Polis*, 17(51), 207–235. <https://doi.org/10.32735/s0718-6568/2018-n51-1342>
- Flores Simbron, K. N., & Giron Campos, F. B. (2022). *Fraude y simulación contractual en la tercerización laboral y los derechos laborales de los trabajadores, en el segundo juzgado laboral de la Ciudad de Huancayo, 2019*. Universidad Peruana Los Andes.
- García, R., & Luis, J. (2015). *La tercerización de servicios y la razón por la que afecta negativamente a la funcionalidad de los derechos laborales*. Universidad Privada del Norte.
- Gómez, L., & Andrea, Y. (2020). *Tercerización laboral en Colombia y su incidencia en los derechos laborales de los trabajadores colombianos*. Yarumal, Colombia.
- Gotelli, V., Hayen, C., & Cruz, E. (s/f). *Sentencia del TC. EXP. N° 01671-2013-PA/TC LAMBAYEQUE*. Gob.pe. Recuperado el 21 de mayo de 2023, de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/01671-2013-AA.pdf>
- Guevara, G., Verdesoto, A., y Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-

acción). Recimundo, 4 (3), 163-173. 10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-17

Hernandez Romero, L. (s/f). *La subcontratación en México*. Reibci.org.

Recuperado el 4 de octubre de 2023, de

<http://www.reibci.org/publicados/2021/abr/4200107.pdf>

Hernández, S., & Duana, D. (2020). *Técnicas e Instrumentos de recolección de datos*. (U. A. Hidalgo, Ed.) México: Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA (Vol. 9 N°. 17). Obtenido de <file:///C:/Users/l3/Downloads/6019-Manuscrito-35678-1-10-20201120.pdf>

Holland, A. C. (Ed.). (2022). *A New Contract? The Joint Mobilization of Unionized and Contract Workers in Latin America* (Vol. 64). <https://doi.org/10.1017/lap.2022.8>

Indecopi ratificó medidas cautelares que impiden fiscalización de Sunafil sobre tercerización laboral. (2023). *Perú Económico*. <https://link.gale.com/apps/doc/A741761553/IFME?u=univcv&sid=bookmark-IFME&xid=ca193be5>

Indecopi ratificó medidas cautelares que impiden fiscalización de Sunafil sobre tercerización laboral. (2023). *Perú Económico*. <https://link.gale.com/apps/doc/A741761553/IFME?u=univcv&sid=bookmark-IFME&xid=ca193be5>

Johana, A., Barreto, A., Karime Hernández, Y., Johana Editor-Autor, A., Hernández Peña, I. I., Karime, Y., Barbosa Monsalve, I. V., Candy, S. V., Aguilar Barreto, C., Paola, V. I., Parra Meaury, C., Eufemia, V., Gómez Rodríguez, D., Lisbeth, V., Olivares Torres, F., Yurlian, I. V., Silva, H., Darío, X., Anavitarte Manrique, J., ... La, C. (s/f). *La Investigación Sociojurídica: Un análisis de la incidencia de los aspectos sociales para el derecho / editores*. Edu.co. Recuperado el 19 de mayo de 2023, de [https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2274/Cap\\_5\\_Tercerizacionlaboralenloscontratistasinstaladoresderedes.pdf?sequence=7&isAllowed=y](https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2274/Cap_5_Tercerizacionlaboralenloscontratistasinstaladoresderedes.pdf?sequence=7&isAllowed=y)

la Sota Aquino, D., & Claudia, A. (2021). *Estabilidad laboral en el Perú*. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/15892>

LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO - VENEZUELA. (s/f). Gob.ve. Recuperado el 5 de octubre de 2023, de <http://www.ivpa.gob.ve/wp-content/uploads/2018/04/LOTTT.pdf>

- Lopera, G. (2020). *Tercerización laboral en Colombia y su incidencia en los derechos laborales de los trabajadores colombianos*. Edu.co. [https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/16565/1/LoperaYes\\_sica\\_2020\\_Tercerizaci%C3%B3nLaboralColombia.pdf](https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/16565/1/LoperaYes_sica_2020_Tercerizaci%C3%B3nLaboralColombia.pdf)
- Mena Benites, B. (2018). *La desnaturalización de la Tercerización Laboral y la Vulneración del Derecho al Trabajo en el Distrito de Los Olivos 2017*. Universidad César Vallejo.
- Ministerio de Trabajo anunció que defenderá decreto que limita la tercerización laboral. (2022). Perú *Económico*. <https://link.gale.com/apps/doc/A726189770/IFME?u=univcv&sid=bookmark-IFME&xid=e481cbdf>
- Moncada, Q., & Danae, G. I. (2021). *La tercerización y su incidencia en la precarización laboral, en la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento*. Universidad César Vallejo.
- Montoya-Agudelo, C. A., Boyero-Saavedra, M. R., Arango-Benjumea, J. J., Bedoya-Gómez, D. C., García-Teruel, L. D. la C., & Palomares-Vaughan, F. J. (2021). Determinación de las Implicaciones de la Tercerización en el Trabajo Decente. *Revista lasallista de investigación*, 18(2), 125–143. <https://doi.org/10.22507/rli.v18n2a10>
- Morales, F. C. (2020, 17 julio). *Plagio*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/plagio.html>
- Nicholls, J., & Camila, M. (2018). *De trabajadores a proveedores: la responsabilidad social empresarial y la tercerización laboral en los ingenios azucareros*. <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/17799>
- Nina, F., & Lucero, K. (2022). *Identificación del núcleo del negocio y las acciones inspectivas en el marco de la tercerización laboral*. Universidad César Vallejo.
- Quimbaya, L. A. D., & del Campo, E. A. P. (2018). *Derecho laboral en Colombia*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia, 2018.
- Oberto, T., & Aranguren, W. (2020). Una mirada a la tercerización de Venezuela. *Derecho Global. Estudios sobre Derecho y Justicia*, 5(14), 79–98. <https://doi.org/10.32870/dgedj.v5i14.273>



- Pérez Sepúlveda, S. (2021). DE LA CONSOLIDACIÓN DE LA TERCERIZACIÓN A LA PROBLEMÁTICA DEFINICIÓN DE EMPRESA EN CHILE. *Caderno CRH*, 34, e021034. <https://doi.org/10.9771/ccrh.v34i0.45096>
- Petrini, E., & Wettergren, Å. (2022). Organising outsourced workers in UK's new trade unionism - emotions, protest, and collective identity. *Social Movement Studies*, 1–17. <https://doi.org/10.1080/14742837.2022.2054795>
- Piñas Ricse, D. M., & Salvador Mosquera, N. I. (2022). *Uso indebido de la tercerización laboral y afectación de gratificaciones y vacaciones en el segundo Juzgado Laboral de Huancayo – 2020*. Universidad Peruana Los Andes.
- Quecedo, R., & Castaño, C. (2003). Revista de Psidodidactiva. *Introducción a la Metodología de Investigación Cualitativa*. España: Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/175/17501402.pdf>
- Ramírez, M. A. M. (Ed.). (2022). *LABOR OUTSOURCING. SOCIAL SECURITY REFORMS* (Vol. 34). <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2022.34.16737>
- Ramírez, M. A. M. (2022). Subcontratación laboral. Reformas en materia de seguridad social. *Revista latinoamericana de derecho social*, 221–239. <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2022.34.16737>
- Rivero, C., & Enrique, G. (2019). *La precarización laboral y el fraude y la simulación en la tercerización como productos de una inadecuada regulación*. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Rojas-Rojas, Y. S., & Cayllahua Dioses, P. M. (2021). Contratación de obreros municipales de Chachapoyas (Amazonas, Perú) y sus derechos laborales, 2017-2018. *Revista de derecho*, 24, 216–233. <https://doi.org/10.22235/rd24.2655>
- Román, A., & Rahit, L. (2021). *La exclusión de beneficios sociales en contratos sujeto a modalidad por necesidades del mercado en la micro y pequeña empresa en el Perú*. Universidad César Vallejo.
- Rodríguez Olivera, M. (2022). *Tercerización laboral y la posibilidad de tercerizar la actividad principal en la minería, según la ley y jurisprudencia, Perú 2021*. Universidad César Vallejo.

Ruiz, V., & Anthuanet, V. (2018). *La importancia de la tercerización laboral en la gestión de las empresas mineras*. Universidad Nacional Federico Villarreal.

Sampieri, R., Fernández, C., & Batista, P. (2014). *Metodología de la Investigación, 6ta Edición*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE C.V. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Strada, J. (2018). La tercerización laboral en la siderurgia durante la posconvertibilidad: el caso Acindar de Villa Constitución. *Desarrollo economico*, 58(224), 25–56. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6620992>

Tercerización Laboral: Detalles y consecuencias del fallo de Indecopi. (2022). *Diario Gestión, Peru*. <https://link.gale.com/apps/doc/A725460003/IFME?u=univcv&sid=bookmark-IFME&xid=e2f40bbf>

Toribio, O. T. (2020, marzo 27). *Un sistema de tercerización laboral discriminatorio no puede ser constitucional: Crítica a la STC N.º 013-2014-PI/TC*. La Ley. <https://laley.pe/art/9451/un-sistema-de-tercerizacion-laboral-discriminatorio-no-puede-ser-constitucional-critica-a-la-stc-n-013-2014-pitc>

TC: LA TERCERIZACIÓN FRAUDULENTE INSTRUMENTALIZA LA DIGNIDAD DE LOS TRABAJADORES – EXP. N° 0211-2010-PA/TC LIMA. (s/f). Com.pe. Recuperado el 21 de mayo de 2023, de <https://gacetaconstitucional.com.pe/index.php/2020/07/29/tc-la-tercerizacion-fraudulenta-instrumentaliza-la-dignidad-de-los-trabajadores/>

Velaochaga, L. C. (2017). *El despido arbitrario: desarrollo doctrinario y jurisprudencial*. Gaceta Jurídica.

Zbucka-Gargas, M., & Da Rocha, C. I. (2022). Atypical employment relations in Brazil after the Labor Reform. *Acta Universitatis Lodziensis Folia Iuridica*, 101, 297–307. <https://doi.org/10.18778/0208-6069.101.24>



## ANEXO N°02

### GUÍA DE ENTREVISTA

**TÍTULO: “Aplicación de la Tercerización y su afectación en los Derechos Laborales”.**

<b>Datos generales del entrevistado (a)</b>	
<b>Nombre y apellidos:</b>	
<b>Institución en la que labora:</b>	
<b>Cargo:</b>	
<b>Reunión</b>	
<b>Link:</b>	
<b>Fecha y hora:</b>	

**INSTRUCCIONES:** Lea detenidamente el presente cuestionario de entrevista y desde su experiencia, conocimientos y opinión, responda de manera clara y veraz, debido que, las respuestas consignadas, tienen por finalidad obtener los resultados y por lo tanto cumplir con nuestros objetivos.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1:** Analizar los efectos de la tercerización en los derechos laborales.

CATEGORÍA	SUB-CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
La Tercerización	Efectos de la Tercerización	Interpretación de la Tercerización	1. ¿Considera Usted que los derechos laborales del trabajador son afectados mediante la figura de la tercerización?	Guía de entrevista
		Inestabilidad Laboral	2. ¿Cree Usted que la tercerización produce como efecto la inestabilidad laboral?	
		Beneficios Sociales	3. ¿Cuáles son los beneficios sociales del trabajador más afectados a causa de la tercerización laboral?	

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3:** Determinar el impacto del D.S N°001-2022-TR para la protección de los Derechos Laborales de los Trabajadores.

CATEGORÍA	SUB-CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Impacto del D.S N° 001-2022-TR	Impacto positivo o negativo	Debida protección de los Derechos Laborales	4. ¿Considera Usted que la promulgación del D.S N°001-2022-TR ha tenido un impacto positivo o negativo para la debida protección de los derechos laborales del trabajador?	Guía de Entrevista
		Vacilación jurídica	5. Considera Usted que la promulgación del D.S N°001-2022-TR produce vacilación jurídica al no precisar de manera clara si se puede o no tercerizar la actividad principal de una empresa?	
		Prohibición de la Tercerización	6. ¿Considera Usted que para una mejor protección de los derechos laborales es necesario prohibir la tercerización de actividades que pertenezcan al núcleo del negocio de una empresa?	

**OBJETIVO ESPECÍFICO 4:** Determinar los lineamientos para un adecuado tratamiento jurídico de la tercerización y evitar la afectación de los derechos laborales.

CATEGORÍA	SUB-CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
-----------	---------------	-------------	-------	-------------

<b>Lineamientos</b>	Lineamientos para un adecuado tratamiento jurídico de la tercerización	Mecanismo idóneo	7. ¿Cuál considera Usted que sería el mecanismo idóneo para aplicar de manera eficaz la Tercerización y evitar la afectación de los derechos laborales del trabajador?	Guía de entrevista
		Regulación de la tercerización	8. ¿Cómo se debe regular en nuestra legislación la figura de la tercerización para la protección correcta de los derechos laborales?	
		Lineamientos	9. ¿Cuáles son los lineamientos para un adecuado tratamiento jurídico de la tercerización y evitar la afectación de los derechos laborales del trabajador?	

**ENTREVISTA**

TÍTULO:

**Aplicación de la Tercerización y su afectación en los Derechos Laborales**

**I. Datos generales:**

**Entrevistado:**

**Edad:**

**Género:**

**Cargo:**

**Institución:**

**Entrevistadores:**

**Fecha:**

**Hora:**

**Lugar:**

**II. Instrucciones:**

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Analizar los efectos de la tercerización en los derechos laborales

**Preguntas:**

1. Según su experiencia ¿Considera usted que los derechos laborales del trabajador son afectados mediante la figura de la tercerización? Fundamente su respuesta.

.....  
.....

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

2. Según su experiencia ¿Cree Usted que la tercerización produce como efecto la inestabilidad laboral? Fundamente su respuesta.

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

3. Según su experiencia ¿Cuáles son los beneficios sociales del trabajador más afectados a causa de la tercerización laboral? Fundamente su respuesta.

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

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3**

Determinar el impacto del D.S N°001-2022-TR para la protección de los Derechos Laborales de los Trabajadores.

