



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Tercerización laboral y la posibilidad de tercerizar la actividad principal en la minería, según la ley y jurisprudencia, Perú 2021.

AUTORA:

Rodríguez Olivera, Melissa (orcid.org/0000-0002-0619-602X)

ASESOR:

Mg. Vásquez Torres, Arturo Rafael (orcid.org/0000-0002-8513-4483)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

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

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento.

LIMA-PERÚ

2022

Dedicatoria:

La presente tesis se la dedico a mi madre, por su apoyo incondicional en todo este trayecto de mi vida profesional, por todo el amor que siempre me ha brindado y por ser el motor de mi vida.

Agradecimiento:

Agradezco a mi Asesor Arturo Velásquez Torres por sus sugerencias durante todo el desarrollo del taller y gracias a ello haber conseguido obtener mi título de abogada.

Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	12
3.3. Escenario de estudio	13
3.4. Participantes	13
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.6. Procedimiento	17
3.7. Rigor científico	17
3.8. Método de análisis de datos	18
3.9. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	20
V. CONCLUSIONES	51
VI. RECOMENDACIONES	52
REFERENCIAS	53
ANEXOS	58

Índice de tablas

Tabla 1: Caracterización de participantes

58

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “Tercerización Laboral y la posibilidad de Tercerizar la actividad principal en la minería, según la Ley y Jurisprudencia, Perú 2021”, tuvo como objetivo general establecer de qué manera la tercerización se ocupa para que una empresa usuaria pueda delegar a una empresa tercerizadora, solo aquellas actividades que no son parte de su labor primordial, a fin de poder centrarse en su actividad principal, Perú 2021, el cual fue elaborado bajo el enfoque cualitativo, de tipo de investigación básica y diseño descriptivo y explicativo, también se utilizó la técnica de la entrevista dirigida a operadores jurídicos que fue discutido y examinado con los antecedentes, y las teorías detalladas, asimismo se utilizó la técnica de encuestas, dirigidas a trabajadores y extrabajadores de las empresas contratistas.

En suma, respecto a mis entrevistas, obtuve como resultado, respecto al primer Objetivo General, que la figura de la Tercerización Laboral si es ventajosa para la empresa principal, respecto al Objetivo Específico 1, alrededor del 70% de los participantes concluyó que, si la figura de la Tercerización es bien aplicada, los trabajadores tercerizados no se verían afectados respecto a su derecho al trabajo y respecto al Objetivo Específico 2, se concluyó que, no se puede tercerizar la Actividad Principal de una Empresa Usuaria, objetivos que fueron concordantes con los resultados obtenidos en las encuestas a los extrabajadores y trabajadores mineros de empresas contratistas.

Palabras clave: Tercerización laboral, Actividad principal, Minería.

ABSTRACT

The present research work entitled "Labor Outsourcing and the possibility of Outsourcing the main activity in mining, according to the Law and Jurisprudence, Peru 2021", had as a general objective to establish how outsourcing deals so that a user company can delegate to an outsourcing company, only those activities that are not part of its primary work, in order to be able to focus on its main activity, Peru 2021, which was prepared under the qualitative approach, basic research type and descriptive and explanatory design, the technique of the interview directed to legal operators was also used, which was discussed and examined with the background, and the detailed theories, as well as the technique of surveys, directed to workers and former workers of the contracting companies.

In short, regarding my interviews, I obtained as a result, regarding the first General Objective, that the figure of Labor Outsourcing is advantageous for the main company, In Specific Objective 1, about 70% of the participants concluded that, if the figure of Outsourcing is well applied, outsourced workers would not be affected with respect to their right to work and with respect to Specific Objective 2, it was concluded that the Main Activity of a User Company cannot be outsourced, objectives that were consistent with the results obtained in the surveys of former workers and mining workers of contractor companies.

Keywords: Labor outsourcing. Main activity. Mining.

I. INTRODUCCIÓN

El presente análisis está encaminado a analizar la posibilidad o no de tercerizar la actividad principal de una empresa principal, para ello, analizaremos la Ley N°29245, que regulariza los servicios de tercerización y su reglamento, el Decreto Supremo 006-2008-TR, toda vez que, la Ley no menciona dicha posibilidad, siendo que el Reglamento es el que da la apertura para dicha posibilidad. Al respecto, se podría mencionar la pirámide de Kelsen, toda vez que, teniendo claro, un reglamento no puede estar por encima de lo establecido por la ley, conforme lo prevé, inclusive la Carta Magna en su artículo 51.

Por otro lado, dicho análisis, servirá para constatar la viabilidad de poder tercerizar o no la actividad principal, ya que esta situación, en la práctica, perjudica directamente los derechos sociolaborales de los colaboradores que prestan servicios a las empresas contratistas, empresas, que a su vez laboran en mérito a un contrato de tercerización con una empresa principal. Es preciso tener claro que la tercerización u outsourcing, de da cuando la empresa principal realiza actividades especializadas o algunas que no pueden realizar sus trabajadores que se encuentran en su planilla, por lo cual, esta contrata a una empresa tercerizadora, para que realicen estos servicios.

Así pues, el Outsourcing, según su etimología, al traducir dicho término del inglés outsourcing refiere recurrir a fuentes externas para conseguir el objetivo anhelado. De modo que, el outsourcing resulta ser una oportunidad para integrar a la empresa una sucesión de capacidades que no se posee. Además, a través del outsourcing los directores intentan modificar un mapa de capacidades que les admita optimizar su perspectiva competitiva. La compañía que irrumpe en un procedimiento de outsourcing no gestiona internamente la operativa de una sucesión de procedimientos, los cuales no se encuentran vinculados con sus