4. Según su opinión ¿Considera usted que la promulgación del D.S N°001-2022-TR ha tenido un impacto positivo o negativo para la debida protección de los derechos laborales del trabajador? Fundamente su respuesta.

.....  
.....



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

5. Según su opinión ¿Considera usted que la promulgación del D.S N°001-2022-TR produce vacilación jurídica al no precisar de manera clara si se puede o no tercerizar la actividad principal de una empresa? Fundamente su respuesta.

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

6. Según su opinión ¿Considera Usted que para una mejor protección de los derechos laborales es necesario prohibir la tercerización de actividades que pertenezcan al núcleo del negocio de una empresa? Fundamente su respuesta.

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

**OBJETIVO ESPECÍFICO 4**

Determinar los lineamientos para un adecuado tratamiento jurídico de la tercerización y evitar la afectación de los derechos laborales.

7. Según su experiencia ¿Cuál considera Usted que sería el mecanismo idóneo para aplicar de manera eficaz la Tercerización y evitar la afectación de los derechos laborales del trabajador? Fundamente su respuesta.

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

8. Según su opinión ¿Cómo se debe regular en nuestra legislación la figura de la tercerización para la protección correcta de los derechos laborales? Fundamente su respuesta.

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

9. Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para un adecuado tratamiento jurídico de la tercerización y evitar la afectación de los derechos laborales del trabajador? Fundamente su respuesta.

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

---

Firma del entrevistado:  
Apellidos y Nombres:  
DNI:

## **ENTREVISTA N°01**

TÍTULO:

**Aplicación de la Tercerización y su afectación en los Derechos  
Laborales**

### **III. Datos generales:**

**Entrevistado:** Josué Llalli López

**Edad:** 33 años

**Género:** Masculino

**Cargo:** Abogado litigante en materia laboral

**Call:** 9169

**Entrevistadores:** Antonella Portilla Rojas de Robles

**Fecha:** 11-08-2023

**Hora:** 7pm

**Lugar:** Plataforma Zoom

### **IV. Instrucciones:**

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Analizar los efectos de la tercerización en los derechos laborales

### **Preguntas:**

- 1. Según su experiencia ¿Considera usted que los derechos laborales del trabajador son afectados mediante la figura de la tercerización? Fundamente su respuesta.**

Desde mi opinión si se afectan los derechos laborales de los trabajadores usando la figura de la tercerización, sobre todo cuando incurre se dentro

de las causales de la desnaturalización de dicha figura empresarial, sobre todo en el caso que la compañía principal ejerza la subordinación sobre los trabajadores.

**2. Según su experiencia ¿Cree Usted que la tercerización produce como efecto la inestabilidad laboral? Fundamente su respuesta.**

Esta figura empresarial de la tercerización afecta la estabilidad laboral de los trabajadores, puesto que están supeditados a la contratación civil de la empresa principal y la tercerizadora, en la práctica esa figura se desnaturaliza, logrando solo la estabilidad cuando el trabajador acude al órgano jurisdiccional en busca de tutela jurisdiccional efectiva.

**3. Según su experiencia ¿Cuáles son los beneficios sociales del trabajador más afectados a causa de la tercerización laboral? Fundamente su respuesta.**

La condición que más se ve afectada en la tercerización laboral es la estabilidad laboral, ya que los demás beneficios sociales deben ser percibidos conforme al régimen laboral que rige la actividad privada.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 3**

Determinar el impacto del D.S N°001-2022-TR para la protección de los Derechos Laborales de los Trabajadores.

**4. Según su opinión ¿Considera usted que la promulgación del D.S N°001-2022-TR ha tenido un impacto positivo o negativo para la debida protección de los derechos laborales del trabajador? Fundamente su respuesta.**

Considero que el D.S. N° 001-2022-TR, ha traído impactos positivos y también negativos, se rescata de la norma la ampliación de los supuestos de desnaturalización, el derecho a la información de los trabajadores desplazados, y el crear un registro nacional de empresas tercerizadoras, por otro lado, el hecho de incorporar al núcleo de negocio como actividades principales pero que no forman parte de la tercerización

genera una confusión y puede limitar la contratación laboral de los trabajadores, ya que la mayoría de empresas en la práctica tiene tercerizada el núcleo del negocio.

- 5. Según su opinión ¿Considera usted que la promulgación del D.S N°001-2022-TR produce vacilación jurídica al no precisar de manera clara si se puede o no tercerizar la actividad principal de una empresa? Fundamente su respuesta.**

Lo que genera confusión es la incorporación del núcleo de negocio, como actividad principal pero que está prohibida de tercerizar, es decir, se reconoce a este núcleo de negocio como parte de las actividades principales, pero que se ha decidido que están no forman parte de la tercerización, situación que genera una confusión ya que por regla general la tercerización puede ser de las actividades especializadas que forman parte de las actividades principales de la empresa.

- 6. Según su opinión ¿Considera Usted que para una mejor protección de los derechos laborales es necesario prohibir la tercerización de actividades que pertenezcan al núcleo del negocio de una empresa? Fundamente su respuesta.**

Considero que la prohibición de tercerizar actividades del núcleo de negocio de las empresas no protege mejor al trabajador, ya que la finalidad de la tercerización es justamente tercerizas actividades especializadas que forman parte de las actividades principales de la empresa, prohibir que el núcleo de negocio no forme parte de la tercerización genera confusión, limita la contratación laboral bajo esta modalidad empresarial, pudiendo generar desempleo.

#### **OBJETIVO ESPECÍFICO 4**

Determinar los lineamientos para un adecuado tratamiento jurídico de la tercerización y evitar la afectación de los derechos laborales.

- 7. Según su experiencia ¿Cuál considera Usted que sería el mecanismo idóneo para aplicar de manera eficaz la Tercerización y evitar la**

**afectación de los derechos laborales del trabajador? Fundamente su respuesta.**

Lo que más sucede en el terreno de los hechos es que la tercerización se desnaturaliza, es decir, que exista un fraude en la contratación laboral bajo esta modalidad, a fin de cumplir la finalidad de esta figura empresarial se deben unir esfuerzos para evitar su desnaturalización, ya sea a través de la fiscalización laboral o a través de la tutela jurisdiccional.

**8. Según su opinión ¿Cómo se debe regular en nuestra legislación la figura de la tercerización para la protección correcta de los derechos laborales? Fundamente su respuesta.**

El D.S. N° 001-2022-TR, trae avances importantes que compartimos sobre todo las causales de desnaturalización, a excepción de las que tienen que ver con el núcleo del negocio, el derecho de información de los trabajadores desplazados, y la creación de un registro nacional de empresas tercerizadoras; considero que el problema no es la norma sino la aplicación y el cumplimiento de la misma, por lo que se tiene que generar conciencia sobre todo en las empresas principales a fin de no desnaturalizar la tercerización laboral.

**9. Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para un adecuado tratamiento jurídico de la tercerización y evitar la afectación de los derechos laborales del trabajador? Fundamente su respuesta.**

Opino que los lineamientos tienen que estar enfocados a la concientización y el cumplimiento de las normas relacionadas a la tercerización laboral, ello con el fin de evitar la desnaturalización de esta figura, solo así podemos lograr que dichas normas logren su finalidad.

  
-----  
**Josué Llalli López**  
ABOGADO  
REG. CALL. N° 6168

**LLALLI LÓPEZ JOSUÉ**  
DNI: 46692219

# EVIDENCIAS:

Autoguardado Información y cuestionario hacia el entrevistado Guardado en Este PC ANTONELLA PORTILLA ROJAS

Archivo Inicio Insertar Dibujar Diseño Disposición Referencias Correspondencia Revisar Vista Ayuda Comentarios Edición Compartir

Pegar Fuente Párrafo Estilos

**ENTREVISTA**  
TÍTULO:  
**Aplicación de la Tercerización y su afectación en los Derechos Laborales**

**I. Datos generales:**  
**Entrevistado:** Josué Llalí López  
**Edad:** 30 años **Género:** Masculino  
**Cargo:** Abogado Laboralista  
**Cal:**  
**Entrevistadores:** Antonella Portilla Rojas  
**Fecha:** 11-08-2023 **Hora:** 9pm  
**Lugar:** Plataforma Zoom

**II. Instrucciones:**  
Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda

Página 2 de 5 598 palabras Español (España) Predicciones de texto: activado Accesibilidad: es necesario investigar Concentración 100%

Zoom Reunión

Josué Llalí López Antonella Portilla Rojas

Autoguardado Información y cuestionario hacia el entrevistado Guardado en Este PC ANTONELLA PORTILLA ROJAS

Archivo Inicio Insertar Dibujar Diseño Disposición Referencias Correspondencia Revisar Vista Ayuda Comentarios Edición Compartir

Pegar Fuente Párrafo Estilos Edición Voz

**ENTREVISTA**  
TÍTULO:  
**Aplicación de la Tercerización y su afectación en los Derechos Laborales**

**I. Datos generales:**  
**Entrevistado:** Josué Llalí López  
**Edad:** 32 años **Género:** Masculino  
**Cargo:** Abogado Laboralista  
**Cal:**  
**Entrevistadores:** Antonella Portilla Rojas  
**Fecha:** 11-08-2023 **Hora:** 9pm  
**Lugar:** Plataforma Zoom

**II. Instrucciones:**  
Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda

Página 2 de 5 598 palabras Español (España) Predicciones de texto: activado Accesibilidad: es necesario investigar Concentración 100%

09:49 p. m. 11/08/2023

## **ENTREVISTA N° 02**

TÍTULO:

**Aplicación de la Tercerización y su afectación en los Derechos  
Laborales**

### **V. Datos generales:**

**Entrevistado:** María del Pilar Arroyo Ruiz

**Edad:**

**Género:** Femenino

**Cargo:** Docente Universitario en la UCV y abogada litigante

**Cal:** 8728

**Entrevistadores:** Antonella Portilla Rojas de Robles

**Fecha:** 15-08-2023

**Hora:** 9pm

**Lugar:** Plataforma Zoom

### **VI. Instrucciones:**

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Analizar los efectos de la tercerización en los derechos laborales

### **Preguntas:**

- 1. Según su experiencia ¿Considera usted que los derechos laborales del trabajador son afectados mediante la figura de la tercerización? Fundamente su respuesta.**

Considero que en algunos casos la terciarización si vulnera derechos laborales de los trabajadores, sobre todo en las empresas que



desnaturalizan la figura de la terciarización, puesto que, en la práctica, por aplicación del principio de primacía de la realidad, el empleador muchas veces es la empresa principal, debido a que los trabajadores se encuentran subordinados a ésta.

**2. Según su experiencia ¿Cree Usted que la tercerización produce como efecto la inestabilidad laboral? Fundamente su respuesta.**

Se podría decir que sí, porque entre la empresa principal y la tercerizadora existe un contrato de condición civil, y cuando se venza este contrato o se cancele el registro, y además la tercerización se encuentre desnaturalizada, acarreará que los trabajadores no gocen de estabilidad laboral, vulnerándose el principio de continuidad laboral, la estabilidad laboral debe respetarse por parte de la empresa principal que ha desnaturalizado la tercerización.

**3. Según su experiencia ¿Cuáles son los beneficios sociales del trabajador más afectados a causa de la tercerización laboral? Fundamente su respuesta.**

En los casos que se encuentre desnaturalizada la tercerización laboral y se afecte el principio de continuidad laboral, el derecho o beneficio más afectado del trabajador es su estabilidad laboral.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 3**

Determinar el impacto del D.S N°001-2022-TR para la protección de los Derechos Laborales de los Trabajadores.

**4. Según su opinión ¿Considera usted que la promulgación del D.S N°001-2022-TR ha tenido un impacto positivo o negativo para la debida protección de los derechos laborales del trabajador? Fundamente su respuesta.**

Desde el punto de vista laboral, considero que el D.S. 001-2022-TR, ha traído un impacto positivo para los trabajadores como prestadores de servicios, ya que se realizan una serie de modificaciones a la norma anterior; se amplían los supuestos de desnaturalización de la

tercerización, se define al núcleo del negocio, el derecho de información de los trabajadores desplazados, la creación de un registro nacional de empresas tercerizadoras. Con ello se busca una mejor protección de los derechos laborales de los trabajadores tercerizados.

**5. Según su opinión ¿Considera usted que la promulgación del D.S N°001-2022-TR produce vacilación jurídica al no precisar de manera clara si se puede o no tercerizar la actividad principal de una empresa? Fundamente su respuesta.**

Considero que la norma introduce un nuevo concepto, llamado núcleo del negocio el cual forma parte de la actividad principal, pero no se puede tercerizar, incluso se indican los supuestos para identificar el núcleo del negocio, y es una causal de desnaturalización realizar actividades que forman parte de este núcleo de negocio. En ese escenario, la norma indica que las actividades principales se pueden tercerizar a excepción del núcleo del negocio que también forma parte de la actividad principal.

**6. Según su opinión ¿Considera Usted que para una mejor protección de los derechos laborales es necesario prohibir la tercerización de actividades que pertenezcan al núcleo del negocio de una empresa? Fundamente su respuesta.**

Desde el punto de vista integral y no solo laboral la prohibición de tercerizar el núcleo del negocio de una empresa limitaría la tercerización, y con ello la contratación laboral, ya que actualmente, muchas empresas en el país tienen tercerizadas su núcleo de negocio, desde mi opinión considero que la prohibición de la tercerización del núcleo de negocio no protege mejor al trabajador.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 4**

Determinar los lineamientos para un adecuado tratamiento jurídico de la tercerización y evitar la afectación de los derechos laborales.

**7. Según su experiencia ¿Cuál considera Usted que sería el mecanismo idóneo para aplicar de manera eficaz la Tercerización y evitar la**

**afectación de los derechos laborales del trabajador? Fundamente su respuesta.**

Considero que la mejor manera para proteger al trabajador frente a los casos de tercerización es que no se desnaturalice la figura, es decir que no se incurra en ninguno de los supuestos de desnaturalización, con ello se garantiza el cumplimiento cabal y la finalidad de la norma.

**8. Según su opinión ¿Cómo se debe regular en nuestra legislación la figura de la tercerización para la protección correcta de los derechos laborales? Fundamente su respuesta.**

Considero que el derecho de información de los trabajadores desplazados, y la creación de un registro nacional de empresas tercerizadoras, es un avance importante que trae el D.S. N°001-2022-TR, sin embargo, lo que más sucede en la práctica es la desnaturalización de esta figura, siendo así, en casos de desnaturalización la norma no cumple su finalidad, pudiendo ser los trabajadores contratados directamente por la empresa principal, sin embargo, considero que a efectos de evitar la desnaturalización de la tercerización, se debe imponer multas ejemplares a las empresas principales que desnaturalicen la tercerización.

**9. Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para un adecuado tratamiento jurídico de la tercerización y evitar la afectación de los derechos laborales del trabajador? Fundamente su respuesta.**

Como ya lo indiqué ut supra, se debe evitar la desnaturalización de la tercerización, se debe buscar una estabilidad laboral del trabajador, en base a esos lineamientos la norma podría cumplir su finalidad.



Mano del Pilar Arroyo Ruiz  
ABOGADA  
CALL 8728

**ARROYO RUÍZ, MARÍA DEL PILAR  
DNI: 18095000**

# EVIDENCIAS:

Information and questionnaire for the interviewee (1) - Guardado

Archivo Inicio Insertar Silenciar Detener video Seguridad Participantes Chat Uso compartido Pauser el uso Anotar Control remoto Aplicaciones Más Compartir

Está compartiendo la pantalla Dejar de compartir

Normal Sin espa... Título 1 Título 2 Título

Portapapeles Fuente Párrafo Estilos

**ENTREVISTA**  
TÍTULO:  
**Aplicación de la Tercerización y su afectación en los Derechos Laborales**

**I. Datos generales:**  
**Entrevistado:** Pilar Arroyo **Género:** Femenino  
**Edad:** **Cargo:**  
**Cal:**  
**Entrevistadores:** Antonella Portilla Rojas  
**Fecha:** 15-08-2023 **Hora:** 9pm  
**Lugar:** Plataforma Zoom  
**II. Instrucciones:**

Página 2 de 5 593 palabras Español (España) Predicciones de texto: activado Accesibilidad: es necesario investigar Concentración

Buscar Descargas Informaci... WhatsApp... Controles... Recorte y ...

Antonella Portilla Rojas  
MARÍA DEL PILAR ARROYO RUIZ

Information and questionnaire for the interviewee (1) - Guardado

Archivo Inicio Insertar Dibujar Diseño Disposición Referencias Correspondencia Revisar Vista Ayuda Comentarios Edición Compartir

Está compartiendo la pantalla Dejar de compartir

Normal Sin espa... Título 1 Título 2 Título

Portapapeles Fuente Párrafo Estilos

respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1**  
**Analizar los efectos de la tercerización en los derechos laborales**

**Preguntas:**  
1. Según su experiencia ¿Considera usted que los derechos laborales del trabajador son afectados mediante la figura de la tercerización? Explique su respuesta.  
.....  
.....  
.....

Página 2 de 5 593 palabras Español (España) Predicciones de texto: activado Accesibilidad: es necesario investigar Concentración

Buscar Descargas Informaci... WhatsApp... Controles... Recorte y ...

Antonella Portilla Rojas  
MARÍA DEL PILAR ARROYO RUIZ

## **ENTREVISTA N°03**

TÍTULO:

**Aplicación de la Tercerización y su afectación en los Derechos Laborales**

### **I. Datos generales:**

**Entrevistado:** Yordan Feler Romero Mendoza

**Edad:** 33 años

**Género:** Masculino

**Cargo:** Abogado en la procuraduría pública del Ministerio de Trabajo y promoción del empleo.

**Call:** 11309

**Entrevistadores:** Antonella Portilla Rojas de Robles

**Fecha:** 30-08-2023

**Hora:** 7pm

**Lugar:** Plataforma Zoom

### **II. Instrucciones:**

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Analizar los efectos de la tercerización en los derechos laborales

### **Preguntas:**

- 1. Según su experiencia ¿Considera usted que los derechos laborales del trabajador son afectados mediante la figura de la tercerización? Fundamente su respuesta.**

Sí resultan afectados siempre y cuando nos encontremos en una situación en que la tercerización resulta ilegal. Puesto que, si la tercerización es válida, sin vicios, y se cumple la normativa laboral vigente, no se estarían vulnerando derechos laborales. La tercerización es una moderna modalidad de contratación empresarial que de ser aplicada correctamente no afecta derechos.

**2. Según su experiencia ¿Cree Usted que la tercerización produce como efecto la inestabilidad laboral? Fundamente su respuesta.**

En principio, debe tenerse en cuenta que, en nuestro sistema laboral no se encuentra regulado la estabilidad laboral absoluta como única forma de contratación; puesto que, tanto la Constitución Política del Perú como el Decreto Supremo N° 003-97-TR, posibilitan la contratación laboral bajo modalidades no indeterminadas, lo cual refleja la estabilidad laboral relativa de contratación. En ese marco, es válido contratar tanto de forma permanente como temporal.

Ahora bien, en el caso de la tercerización, tenemos que separar dos grupos de trabajadores, por un lado, los administrativos y por el otro los que prestan el servicio propiamente dicho de tercerización.

En relación al personal administrativo -en rigor- no se estaría produciendo inestabilidad laboral; puesto que, la actividad administrativa es una actividad permanente de la empresa tercerizadora, lo cual debe ser realizada por trabajadores sujetos a contratos a plazo indeterminado, salvo personal que se contrate bajo supuestos válidos de temporalidad.

Del otro lado, los trabajadores que prestarán el servicio propiamente de tercerización -en rigor- al ser propiamente la actividad nuclear y principal de la empresa, que es de naturaleza permanente, por regla general deben ser contratados a plazo indeterminado, salvo que se contraten trabajadores adicionales cuando se configure una causa justa de temporalidad, como por incremento del mercado.

Así, se advierte que, en rigor, la tercerización no debería producir inestabilidad laboral. Ello ocurre cuando es aplicado incorrectamente las instituciones del derecho del trabajo; puesto que, la empresa tercerizadora al final del día es una empresa a la cual se le deben aplicar

las reglas generales de protección laboral, más allá de que se trate de una empresa tercerizadora.

Cabe precisar que, las empresas tercerizadoras que contraten a sus trabajadores por el tiempo que dure el contrato de tercerización con la empresa usuaria estaría incumplimiento el marco normativo del DS 003-97-TR, lo cual afectaría la estabilidad laboral, pero por una aplicación errada de la norma, no por la tercerización propiamente dicha.

**3. Según su experiencia ¿Cuáles son los beneficios sociales del trabajador más afectados a causa de la tercerización laboral? Fundamente su respuesta.**

Para responder esta pregunta, de tratarse de una tercerización válida no se estarían afectando derechos laborales. Ahora, de encontrarnos en una tercerización inválida o mal utilizada, se estarían vulnerando beneficios sociales como, los de naturaleza autónoma que se hayan logrado por convenios colectivos con el sindicato de la empresa principal al ser trabajadores de esta, a la remuneración cuando en la empresa principal exista una escala remunerativa con monto mayor a un trabajador de la empresa principal que realice la misma labor que el trabajador tercerizado, a la estabilidad laboral en caso que la tercerizadora contrate a sus trabajadores solo por el tiempo que dure el contrato de tercerización.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3**

Determinar el impacto del D.S N°001-2022-TR para la protección de los Derechos Laborales de los Trabajadores.

**4. Según su opinión ¿Considera usted que la promulgación del D.S N°001-2022-TR ha tenido un impacto positivo o negativo para la debida protección de los derechos laborales del trabajador? Fundamente su respuesta.**

Sí ha tenido un impacto positivo, al haber establecido un parámetro más preciso de los servicios que deben ser tercerizados, al indicarse expresamente la prohibición de no poder ser tercerizada la actividad

nuclear de la empresa principal, limitándose únicamente a las actividades vinculadas a la actividad principal.

Ello en razón que, en el marco antes del mencionado DS, existían empresas que tercerizaban todas sus actividades, incluidas las que formaban parte del núcleo del negocio, siendo solo una empresa de nombre, no existiendo actividad empresarial propiamente desarrollada por esta.

**5. Según su opinión ¿Considera usted que la promulgación del D.S N°001-2022-TR produce vacilación jurídica al no precisar de manera clara si se puede o no tercerizar la actividad principal de una empresa? Fundamente su respuesta.**

Considero que el DS es claro, al indicar que solo se tercerizan actividades vinculadas a la actividad principal, y que el impedimento está en no tercerizar actividades del núcleo del negocio. Debe tenerse en cuenta que, la actividad principal está relacionada a las etapas del proceso productivo.

**6. Según su opinión ¿Considera Usted que para una mejor protección de los derechos laborales es necesario prohibir la tercerización de actividades que pertenezcan al núcleo del negocio de una empresa? Fundamente su respuesta.**

La medida más adecuada para proteger derechos laborales de los trabajadores es incentivando y garantizando el cumplimiento del marco legal por las empresas. No existe relación directa entre la prohibición de la tercerización del núcleo del negocio de una empresa con la protección de derechos laborales.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 4**

Determinar los lineamientos para un adecuado tratamiento jurídico de la tercerización y evitar la afectación de los derechos laborales.

**7. Según su experiencia ¿Cuál considera Usted que sería el mecanismo idóneo para aplicar de manera eficaz la Tercerización y evitar la**



**afectación de los derechos laborales del trabajador? Fundamente su respuesta.**

En principio, el marco idóneo es que las empresas respeten el marco legal vigente. En segundo orden la medida que garantice su aplicación correcta y eficaz es que la SUNAFIL verifique que las empresas tercerizadoras cumplan con tercerizan únicamente actividades vinculadas a la empresa principal. Asimismo, que la SUNAFIL en su función preventiva realice capacitaciones a los trabajadores y organizaciones sindicales sobre la aplicación del marco legal de la tercerización.

**8. Según su opinión ¿Cómo se debe regular en nuestra legislación la figura de la tercerización para la protección correcta de los derechos laborales? Fundamente su respuesta.**

Considero que el actual marco legal vigente sobre la tercerización es correcto, al limitar expresamente en caso puntual en el que no es posible realizar tercerización, como es en el núcleo de la empresa, a fin de evitar empresas que en la realidad solo son razón social pero que no realizan ninguna actividad empresarial material.

**9. Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para un adecuado tratamiento jurídico de la tercerización y evitar la afectación de los derechos laborales del trabajador? Fundamente su respuesta.**

- Cumplimiento pleno de las empresas del marco legal vigente sobre tercerización y normativa laboral (contratación).
- Trabajadores y organizaciones sindicales capacitados.
- SUNAFIL con función activa en la capacitación de los trabajadores y en la verificación que las empresas tercerizadoras apliquen correctamente la normativa actual.

  
Yordan Feler Romero Mendoza  
ABOGADO  
Reg. CALL N° 0011309



## **ENTREVISTA N°04**

TÍTULO:

**Aplicación de la Tercerización y su afectación en los Derechos  
Laborales**

### **VII. Datos generales:**

**Entrevistado:** Dina Otiniano Espinoza

**Edad:** 30 años

**Género:** Femenino

**Cargo:** Abogada Litigante en materia laboral

**Call:** 11453

**Entrevistadores:** Antonella Portilla Rojas de Robles

**Fecha:** 04-09-2023

**Hora:** 9:20pm

**Lugar:** Plataforma Zoom

### **VIII. Instrucciones:**

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Analizar los efectos de la tercerización en los derechos laborales

### **Preguntas:**

**1. Según su experiencia ¿Considera usted que los derechos laborales del trabajador son afectados mediante la figura de la tercerización? Fundamente su respuesta.**

No, siempre y cuando esta modalidad de servicios no sea utilizada con ánimo fraudulento, con el objeto de ocultar la precariedad laboral, niveles salariales, entre otros.

**2. Según su experiencia ¿Cree Usted que la tercerización produce como efecto la inestabilidad laboral? Fundamente su respuesta.**

En principio, la tercerización se sustenta en el derecho constitucional a la libertad de empresa, empero, esto no supone que se pueda ejercer en forma ilimitada. Los derechos laborales de los trabajadores subcontratistas suponen un límite a los efectos que el outsourcing puede desplegar en las relaciones laborales involucradas, es decir, si bien la subcontratación laboral ceda ante el derecho a la estabilidad laboral, esta no es la causa suficiente como para permitir la precarización de las condiciones de trabajo del personal.

Si la tercerización laboral se realiza correctamente y con autonomía, no habrá menoscabo a los derechos laborales de los trabajadores subcontratistas.

**3. Según su experiencia ¿Cuáles son los beneficios sociales del trabajador más afectados a causa de la tercerización laboral? Fundamente su respuesta.**

Si esta figura se lleva a cabo de forma irregular, se estaría vulnerando al pago de una remuneración equitativa y justa en cuanto para la misma o para una equiparable labor, la empresa principal pague más que la empresa tercerizadora. Asimismo, en cuanto a los derechos colectivos, los trabajadores subcontratados no tendrían el mismo derecho que el personal de la empresa principal a acceder a los beneficios laborales que se hayan logrado por convenio colectivo.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3**

Determinar el impacto del D.S N°001-2022-TR para la protección de los Derechos Laborales de los Trabajadores.

- 4. Según su opinión ¿Considera usted que la promulgación del D.S N°001-2022-TR ha tenido un impacto positivo o negativo para la debida protección de los derechos laborales del trabajador? Explique su respuesta.**

Ha tenido un impacto positivo, puesto que la normativa en mención ha precisado los servicios que pueden ser tercerizados. Era necesaria la emisión de esta norma para evitar el uso desnaturalizado con la tercerización, protegiendo los derechos de los trabajadores subcontratistas, pues en la práctica se antes se permitía tercerizar toda la actividad de una empresa principal, justamente lo que no permitía la Ley.

- 5. Según su opinión ¿Considera usted que la promulgación del D.S N°001-2022-TR produce vacilación jurídica al no precisar de manera clara si se puede o no tercerizar la actividad principal de una empresa? Fundamente su respuesta.**

No, ya que el decreto supremo aterriza el concepto de lo que se entiende como “actividades especializadas u obras” y los cinco criterios para determinar el “núcleo del negocio”. Con la correcta aplicación de la norma que regula la tercerización, se frenaría el uso desmedido de dicha figura.

- 6. Según su opinión ¿Considera Usted que para una mejor protección de los derechos laborales es necesario prohibir la tercerización de actividades que pertenezcan al núcleo del negocio de una empresa? Fundamente su respuesta.**

No. En primer término, estaríamos desconociendo el derecho que ya está reconocido en la constitución, me refiero al derecho constitucional de la libertad de empresa. Segundo, los operadores jurídicos y demás involucrados deben de incentivar y observar el cumplimiento del marco normativo para proteger los derechos de los trabajadores de las empresas tercerizadoras.

#### **OBJETIVO ESPECÍFICO 4**

Determinar los lineamientos para un adecuado tratamiento jurídico de la tercerización y evitar la afectación de los derechos laborales.

**7. Según su experiencia ¿Cuál considera Usted que sería el mecanismo idóneo para aplicar de manera eficaz la Tercerización y evitar la afectación de los derechos laborales del trabajador? Fundamente su respuesta.**

En mi opinión, uno de los mecanismos idóneos es la supervisión y fiscalización a través de SUNAFIL que, en el marco de sus funciones ejecuta los servicios de promoción, prevención, fiscalización y supervisión del cumplimiento de las normas socio-laborales.

**8. Según su opinión ¿Cómo se debe regular en nuestra legislación la figura de la tercerización para la protección correcta de los derechos laborales? Fundamente su respuesta.**

Considero que con el actual marco legal vigente estamos en el camino correcto ya que precisa limitaciones al núcleo del negocio de la empresa principal.

**9. Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para un adecuado tratamiento jurídico de la tercerización y evitar la afectación de los derechos laborales del trabajador? Fundamente su respuesta.**

1. En un escenario ideal, los sujetos intervinientes (empresa principal y empresa tercerizadora) deben cumplir con el marco normativo que regula la tercerización laboral
2. Supervisión y fiscalización de la relación entre la empresa principal y la tercerizadora a través de SUNAFIL.

  
-----  
*Dina Corina Otiniano Espinoza*  
ABOGADA  
Reg. Call: 011452

**OTINIANO ESPINOZA DINA CORINA  
DNI: 74175589**

## EVIDENCIAS:

Autoguardado Información y cuestionario hacia el entrevistado (1) ANTONELLA PORTILLA ROJAS

Archivo Inicio Insertar Dibujar Diseño Disposición Referencias Correspondencia Revisar Vista Ayuda Comentarios Edición Compartir

Pegar Fuente Párrafo Estilos Edición Voz

Está compartiendo la pantalla Dejar de compartir Título Seleccionar Dictar Editor

**OBJETIVO ESPECÍFICO 4**

Determinar los lineamientos para un adecuado tratamiento jurídico de la tercerización y evitar la afectación de los derechos laborales.

7. Según su experiencia ¿Cuál considera Usted que sería el mecanismo idóneo para aplicar de manera eficaz la Tercerización y evitar la afectación de los derechos laborales del trabajador? Explique su respuesta.

Antonella Portilla Rojas

Dinna Otrilano

Página 4 de 5 597 palabras Español (España) Predicciones de texto activado Accesibilidad es necesario investigar Concentración

Buscar Descargas Zoom (2) Whats... Informaci... Recorte y ... ESP 21:51

Autoguardado Información y cuestionario hacia el entrevistado (1) ANTONELLA PORTILLA ROJAS

Archivo Inicio Insertar Dibujar Diseño Disposición Referencias Correspondencia Revisar Vista Ayuda Comentarios Edición Compartir

Pegar Fuente Párrafo Estilos Edición Voz

Está compartiendo la pantalla Dejar de compartir Título Seleccionar Dictar Editor

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3**

Determinar el impacto del D.S N°001-2022-TR para la protección de los Derechos Laborales de los Trabajadores.

4. Según su opinión ¿Considera usted que la promulgación del D.S N°001-2022-TR ha tenido un impacto positivo o negativo para la debida protección de los derechos laborales del trabajador? Explique su respuesta.

Antonella Portilla Rojas

Dinna Otrilano

Página 3 de 5 597 palabras Español (España) Predicciones de texto activado Accesibilidad es necesario investigar Concentración

Buscar Descargas Zoom (1) Whats... Informaci... Recorte y ... ESP 21:50

## **ENTREVISTA N°05**

TÍTULO:

**Aplicación de la Tercerización y su afectación en los Derechos  
Laborales**

### **IX. Datos generales:**

**Entrevistado:** Julieth Esperanza Velásquez Viviano

**Edad:**

**Género:** Femenino

**Cargo:** Juez Supernumerario de Paz Letrado Laboral de la Corte Superior de Justicia de la Libertad.

**Call:** 8996

**Entrevistadores:** Antonella Portilla Rojas de Robles

**Fecha:** 15-09-2023

**Hora:** 5:00pm

**Lugar:** Plataforma Zoom

### **X. Instrucciones:**

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Analizar los efectos de la tercerización en los derechos laborales

### **Preguntas:**

- 10. Según su experiencia ¿Considera usted que los derechos laborales del trabajador son afectados mediante la figura de la tercerización? Fundamente su respuesta.**



Mientras la tercerización sea utilizada con la finalidad de evadir responsabilidades laborales, se causará un perjuicio al trabajador, ya que, con la simulación de empresas y/o trabajos tercerizados, el trabajador deja de obtener una remuneración acorde a las labores desarrolladas, sus ingresos son menores en comparación a trabajadores de la empresa principal, no puede acceder a derechos laborales colectivos, específicamente su libertad sindical.

**11. Según su experiencia ¿Cree Usted que la tercerización produce como efecto la inestabilidad laboral? Fundamente su respuesta.**

La contratación a través de empresas tercerizadoras generará estabilidad laboral para con dichos trabajadores, esto es, que la estabilidad laboral está presente incluso en el vínculo laboral entre trabajador y empresa tercerizadora. Ahora bien, en caso de existir un fraude o desnaturalización de la tercerización, como consecuencia jurídica, el trabajador pasará a ser trabajador de la empresa usuaria, por lo que, se genera estabilidad laboral con la empresa usuaria, dado que, el trabajador ingresa a la relación laboral como un trabajador indeterminado.

**12. Según su experiencia ¿Cuáles son los beneficios sociales del trabajador más afectados a causa de la tercerización laboral? Fundamente su respuesta.**

En caso de desnaturalización o fraude en la tercerización se ven afectados derechos individuales como la igualdad salarial, ahora bien, respecto a beneficios sociales, el más resaltante es la participación de utilidades ya que, al ser trabajadores de empresa tercerizadora el porcentaje será menor.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3**

Determinar el impacto del D.S N°001-2022-TR para la protección de los Derechos Laborales de los Trabajadores.

**13. Según su opinión ¿Considera usted que la promulgación del D.S N°001-2022-TR ha tenido un impacto positivo o negativo para la**

**debida protección de los derechos laborales del trabajador?  
Fundamente su respuesta.**

Con dicho decreto se ha promovido mayor seguridad jurídica en las contrataciones con empresas tercerizadoras, reforzando las causales de desnaturalización, empero, no fue suficiente para evitar que aún se sigan desarrollando contrataciones fraudulentas.

**14. Según su opinión ¿Considera usted que la promulgación del D.S N°001-2022-TR produce vacilación jurídica al no precisar de manera clara si se puede o no tercerizar la actividad principal de una empresa? Fundamente su respuesta.**

Pues, considero que es necesaria una mayor precisión respecto a lo que se entiende por actividad principal, ya que, existe una línea delgada entre lo que puede denominarse el corazón del negocio y/o actividades que formen parte del ciclo productivo.

**15. Según su opinión ¿Considera Usted que para una mejor protección de los derechos laborales es necesario prohibir la tercerización de actividades que pertenezcan al núcleo del negocio de una empresa? Fundamente su respuesta.**

Las actividades del núcleo de la empresa sólo deberían poder ser tercerizadas por periodos cortos en caso de contratos de suplencia o servicios específicos, con un plazo máximo sin renovaciones.

#### **OBJETIVO ESPECÍFICO 4**

Determinar los lineamientos para un adecuado tratamiento jurídico de la tercerización y evitar la afectación de los derechos laborales.

**16. Según su experiencia ¿Cuál considera Usted que sería el mecanismo idóneo para aplicar de manera eficaz la Tercerización y evitar la afectación de los derechos laborales del trabajador? Fundamente su respuesta.**

Es necesario delimitar las actividades a tercerizar, exigir que los trabajadores que forman parte de la tercerización sean trabajadores permanentes de la empresa tercerizadora.

**17. Según su opinión ¿Cómo se debe regular en nuestra legislación la figura de la tercerización para la protección correcta de los derechos laborales? Fundamente su respuesta.**

La tercerización debe ser formal, registrarse ante la autoridad administrativa de trabajo, otorgar pagos acordes a las labores efectivas, delimitar lo que implica actividad principal de la empresa.

**18. Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para un adecuado tratamiento jurídico de la tercerización y evitar la afectación de los derechos laborales del trabajador? Fundamente su respuesta.**

Es necesario reforzar las contrataciones que efectúe la empresa principal, generar estabilidad laboral, efectuar registro de las empresas tercerizadoras, cuidar con el cumplimiento de las formas para desarrollar labores tercerizadoras.



Julieth Esperanza Velásquez Viviano  
CALL N° 8996

**Apellidos y Nombres: Velásquez Viviano Julieth Esperanza  
DNI: 70476795**

# EVIDENCIAS:

Autoguardado

Inicio Silenciar Detener video Seguridad Participantes Chat Uso comparti Pauser el uso Anotar Control remoto Aplicaciones Más Compartir

Está compartiendo la pantalla Dejar de compartir

Normal Sin espa... Título 1 Título 2

corroborar nuestros objetivos.

### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar los efectos de la tercerización en los derechos laborales

**Preguntas:**

1. Según su experiencia ¿Considera usted que los derechos laborales del trabajador son afectados mediante la figura de la tercerización? Explique su respuesta.

.....

.....

.....

Página 2 de 5 615 palabras Español (España) Predicciones de texto: activado Accesibilidad: es necesario investigar Concentración

Buscar Descargas Informaci... Zoom (9) Whats... Recorte y ...

Antoniella Portilla Rojas

Julieth Esperanza Velásquez Viviano

Autoguardado

Inicio Silenciar Detener video Seguridad Participantes Chat Uso comparti Pauser el uso Anotar Control remoto Aplicaciones Más Compartir

Está compartiendo la pantalla Dejar de compartir

Normal Sin espa... Título 1 Título 2

### OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Determinar el impacto del D.S N°001-2022-TR para la protección de los Derechos Laborales de los Trabajadores.

4. Según su opinión ¿Considera usted que la promulgación del D.S N°001-2022-TR ha tenido un impacto positivo o negativo para la debida protección de los derechos laborales del trabajador? Explique su respuesta.

.....

.....

.....

5. Según su opinión ¿Considera usted que la promulgación del D.S N°001-2022-TR produce vacilación jurídica al no precisar de manera clara si se puede o no tercerizar la actividad principal de una empresa? Explique su

Página 3 de 5 615 palabras Español (España) Predicciones de texto: activado Accesibilidad: es necesario investigar Concentración

Buscar Descargas Informaci... Zoom (9) Whats... Recorte y ...

Antoniella Portilla Rojas

Julieth Esperanza Velásquez Viviano

## **ENTREVISTA N°06**

TÍTULO:

**Aplicación de la Tercerización y su afectación en los Derechos Laborales**

### **I. Datos generales:**

**Entrevistado:** Carlos Eduardo Pajares León

**Edad:** 27 años

**Género:** Masculino

**Cargo:** Abogado Principal en Estudio Jurídico P & V Abogados Asociados

**Call:** 13142

**Entrevistador:** Antonella Portilla Rojas de Robles

**Fecha:** 21-09-2023

**Hora:** 6:20 p.m.

**Lugar:** Plataforma Zoom

### **II. Instrucciones:**

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Analizar los efectos de la tercerización en los derechos laborales

### **Preguntas:**

- 1. Según su experiencia ¿Considera usted que los derechos laborales del trabajador son afectados mediante la figura de la tercerización? Fundamente su respuesta.**

Sí, debido a que muchas veces esta figura legal se utiliza con fraude al orden público, generando contrataciones desnaturalizadas, las cuales

privan al laborante de ser considerado trabajador de la empresa usuaria, situación que les representaría un mejor estatus laboral, pues estas empresas presentan mejores condiciones remunerativas (remuneraciones mayores, beneficios colectivos, entre otros).

**2. Según su experiencia ¿Cree Usted que la tercerización produce como efecto la inestabilidad laboral? Fundamente su respuesta.**

Sí, puesto que muchas veces las compañías tercerizadoras contratan modalmente a sus trabajadores y pretenden utilizar como causa objetiva de la contratación, la duración de la actividad a tercerizar; provocando que, aun cuando el trabajador supere el periodo de prueba legal, se extingan los contratos de trabajo; amparándose en el término de la relación civil que vincula a la empresa tercerizadora y la empresa usuaria.

**3. Según su experiencia ¿Cuáles son los beneficios sociales del trabajador más afectados a causa de la tercerización laboral? Fundamente su respuesta.**

LA REMUNERACIÓN: Como trabajadores de la empresa tercerizadora, realizan un trabajo de igual valor en comparación a los trabajadores de la empresa usuaria; sin embargo, solo por dicha condición, perciben una remuneración menor, lo que a su vez incide en todos los beneficios legales, pues recuérdese que la remuneración se constituye en base de cálculo.

UTILIDADES: Puesto que los trabajadores de las tercerizadoras están privados de percibir este beneficio por parte de la empresa usuaria.

DERECHOS COLECTIVOS: Pues como trabajadores contratados mediante tercerización, se les priva de los acuerdos colectivos arribados entre la empresa usuaria y sus trabajadores formalmente reconocidos, afectándose su derecho a la libertad sindical.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3**

Determinar el impacto del D.S N°001-2022-TR para la protección de los Derechos Laborales de los Trabajadores.

- 4. Según su opinión ¿Considera usted que la promulgación del D.S N°001-2022-TR ha tenido un impacto positivo o negativo para la debida protección de los derechos laborales del trabajador? Fundamente su respuesta.**

Considero que ha tenido o busca tener un impacto positivo, con la finalidad de evitar que, mediante la figura de la tercerización, se fomenten contrataciones precarias y contrarias al orden público, siendo un gran avance para dicho objetivo excluir la posibilidad de tercerizar actividades relacionadas al núcleo del negocio, pues en la experiencia jurisprudencial, representan el mayor índice de tercerizaciones desnaturalizadas.

- 5. Según su opinión ¿Considera usted que la promulgación del D.S N°001-2022-TR produce vacilación jurídica al no precisar de manera clara si se puede o no tercerizar la actividad principal de una empresa? Fundamente su respuesta.**

Si bien es cierto podría existir una mayor claridad respecto a qué se entiende por núcleo del negocio, considero que la norma ya sienta un avance a efectos de evitar relaciones laborales precarias, para lo cual queda en los operadores jurídicos la responsabilidad y capacidad de identificar cuándo estamos ante un supuesto de fraude a la ley laboral, por estar relacionada la tercerización con la cesión de actividades directamente relacionadas al giro del negocio de la empresa usuaria.

- 6. Según su opinión ¿Considera Usted que para una mejor protección de los derechos laborales es necesario prohibir la tercerización de actividades que pertenezcan al núcleo del negocio de una empresa? Fundamente su respuesta.**

Considero que sí, debido a que tal práctica permite al empleador el ahorro de costos laborales, a expensas de defraudar derechos laborales legítimos, máxime si se tiene en cuenta que la Ley N° 29245 establece que el objeto tercerizado debe estar bajo la estricta responsabilidad de la empresa tercerizadora, lo que no podría concebirse si se tercerizan actividades ligas al núcleo empresarial, pues estas nunca saldrían del dominio de la empresa usuaria.

#### **OBJETIVO ESPECÍFICO 4**

Determinar los lineamientos para un adecuado tratamiento jurídico de la tercerización y evitar la afectación de los derechos laborales.

- 7. Según su experiencia ¿Cuál considera Usted que sería el mecanismo idóneo para aplicar de manera eficaz la Tercerización y evitar la afectación de los derechos laborales del trabajador? Fundamente su respuesta.**

Considero que debe existir un mayor control por parte de Sunafil respecto de estas relaciones empresariales, pues la Ley N.º 29245 y el reciente Decreto Supremo N.º 001-2022-TR, ya sientan los requisitos para estar ante una tercerización válida, siendo responsabilidad del ente fiscalizador verificar la rectitud de estas relaciones, a efectos de evitar relaciones laborales precarias.

- 8. Según su opinión ¿Cómo se debe regular en nuestra legislación la figura de la tercerización para la protección correcta de los derechos laborales? Fundamente su respuesta.**

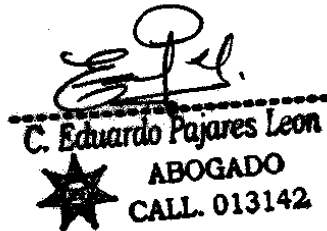
En mi opinión, existe un adecuado tratamiento normativo de la tercerización, pues se han establecidos los requisitos de validez y las consecuencias de la desnaturalización, ello con la finalidad de evitar el desmedro de derechos laborales; el problema se suscita en la práctica, pues nuestra realidad social tiene altísimos indicadores de informalidad, por los cuales se busca beneficiarse de figuras como la tercerización para evitar incurrir en sobrecostos laborales.

- 9. Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para un adecuado tratamiento jurídico de la tercerización y evitar la afectación de los derechos laborales del trabajador? Explique su respuesta.**

Complementando la pregunta anterior, opino que, sumada a la regulación normativa existente, debe haber una mayor intervención administrativa por el órgano de control – SUNAFIL -, pues su finalidad es, precisamente, evitar el fraude en las relaciones laborales; siendo que en la medida que



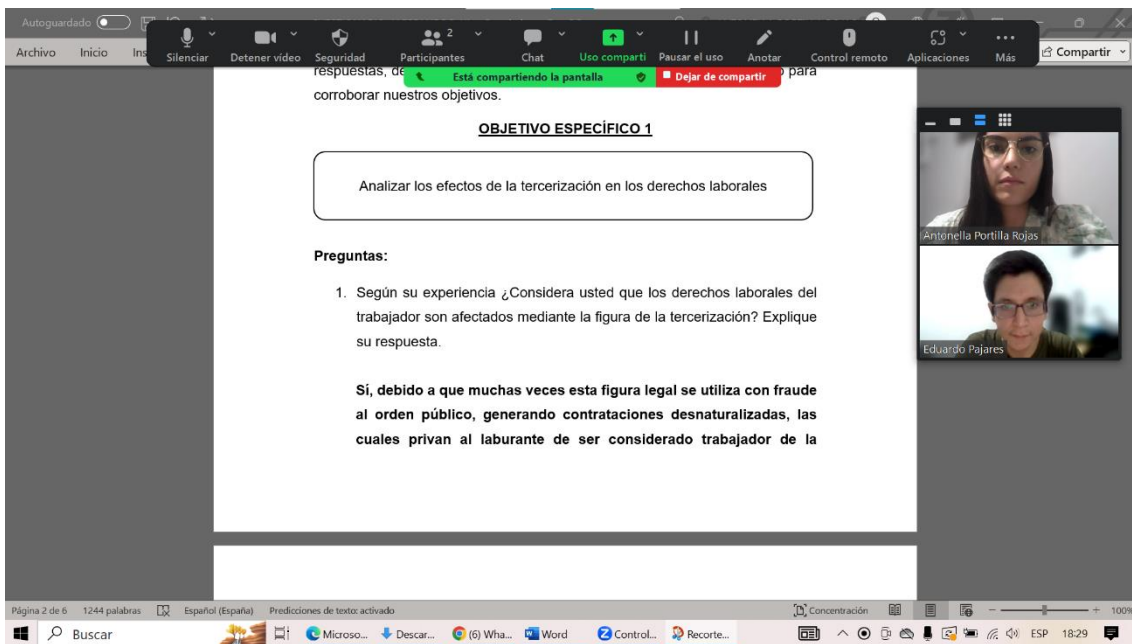
dicha institución tenga una mayor intervención – lo cual puede ser logrado con un mayor aumento de inspecciones, por ejemplo por parte de sus funcionarios -, ello se verá reflejado en la disminución de relaciones laborales precarias.



---

**EDUARDO PAJARES LEÓN**  
DNI: 70672120

## EVIDENCIAS:



## **ENTREVISTA N°07**

TÍTULO:

**Aplicación de la Tercerización y su afectación en los Derechos Laborales**

### **III. Datos generales:**

**Entrevistado:** Ronald Giuseppe Rodríguez Cárdenas

**Edad:** 24 años

**Género:** Masculino

**Cargo:** Abogado laboralista en el Estudio Jurídico "Hora & Zunini".

**Call:** 13137

**Entrevistador:** Antonella Portilla Rojas de Robles

**Fecha:** 30-09-23

**Hora:** 7pm

**Lugar:** WhatsApp

### **IV. Instrucciones:**

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Analizar los efectos de la tercerización en los derechos laborales

### **Preguntas:**

**1. Según su experiencia ¿Considera usted que los derechos laborales del trabajador son afectados mediante la figura de la tercerización? Fundamente su respuesta.**

Sí, con una atingencia. Por sí misma, la figura de la tercerización laboral como institución empresarial -formal y correctamente aplicada- no tendría que

conllevar a una vulneración de los derechos laborales de los trabajadores; sin embargo, en nuestro país existen factores como la informalidad que propician un escenario lesivo de derechos como la estabilidad laboral, todo ello producto de tercerizaciones laborales fraudulentas cuyo objetivo final termina siendo únicamente ahorrar costos, y no una verdadera necesidad empresarial para acudir a esta figura.

**2.Según su experiencia ¿Cree Usted que la tercerización produce como efecto la inestabilidad laboral? Fundamente su respuesta.**

En cierta medida sí. Si bien es cierto, resulta innegable la utilidad práctica de la tercerización en el rubro empresarial, también lo es que muchas de las empresas que brindan este tipo de servicios (tercerización laboral) no cumplen con brindar un empleo formal a sus trabajadores, y ello conduce a que tengamos trabajadores sin contratos de trabajo, sin beneficios sociales, fuera de planilla, y que terminan siendo despedidos sin respetar sus derechos a la estabilidad en el empleo.

**3.Según su experiencia ¿Cuáles son los beneficios sociales del trabajador más afectados a causa de la tercerización laboral? Fundamente su respuesta.**

Los principales derechos que se ven afectados son el derecho a la estabilidad laboral, ya que, al estar – los trabajadores - usualmente sujetos a la subsistencia del vínculo entre la empresa principal y la contratista (empleadora), la relación laboral pierde la vocación de permanencia que garantiza nuestro sistema legal. También resultan afectados los derechos colectivos de sindicación, y en algunos rubros como la minería – que acude con frecuencia a esta figura -, los trabajadores de las empresas contratistas no tienen acceso a la repartición de utilidades, a pesar de que muchas veces los trabajadores tanto de las contratistas y las empresas principales realizan similares labores.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3**

Determinar el impacto del D.S N°001-2022-TR para la protección de los Derechos Laborales de los Trabajadores.

**4. Según su opinión ¿Considera usted que la promulgación del D.S N°001-2022-TR ha tenido un impacto positivo o negativo para la debida protección de los derechos laborales del trabajador? Fundamente su respuesta.**

Los efectos tendrían que ser positivos, ya que, con la promulgación del D.S. N° 001-2022-TR, se prohibió tercerizar actividades que forman parte del núcleo del negocio, situación que resultaba ser una problemática recurrente e injusta para los trabajadores; sin embargo, a la fecha de hoy sus efectos prácticos se han visto limitados por la Resolución 2770-2023 emitida por Indecopi, ya que, declara como barrera burocrática la prohibición de tercerizar actividades que forman parte del núcleo del negocio de una empresa.

**5. Según su opinión ¿Considera usted que la promulgación del D.S N°001-2022-TR produce vacilación jurídica al no precisar de manera clara si se puede o no tercerizar la actividad principal de una empresa? Fundamente su respuesta.**

Sobre el particular, considero que el dispositivo referido si aporta claridad – quizás no de la mejor forma – en lo referido a si es posible o no tercerizar actividades principales, ya que, lo que el nuevo reglamento hace es ajustarse a lo expresamente regulado en el Art. 2 de la Ley 29245, en el sentido de que solamente se puede tercerizar una parte de la actividad principal como son “actividades especializadas u obras”, siempre y cuando no sea parte del núcleo del negocio.

**6. Según su opinión ¿Considera Usted que para una mejor protección de los derechos laborales es necesario prohibir la tercerización de actividades que pertenezcan al núcleo del negocio de una empresa? Fundamente su respuesta.**

Sí. Desde mi perspectiva, resulta acertada la prohibición de tercerizar actividades que forman parte del núcleo del negocio, ya que, la misma funcionalidad de la institución viene a estar orientada para que las empresas (principales) puedan enfocarse en sus actividades nucleares (core bussines), y destinen su demás actividad a terceros. Una lectura distinta de la tercerización laboral podría conllevar a que una empresa realice una tercerización de todo su

ciclo productivo, e inclusive su actividad nuclear, convirtiéndose en una empresa “fantasma”.

#### **OBJETIVO ESPECÍFICO 4**

Determinar los lineamientos para un adecuado tratamiento jurídico de la tercerización y evitar la afectación de los derechos laborales.

#### **7. Según su experiencia ¿Cuál considera Usted que sería el mecanismo idóneo para aplicar de manera eficaz la Tercerización y evitar la afectación de los derechos laborales del trabajador? Fundamente su respuesta.**

A mi criterio, teniendo en cuenta las experiencias regionales a nivel latinoamericano, los sistemas de tercerización deben estar orientados a evitar que su funcionamiento sea empleado únicamente con el fin de ahorrar costos laborales. Para tal efecto, se tendría que prohibir tercerizar actividades que formen parte del núcleo empresarial, y en cuanto a las actividades principales, únicamente permitir la tercerización en supuestos -específicos, y no antojadizos, o con fines de ahorrar costos- que razonablemente respondan a una necesidad empresarial, como podrían ser actividades especializadas que ordinariamente una empresa no podría realizar por resultar compleja su negocio o rubro, y finalmente permitir la tercerización para la realización de obras concretas. Sumado a ello, fortalecer el sistema inspectivo en las materias referidas, estableciendo protocolos inspectivo y sanciones ejemplarizantes. Finalmente, dotar de mayores exigencias a las empresas a efectos puedan demostrar que verdaderamente funcionan como empresas autónomas, ya que, nuestra jurisprudencia actual presenta muchos casos vinculados a la falta de real autonomía de las referidas empresas frente a las empresas usuarias.

#### **8. Según su opinión ¿Cómo se debe regular en nuestra legislación la figura de la tercerización para la protección correcta de los derechos laborales? Explique su respuesta.**

Se tendría que prohibir tercerizar actividades que formen parte del núcleo empresarial, y en cuanto a las actividades principales, únicamente permitir la tercerización en supuestos -específicos, y no antojadizos, o con fines de ahorrar costos- que razonablemente respondan a una necesidad empresarial, como

podrían ser actividades especializadas que ordinariamente una empresa no podría realizar por resultar compleja a su negocio o rubro, y finalmente permitir la tercerización para la realización de obras concretas. Adicionalmente, se deberá dotar de mayores exigencias en torno a que verdaderamente cuenten con una autonomía empresarial que les permita prestar sus servicios. En suma, considero que la modificación efectuada por el D.S N°001-2022-TR, resultó un cambio necesario de formular, ya que, cumple con delinear un sistema de tercerización más justo.

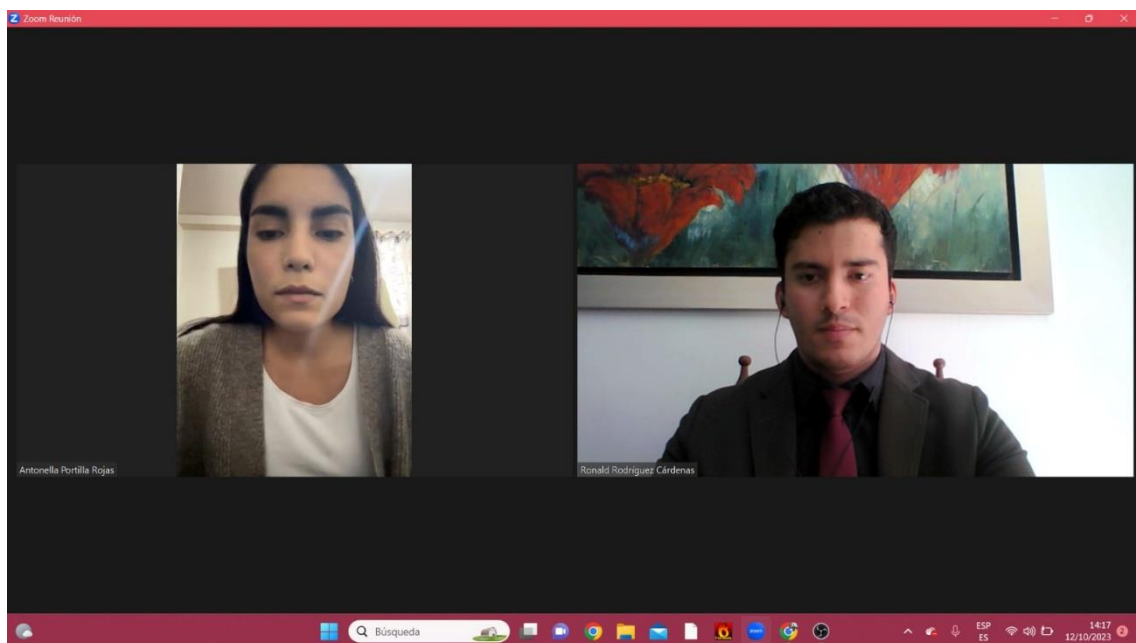
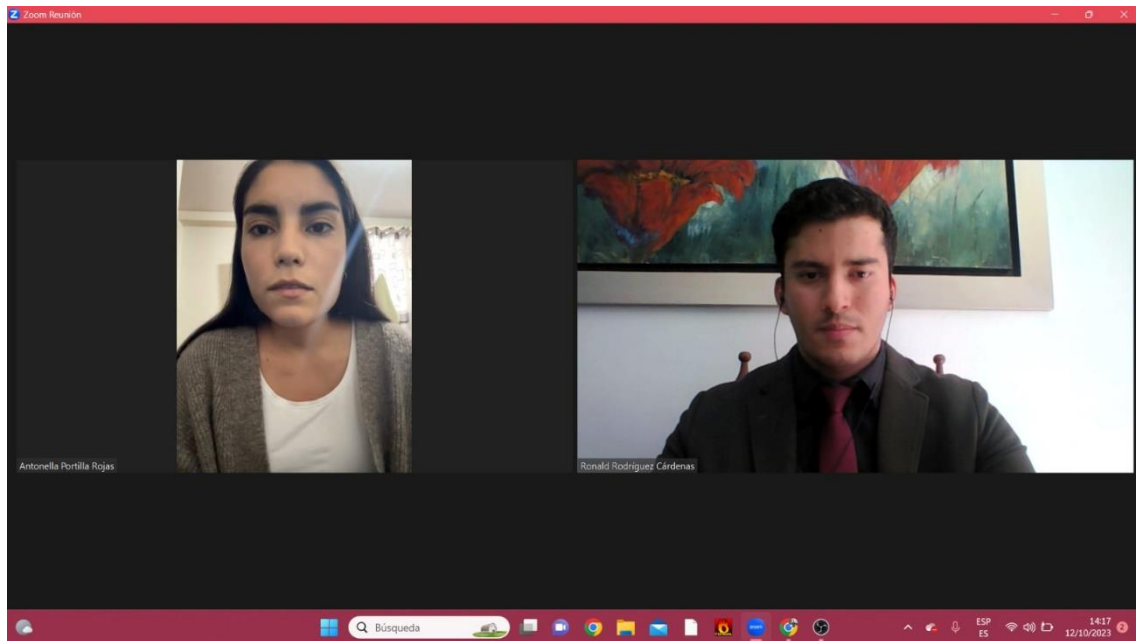
**9. Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para un adecuado tratamiento jurídico de la tercerización y evitar la afectación de los derechos laborales del trabajador? Fundamente su respuesta.**

El sistema inspectivo debería tener un rol más protagónico en este tipo de casos, y compeler a que no se realice un uso fraudulento y/o indiscriminado de la tercerización. Fomentar a partir de políticas, beneficios orientados incentivar la formalización de empresas que prestan servicios de tercerización, ya que, teniendo un sistema laboral formal, el escenario de vulneración de los derechos laborales de los trabajadores se reducirá significativamente.



.....  
**Ronald Giuseppe Rodríguez Cardenas**  
ABOGADO  
Reg. CALL  
13137

## EVIDENCIAS:





## **ENTREVISTA N°08**

TÍTULO:

**Aplicación de la Tercerización y su afectación en los Derechos Laborales**

### **V. Datos generales:**

**Entrevistado:** José Antonio Rodríguez Viera

**Edad:** 58 años

**Género:** Masculino

**Cargo:** Docente UPAO y UPN en Derecho Laboral y socio Fundador de Estudio Jurídico ANDINA

**CAL:** 47596 – Colegio de Abogados de Lima

**Entrevistador:** Antonella Portilla Rojas de Robles

**Fecha:** 07-10-2023

**Hora:** 7pm

**Lugar:** Plataforma Zoom

### **VI. Instrucciones:**

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Analizar los efectos de la tercerización en los derechos laborales

### **Preguntas:**

**1. Según su experiencia ¿Considera usted que los derechos laborales del trabajador son afectados mediante la figura de la tercerización? Explique su respuesta.**

Todo tiene su tiempo; cuando recién se inició este sistema de trabajo, era considerado óptimo para que las empresas principales reduzcan costos en la contratación; no obstante, hoy en día, considero que las empresas son sumamente estables para usar este sistema de contratación; el país está en una condición macroeconómica bastante óptima y las grandes empresas podrían realizar actividades propias del giro de su negocio con personal propio.

**2. Según su experiencia ¿Cree Usted que la tercerización produce como efecto la inestabilidad laboral? Explique su respuesta.**

Considero que los trabajadores de empresas tercerizadoras o contratadas, interiorizan un descontento, ya que son conscientes que realizan una actividad laboral para una empresa principal que goza de mayores compensaciones legales y convencionales; esto lo podría considerar como inestabilidad laboral.

**3. Según su experiencia ¿Cuáles son los beneficios sociales del trabajador más afectados a causa de la tercerización laboral? Explique su respuesta.**

Son muchos, ya que una compañía principal que contrata a prestación de empresas tercerizadoras, genera mayores beneficios en cuanto a montos económicos; porque después de todo, tanto empresas principales y tercerizadoras otorgan los mismos beneficios sociales; el tema es el monto económico que perciben en cada una de estas; como ejemplo podemos citar, las Utilidades.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3**

Determinar el impacto del D.S N°001-2022-TR para la protección de los Derechos Laborales de los Trabajadores.

**4. Según su opinión ¿Considera usted que la promulgación del D.S. N°001-2022-TR ha tenido un impacto positivo o negativo para la debida protección de los derechos laborales del trabajador? Explique su respuesta.**

Para cambiar un sistema de contratación, no se puede hacer abruptamente, esta norma que fue emitida el 23 de febrero del 2022, generó una conmoción

generalizada en el mundo empresarial, al establecer por ejemplo, que las tareas de exploración y explotación constituirían actividades principales y formaban parte del núcleo de la compañía principal y por ende no pueden ser tercerizadas; esto puso en jaque a muchas compañías tercerizadoras, y a cientos de obreros de estas empresas, que se quedarían sin empleo; bueno, esto ha quedado paralizado por una medida cautelar y la participación de INDECOPI y del Ministerio de Trabajo.

**5. Según su opinión ¿Considera usted que la promulgación del D.S. N°001-2022-TR produce vacilación jurídica al no precisar de manera clara si se puede o no tercerizar la actividad principal de una empresa? Explique su respuesta.**

Considero que el D.S produce de cierta manera vacilación jurídica, debido a que no precisa de manera clara si se puede o no tercerizar, sin embargo, otorga una mayor claridad con respecto al concepto o lo que se entiende por núcleo del negocio.

**6. Según su opinión ¿Considera Usted que para una mejor protección de los derechos laborales es necesario prohibir la tercerización de actividades que pertenezcan al núcleo del negocio de una empresa? Explique su respuesta.**

Claro que sí, lo dije desde un inicio, pero este proceso tiene que realizarse paulatinamente, mas no de manera abrupta, ya que pone en riesgo cientos y cientos de puestos laborales que ahora ejercen su actividad laborativa en empresas tercerizadoras.

#### **OBJETIVO ESPECÍFICO 4**

Determinar los lineamientos para un adecuado tratamiento jurídico de la tercerización y evitar la afectación de los derechos laborales.

**7. Según su experiencia ¿Cuál considera Usted que sería el mecanismo idóneo para aplicar de manera eficaz la Tercerización y evitar la afectación de los derechos laborales del trabajador? Explique su respuesta.**

Que, la autoridad competente emita una norma legal, donde de un plazo no menor 5 años para que las empresas usuarias adecuen sus actividades que integran el núcleo del negocio y evitar la tercerización de estas labores.

**8. Según su opinión ¿Cómo se debe regular en nuestra legislación la figura de la tercerización para la protección correcta de los derechos laborales? Explique su respuesta.**

Que pueda emitirse una norma legal que otorgue un plazo no menor de 5 años para que las compañías que se dedican a esta figura contractual y las empresas principales puedan adecuar sus actividades que son parte del núcleo del negocio y de esta manera se pueda eliminar la tercerización como tal.

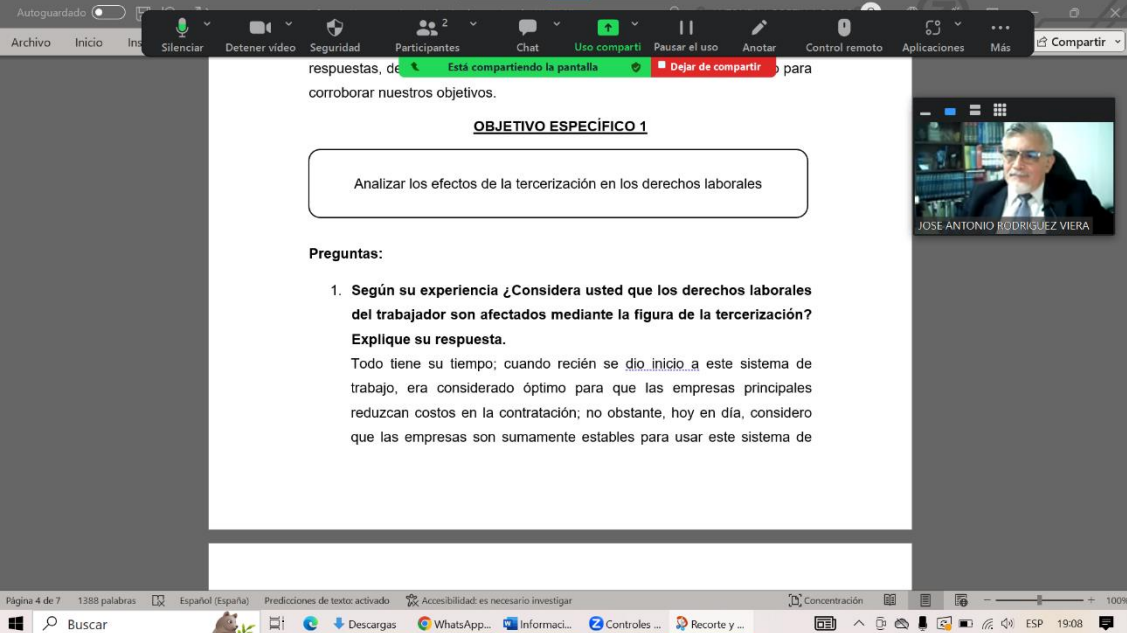
**9. Según su opinión ¿Cuáles son los lineamientos para un adecuado tratamiento jurídico de la tercerización y evitar la afectación de los derechos laborales del trabajador? Explique su respuesta.**

La propia Ley N°728 lo señala, en el sentido que nadie puede gozar de menores derechos laborales cuando se labora en una misma empresa; en ese sentido, y teniendo en cuenta el cumplimiento de la ley laboral en el espacio y tiempo, debería reformularse este sistema de contratación, sin perjudicar a una gran masa laboral que dependen de estas.



.....  
José Antonio Rodríguez Viera  
ABOGADO  
CAL 47596

## EVIDENCIAS:



respuestas, de **Está compartiendo la pantalla** para corroborar nuestros objetivos.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Analizar los efectos de la tercerización en los derechos laborales


**Preguntas:**

1. **Según su experiencia ¿Considera usted que los derechos laborales del trabajador son afectados mediante la figura de la tercerización? Explique su respuesta.**  
Todo tiene su tiempo; cuando recién se dio inicio a este sistema de trabajo, era considerado óptimo para que las empresas principales reduzcan costos en la contratación; no obstante, hoy en día, considero que las empresas son sumamente estables para usar este sistema de

Zoom Meeting Controls: Silenciar, Detener video, Seguridad, Participantes, Chat, Uso comparti, Pausar el uso, Anotar, Control remoto, Aplicaciones, Más, Compartir

Zoom Meeting Info: Página 4 de 7, 1388 palabras, Español (España), Predicciones de texto activada, Accesibilidad: es necesario investigar, Concentración, 100%

Windows Taskbar: Buscar, Descargas, WhatsApp..., Informaci..., Controles..., Recorte y ...



Zoom Reunión 40 minutos

Antonella Portilla Rojas

JOSE ANTONIO RODRIGUEZ VIERA

Zoom Meeting Controls: Silenciar, Detener video, Seguridad, Participantes, Compartir pantalla, Aplicaciones, Pizarras, Más, Finalizar

Chat de la reunión

¿Quién puede ver sus mensajes?

A: Todos

Escribir mensaje aquí...

Windows Taskbar: Buscar, Descargas, WhatsApp..., Informaci..., Zoom Reu..., Recorte y ...

## **ANEXO N°03**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO N°01**

Título de la investigación: Aplicación de la Tercerización y su afectación en los Derechos Laborales.

Investigador (a) (es): Antonella Portilla Rojas de Robles

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Aplicación de la Tercerización y su afectación en los Derechos Laborales”, cuyo objetivo es determinar la aplicación de la tercerización y la afectación en los derechos laborales. Esta investigación es desarrollada por estudiantes pregrado de la carrera profesional de DERECHO de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación: El tema abordado en la presente investigación tiene un impacto positivo en la sociedad en general, específicamente en el sector empresarial y en cuanto a la contratación del personal tercerizado, buscando posibles soluciones que ayuden a que los derechos laborales de los trabajadores no sean afectados.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Aplicación de la Tercerización y su afectación en los Derechos Laborales”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 40 minutos y se realizará mediante plataforma zoom. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

#### **Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Portilla Rojas de Robles Antonella, email: [antoportilla@ucvvirtual.edu.pe](mailto:antoportilla@ucvvirtual.edu.pe) y Docente asesor Ayapi Bazán Margarita, email: [aayapiba21@ucvvirtual.edu.pe](mailto:aayapiba21@ucvvirtual.edu.pe).

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

**Nombre y apellidos:** Josué Llalli López

**Fecha y hora:** 11/08/2023 – 7pm

## **CONSENTIMIENTO INFORMADO N°02**

Título de la investigación: Aplicación de la Tercerización y su afectación en los Derechos Laborales.

Investigador (a) (es): Antonella Portilla Rojas de Robles

### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Aplicación de la Tercerización y su afectación en los Derechos Laborales”, cuyo objetivo es determinar la aplicación de la tercerización y la afectación en los derechos laborales. Esta investigación es desarrollada por estudiantes pregrado de la carrera profesional de DERECHO de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación: El tema abordado en la presente investigación tiene un impacto positivo en la sociedad en general, específicamente en el sector empresarial y en cuanto a la contratación del personal tercerizado, buscando posibles soluciones que ayuden a que los derechos laborales de los trabajadores no sean afectados.

### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Aplicación de la Tercerización y su afectación en los Derechos Laborales”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 40 minutos y se realizará mediante plataforma zoom. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

### **Participación voluntaria (principio de autonomía):**



Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Portilla Rojas de Robles Antonella, email: [antoportilla@ucvvirtual.edu.pe](mailto:antoportilla@ucvvirtual.edu.pe) y Docente asesor Ayapi Bazán Margarita, email: [aayapiba21@ucvvirtual.edu.pe](mailto:aayapiba21@ucvvirtual.edu.pe).

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

**Nombre y apellidos:** María del Pilar Arroyo Ruíz

**Fecha y hora:** 15/08/2023 – 9pm

## **CONSENTIMIENTO INFORMADO N°03**

Título de la investigación: Aplicación de la Tercerización y su afectación en los Derechos Laborales.

Investigador (a) (es): Antonella Portilla Rojas de Robles

### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Aplicación de la Tercerización y su afectación en los Derechos Laborales”, cuyo objetivo es determinar la aplicación de la tercerización y la afectación en los derechos laborales. Esta investigación es desarrollada por estudiantes pregrado de la carrera profesional de DERECHO de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación: El tema abordado en la presente investigación tiene un impacto positivo en la sociedad en general, específicamente en el sector empresarial y en cuanto a la contratación del personal tercerizado, buscando posibles soluciones que ayuden a que los derechos laborales de los trabajadores no sean afectados.

### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Aplicación de la Tercerización y su afectación en los Derechos Laborales”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 40 minutos y se realizará mediante plataforma zoom. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

### **Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Portilla Rojas de Robles Antonella, email: [antoportilla@ucvvirtual.edu.pe](mailto:antoportilla@ucvvirtual.edu.pe) y Docente asesor Ayapi Bazán Margarita, email: [aayapiba21@ucvvirtual.edu.pe](mailto:aayapiba21@ucvvirtual.edu.pe).

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

**Nombre y apellidos:** Yordan Feler Romero Mendoza

**Fecha y hora:** 30/08/2023 – 7pm

## **CONSENTIMIENTO INFORMADO N°04**

Título de la investigación: Aplicación de la Tercerización y su afectación en los Derechos Laborales.

Investigador (a) (es): Antonella Portilla Rojas de Robles

### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Aplicación de la Tercerización y su afectación en los Derechos Laborales”, cuyo objetivo es determinar la aplicación de la tercerización y la afectación en los derechos laborales. Esta investigación es desarrollada por estudiantes pregrado de la carrera profesional de DERECHO de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación: El tema abordado en la presente investigación tiene un impacto positivo en la sociedad en general, específicamente en el sector empresarial y en cuanto a la contratación del personal tercerizado, buscando posibles soluciones que ayuden a que los derechos laborales de los trabajadores no sean afectados.

### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Aplicación de la Tercerización y su afectación en los Derechos Laborales”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 40 minutos y se realizará mediante plataforma zoom. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

### **Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Portilla Rojas de Robles Antonella, email: [antoportilla@ucvvirtual.edu.pe](mailto:antoportilla@ucvvirtual.edu.pe) y Docente asesor Ayapi Bazán Margarita, email: [aayapiba21@ucvvirtual.edu.pe](mailto:aayapiba21@ucvvirtual.edu.pe).

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

**Nombre y apellidos:** Dina Corina Otiniano Espinoza

**Fecha y hora:** 04/09/2023 –9:20pm

## **CONSENTIMIENTO INFORMADO N°05**

Título de la investigación: Aplicación de la Tercerización y su afectación en los Derechos Laborales.

Investigador (a) (es): Antonella Portilla Rojas de Robles

### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Aplicación de la Tercerización y su afectación en los Derechos Laborales”, cuyo objetivo es determinar la aplicación de la tercerización y la afectación en los derechos laborales. Esta investigación es desarrollada por estudiantes pregrado de la carrera profesional de DERECHO de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación: El tema abordado en la presente investigación tiene un impacto positivo en la sociedad en general, específicamente en el sector empresarial y en cuanto a la contratación del personal tercerizado, buscando posibles soluciones que ayuden a que los derechos laborales de los trabajadores no sean afectados.

### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Aplicación de la Tercerización y su afectación en los Derechos Laborales”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 40 minutos y se realizará mediante plataforma zoom. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

### **Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Portilla Rojas de Robles Antonella, email: [antoportilla@ucvvirtual.edu.pe](mailto:antoportilla@ucvvirtual.edu.pe) y Docente asesor Ayapi Bazán Margarita, email: [aayapiba21@ucvvirtual.edu.pe](mailto:aayapiba21@ucvvirtual.edu.pe).

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

**Nombre y apellidos:** Julieth Esperanza Velázquez Viviano

**Fecha y hora:** 15/09/2023 – 5pm

## **CONSENTIMIENTO INFORMADO N°06**

Título de la investigación: Aplicación de la Tercerización y su afectación en los Derechos Laborales.

Investigador (a) (es): Antonella Portilla Rojas de Robles

### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Aplicación de la Tercerización y su afectación en los Derechos Laborales”, cuyo objetivo es determinar la aplicación de la tercerización y la afectación en los derechos laborales. Esta investigación es desarrollada por estudiantes pregrado de la carrera profesional de DERECHO de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación: El tema abordado en la presente investigación tiene un impacto positivo en la sociedad en general, específicamente en el sector empresarial y en cuanto a la contratación del personal tercerizado, buscando posibles soluciones que ayuden a que los derechos laborales de los trabajadores no sean afectados.

### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Aplicación de la Tercerización y su afectación en los Derechos Laborales”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 40 minutos y se realizará mediante plataforma zoom. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

### **Participación voluntaria (principio de autonomía):**



Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Portilla Rojas de Robles Antonella, email: [antoportilla@ucvvirtual.edu.pe](mailto:antoportilla@ucvvirtual.edu.pe) y Docente asesor Ayapi Bazán Margarita, email: [aayapiba21@ucvvirtual.edu.pe](mailto:aayapiba21@ucvvirtual.edu.pe).

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

**Nombre y apellidos:** Carlos Eduardo Pajares León

**Fecha y hora:** 21/09/2023 – 6:20pm

## **CONSENTIMIENTO INFORMADO N°07**

Título de la investigación: Aplicación de la Tercerización y su afectación en los Derechos Laborales.

Investigador (a) (es): Antonella Portilla Rojas de Robles

### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Aplicación de la Tercerización y su afectación en los Derechos Laborales”, cuyo objetivo es determinar la aplicación de la tercerización y la afectación en los derechos laborales. Esta investigación es desarrollada por estudiantes pregrado de la carrera profesional de DERECHO de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación: El tema abordado en la presente investigación tiene un impacto positivo en la sociedad en general, específicamente en el sector empresarial y en cuanto a la contratación del personal tercerizado, buscando posibles soluciones que ayuden a que los derechos laborales de los trabajadores no sean afectados.

### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Aplicación de la Tercerización y su afectación en los Derechos Laborales”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 40 minutos y se realizará mediante plataforma zoom. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

### **Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Portilla Rojas de Robles Antonella, email: [antoportilla@ucvvirtual.edu.pe](mailto:antoportilla@ucvvirtual.edu.pe) y Docente asesor Ayapi Bazán Margarita, email: [aayapiba21@ucvvirtual.edu.pe](mailto:aayapiba21@ucvvirtual.edu.pe).

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Ronald Giuseppe Rodríguez Cárdenas

Fecha y hora: 30/09/2023 – 7pm

## **CONSENTIMIENTO INFORMADO N°08**

Título de la investigación: Aplicación de la Tercerización y su afectación en los Derechos Laborales.

Investigador (a) (es): Antonella Portilla Rojas de Robles

### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Aplicación de la Tercerización y su afectación en los Derechos Laborales”, cuyo objetivo es determinar la aplicación de la tercerización y la afectación en los derechos laborales. Esta investigación es desarrollada por estudiantes pregrado de la carrera profesional de DERECHO de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación: El tema abordado en la presente investigación tiene un impacto positivo en la sociedad en general, específicamente en el sector empresarial y en cuanto a la contratación del personal tercerizado, buscando posibles soluciones que ayuden a que los derechos laborales de los trabajadores no sean afectados.

### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Aplicación de la Tercerización y su afectación en los Derechos Laborales”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 40 minutos y se realizará mediante plataforma zoom. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

### **Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Portilla Rojas de Robles Antonella, email: [antoportilla@ucvvirtual.edu.pe](mailto:antoportilla@ucvvirtual.edu.pe) y Docente asesor Ayapi Bazán Margarita, email: [aayapiba21@ucvvirtual.edu.pe](mailto:aayapiba21@ucvvirtual.edu.pe).

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

**Nombre y apellidos:** José Antonio Rodríguez Viera

**Fecha y hora:** 07/10/2023 – 7pm

## ANEXO N°04

### EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Aplicación de la Tercerización y su afectación en los Derechos Laborales**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del Juez:</b>	Zevallos Loyaga, María Eugenia
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )      Doctor ( x )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )      Social ( ) Educativa ( x )      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Jurídico - Docente
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

#### 2. Propósito De La Evaluación

La presente evaluación tiene como propósito, validar el contenido del instrumento por medio del juicio de expertos.

### 3. Datos de la Escala:

Instrumento:	Entrevista
Autores:	Antonella Portilla Rojas de Robles
Procedencia:	Documento propio
Administración:	Abogados especialistas en materia laboral y jueces en materia laboral, así como abogados del Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo.
Tiempo de aplicación:	40 minutos
Ámbito de aplicación:	Trujillo
Significación:	La presente escala está compuesta por <b>dos dimensiones</b> : Efectos e impacto de la tercerización y Lineamientos jurídicos para una adecuada regulación de la tercerización, de <b>7 áreas</b> : Interpretación de la tercerización, inestabilidad laboral, beneficios sociales, impacto del D.S 001-2022-TR, mecanismo idóneo, Regulación y lineamientos de la tercerización y de <b>9 ítems</b> (preguntas del cuestionario). El objetivo de medición es examinar la aplicación de la figura de la tercerización y su afectación en los derechos laborales del trabajador peruano.

### 4. Soporte Teórico

<b>Categorías</b>	<b>Subcategorías</b>	<b>Definición</b>
-------------------	----------------------	-------------------

<p style="text-align: center;">La Tercerización</p>	<p style="text-align: center;">Subcontratación , tercerización interna y externa, actividades que pueden desarrollarse a través de la tercerización</p>	<p>Es la práctica de subcontratar a trabajadores de una empresa externa para realizar actividades específicas en una compañía principal para efectos de orientar ciertas actividades a un tercero, es decir, mediante de esta figura se va a introducir bienes o servicios a otra empresa, en la cual esta última asume el compromiso de realizar las actividades encargadas por su propia cuenta, los peligros y productos que contribuyan el desarrollo de estas.</p>
<p style="text-align: center;">Derechos Laborales</p>	<p style="text-align: center;">Estabilidad laboral, libertad sindical, la remuneración, beneficios sociales</p>	<p>Es un conjunto de utilidades que son a lo brindados a los trabajadores como retribución al esfuerzo realizado, es decir, el empleador brinda en provecho de sus trabajadores los beneficios correspondientes que están normadas de manera nacional e internacional.</p>

## **5. Presentación de instrucciones para el Juez**

A continuación, a usted le presento la entrevista **“Aplicación de la Tercerización y su afectación en los Derechos Laborales”**, elaborado por **Antonella Portilla Rojas de Robles en el año 2023**. De acuerdo con las siguientes categorías califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p style="text-align: center;"><b>Claridad</b> El ítem se comprende</p>	<p>1. No cumple con criterio</p>	<p>El ítem no es claro</p>
	<p>2. Bajo nivel</p>	<p>El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso</p>



fácilmente, es decir, su instancia y semántica son adecuadas.		de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Nivel moderado	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>Coherencia</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>Relevancia</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.*

1. No cumple con el criterio.
2. Bajo nivel.

3. Moderado nivel.
4. Alto nivel.

**Dimensiones del instrumento:**

- Primera dimensión: Efectos e impacto de la Tercerización
- Objetivos de la Dimensión: **Analizar los efectos de la Tercerización en los Derechos Laborales.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación recomendada
Interpretación de la Tercerización	1.- ¿Considera Usted que los derechos laborales del trabajador son afectados mediante la figura de la tercerización?	4	4	4	
	2.- Cree Usted que la tercerización produce como efecto la inestabilidad laboral?	4	4	4	
Inestabilidad laboral	3.- ¿Cuáles son los beneficios sociales del trabajador más afectados a causa de la tercerización laboral?	4	4	4	
Beneficios sociales	4.- ¿Considera Usted que la promulgación del D.S N°001-2022-TR ha tenido un impacto positivo o negativo para la debida protección de los derechos laborales del trabajador?	4	4	4	
Impacto positivo o negativo del D.S N° 001-2022-TR	5.- ¿Considera Usted que la promulgación del D.S N°001-2022-TR produce vacilación jurídica al no precisar de manera clara si se puede o no tercerizar la actividad principal de una empresa?	4	4	4	
	6.- ¿Considera Usted que para una mejor protección de los derechos laborales	4	4	4	

	es necesario prohibir la tercerización de actividades que pertenezcan al núcleo del negocio de una empresa?				
--	---	--	--	--	--

- Segunda dimensión: Lineamientos jurídicos para una adecuada regulación de la tercerización
- Objetivos de la Dimensión: **Determinar los lineamientos para un adecuado tratamiento jurídico de la tercerización y evitar la afectación de los derechos laborales.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación recomendada
Mecanismo idóneo	7.- ¿Cuál considera Usted que sería el mecanismo idóneo para aplicar de manera eficaz la Tercerización y evitar la afectación de los derechos laborales del trabajador?	4	4	4	
Regulación de la tercerización	8.- ¿Cómo se debe regular en nuestra legislación la figura de la tercerización para la protección correcta de los derechos laborales?	4	4	4	
Lineamientos	9.- ¿Cuáles son los lineamientos para un adecuado tratamiento jurídico de la tercerización y evitar la afectación de los derechos laborales del trabajador?	4	4	4	

Dra. María Eugenia Zevallos Loyaga  
DNI 18190178

## EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Aplicación de la Tercerización y su afectación en los Derechos Laborales**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 3. Datos generales del Juez

<b>Nombre del Juez:</b>	Pamela del Pilar Nieves Ruíz
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )          Doctor ( x )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )          Social ( ) Educativa ( x )      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Jurídico - Docente
<b>Institución donde labora:</b>	Asesora del Consultorio Jurídico de la Universidad Nacional de Trujillo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

### 4. Propósito De La Evaluación

La presente evaluación tiene como propósito, validar el contenido del instrumento por medio del juicio de expertos.

### 3. Datos de la Escala:

Instrumento:	Entrevista
Autores:	Antonella Portilla Rojas de Robles
Procedencia:	Documento propio
Administración:	Abogados especialistas en materia laboral y jueces en materia laboral, así como abogados del Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo.
Tiempo de aplicación:	40 minutos
Ámbito de aplicación:	Trujillo
Significación:	La presente escala está compuesta por <b>dos dimensiones</b> : Efectos e impacto de la tercerización y Lineamientos jurídicos para una adecuada regulación de la tercerización, de <b>7 áreas</b> : Interpretación de la tercerización, inestabilidad laboral, beneficios sociales, impacto del D.S 001-2022-TR, mecanismo idóneo, Regulación y lineamientos de la tercerización y de <b>9 ítems</b> (preguntas del cuestionario). El objetivo de medición es examinar la aplicación de la figura de la tercerización y su afectación en los derechos laborales del trabajador peruano.

### 4. Soporte Teórico

<b>Categorías</b>	<b>Subcategorías</b>	<b>Definición</b>
-------------------	----------------------	-------------------

<p style="text-align: center;">La Tercerización</p>	<p style="text-align: center;">Subcontratación , tercerización interna y externa, actividades que pueden desarrollarse a través de la tercerización</p>	<p>Es la práctica de subcontratar a trabajadores de una empresa externa para realizar actividades específicas en una compañía principal para efectos de orientar ciertas actividades a un tercero, es decir, mediante de esta figura se va a introducir bienes o servicios a otra empresa, en la cual esta última asume el compromiso de realizar las actividades encargadas por su propia cuenta, los peligros y productos que contribuyan el desarrollo de estas.</p>
<p style="text-align: center;">Derechos Laborales</p>	<p style="text-align: center;">Estabilidad laboral, libertad sindical, la remuneración, beneficios sociales</p>	<p>Es un conjunto de utilidades que son a lo brindados a los trabajadores como retribución al esfuerzo realizado, es decir, el empleador brinda en provecho de sus trabajadores los beneficios correspondientes que están normadas de manera nacional e internacional.</p>

### **5. Presentación de instrucciones para el Juez**

A continuación, a usted le presento la entrevista **“Aplicación de la Tercerización y su afectación en los Derechos Laborales”**, elaborado por **Antonella Portilla Rojas de Robles en el año 2023**. De acuerdo con las siguientes categorías califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p style="text-align: center;"><b>Claridad</b> El ítem se comprende</p>	<p style="text-align: center;">5. No cumple con criterio</p>	<p style="text-align: center;">El ítem no es claro</p>
	<p style="text-align: center;">6. Bajo nivel</p>	<p style="text-align: center;">El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso</p>

fácilmente, es decir, su instancia y semántica son adecuadas.		de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	7. Nivel moderado	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	8. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>Coherencia</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	5. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	6. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	7. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	8. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>Relevancia</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	5. No cumple con el criterio.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	6. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	7. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	8. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.*

No cumple con el criterio.
1. Bajo nivel.

2. Moderado nivel.
3. Alto nivel.

**Dimensiones del instrumento:**

- Primera dimensión: Efectos e impacto de la Tercerización
- Objetivos de la Dimensión: **Analizar los efectos de la Tercerización en los Derechos Laborales.**

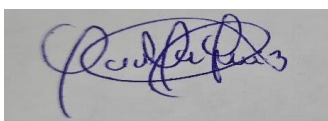
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación recomendada
Interpretación de la Tercerización	1.- ¿Considera Usted que los derechos laborales del trabajador son afectados mediante la figura de la tercerización?	4	4	4	
	2.- Cree Usted que la tercerización produce como efecto la inestabilidad laboral?	4	4	4	
Inestabilidad laboral	3.- ¿Cuales son los beneficios sociales del trabajador mas afectados a causa de la tercerización laboral?	4	4	4	
Beneficios sociales	4.- ¿Considera Usted que la promulgación del D.S N°001-2022-TR ha tenido un impacto positivo o negative para la debida protección de los derechos laborales del trabajador?	4	4	4	
Impacto positivo o negativo del D.S N° 001-2022-TR	5.- ¿Considera Usted que la promulgación del D.S N°001-2022-TR produce vacilación jurídica al no precisar de manera clara si se puede o no tercerizar la actividad principal de una empresa?	4	4	4	
	6.- ¿Considera Usted que para una mejor protección	4	4	4	



	de los derechos laborales es necesario prohibir la tercerización de actividades que pertenezcan al núcleo del negocio de una empresa?				
--	---	--	--	--	--

- Segunda dimensión: Lineamientos jurídicos para una adecuada regulación de la tercerización
- Objetivos de la Dimensión: **Determinar los lineamientos para un adecuado tratamiento jurídico de la tercerización y evitar la afectación de los derechos laborales.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación recomendada
Mecanismo idóneo	7.- ¿Cual considera Usted que sería el mecanismo idóneo para aplicar de manera eficaz la Tercerización y evitar la afectación de los derechos laborales del trabajador?	4	4	4	
Regulación de la tercerización	8.- ¿Como se debe regular en nuestra legislación la figura de la tercerización para la protección correcta de los derechos laborales?	4	4	4	
Lineamientos	9.- ¿Cuáles son los lineamientos para un adecuado tratamiento jurídico de la tercerización y evitar la afectación de los derechos laborales del trabajador?	4	4	4	



Mg. Pamela del Pilar Nieves Ruíz  
 CALL 7477  
 DNI N° 44161662

## EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Aplicación de la Tercerización y su afectación en los Derechos Laborales**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### **5. Datos generales del Juez**

<b>Nombre del Juez:</b>	Muente Saldaña Vicktor Yefferson
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( x )          Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )          Social ( ) Educativa (x )      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Jurídico - Docente
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Tecnológica Perú
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b>  (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados  Título del estudio realizado.

### **6. Propósito De La Evaluación**

La presente evaluación tiene como propósito, validar el contenido del instrumento por medio del juicio de expertos.

### 3. Datos de la Escala:

Instrumento:	Entrevista
Autores:	Antonella Portilla Rojas de Robles
Procedencia:	Documento propio
Administración:	Abogados especialistas en materia laboral y jueces en materia laboral, así como abogados del Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo.
Tiempo de aplicación:	40 minutos
Ámbito de aplicación:	Trujillo
Significación:	La presente escala está compuesta por <b>dos dimensiones</b> : Efectos e impacto de la tercerización y Lineamientos jurídicos para una adecuada regulación de la tercerización, de <b>7 áreas</b> : Interpretación de la tercerización, inestabilidad laboral, beneficios sociales, impacto del D.S 001-2022-TR, mecanismo idóneo, Regulación y lineamientos de la tercerización y de <b>9 ítems</b> (preguntas del cuestionario). El objetivo de medición es examinar la aplicación de la figura de la tercerización y su afectación en los derechos laborales del trabajador peruano.

### 4. Soporte Teórico

<b>Categorías</b>	<b>Subcategorías</b>	<b>Definición</b>
-------------------	----------------------	-------------------

<p style="text-align: center;">La Tercerización</p>	<p style="text-align: center;">Subcontratación , tercerización interna y externa, actividades que pueden desarrollarse a través de la tercerización</p>	<p>Es la práctica de subcontratar a trabajadores de una empresa externa para realizar actividades específicas en una compañía principal para efectos de orientar ciertas actividades a un tercero, es decir, mediante de esta figura se va a introducir bienes o servicios a otra empresa, en la cual esta última asume el compromiso de realizar las actividades encargadas por su propia cuenta, los peligros y productos que contribuyan el desarrollo de estas.</p>
<p style="text-align: center;">Derechos Laborales</p>	<p style="text-align: center;">Estabilidad laboral, libertad sindical, la remuneración, beneficios sociales</p>	<p>Es un conjunto de utilidades que son a lo brindados a los trabajadores como retribución al esfuerzo realizado, es decir, el empleador brinda en provecho de sus trabajadores los beneficios correspondientes que están normadas de manera nacional e internacional.</p>

## **5. Presentación de instrucciones para el Juez**

A continuación, a usted le presento la entrevista **“Aplicación de la Tercerización y su afectación en los Derechos Laborales”**, elaborado por **Antonella Portilla Rojas de Robles en el año 2023**. De acuerdo con las siguientes categorías califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p style="text-align: center;"><b>Claridad</b> El ítem se comprende</p>	<p style="text-align: center;">9. No cumple con criterio</p>	<p style="text-align: center;">El ítem no es claro</p>
	<p style="text-align: center;">10. Bajo nivel</p>	<p style="text-align: center;">El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso</p>

fácilmente, es decir, su instancia y semántica son adecuadas.		de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	11. Nivel moderado	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	12. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>Coherencia</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	9. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	10. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	11. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	12. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>Relevancia</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	9. No cumple con el criterio.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	10. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	11. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	12. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

<b>10.</b> No cumple con el criterio.
<b>11.</b> Bajo nivel.

12. Moderado nivel.
13. Alto nivel.

**Dimensiones del instrumento:**

- Primera dimensión: Efectos e impacto de la Tercerización
- Objetivos de la Dimensión: **Analizar los efectos de la Tercerización en los Derechos Laborales.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación recomendada
Interpretación de la Tercerización	1.- ¿Considera Usted que los derechos laborales del trabajador son afectados mediante la figura de la tercerización?	4	4	4	
	2.- Cree Usted que la tercerización produce como efecto la inestabilidad laboral?	4	4	4	
Inestabilidad laboral	3.- ¿Cuáles son los beneficios sociales del trabajador más afectados a causa de la tercerización laboral?	4	4	4	
Beneficios sociales	4.- ¿Considera Usted que la promulgación del D.S N°001-2022-TR ha tenido un impacto positivo o negativo para la debida protección de los derechos laborales del trabajador?	4	4	4	
Impacto positivo o negativo del D.S N° 001-2022-TR	5.- ¿Considera Usted que la promulgación del D.S N°001-2022-TR produce vacilación jurídica al no precisar de manera clara si se puede o no tercerizar la actividad principal de una empresa?	4	4	4	
	6.- ¿Considera Usted que para una mejor protección	4	4	4	

	de los derechos laborales es necesario prohibir la tercerización de actividades que pertenezcan al núcleo del negocio de una empresa?				
--	---	--	--	--	--

- Segunda dimensión: Lineamientos jurídicos para una adecuada regulación de la tercerización
- Objetivos de la Dimensión: **Determinar los lineamientos para un adecuado tratamiento jurídico de la tercerización y evitar la afectación de los derechos laborales.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación recomendada
Mecanismo idóneo	7.- ¿Cuál considera Usted que sería el mecanismo idóneo para aplicar de manera eficaz la Tercerización y evitar la afectación de los derechos laborales del trabajador?	4	4	4	
Regulación de la tercerización	8.- ¿Cómo se debe regular en nuestra legislación la figura de la tercerización para la protección correcta de los derechos laborales?	4	4	4	
Lineamientos	9.- ¿Cuáles son los lineamientos para un adecuado tratamiento jurídico de la tercerización y evitar la afectación de los derechos laborales del trabajador?	4	4	4	



Mg. VICKTOR YEFFERSON MUNTE SALDAÑA  
REG. CALL N° 5377

Mg. Vicktor Yefferson Munte Saldaña

DNI 80635277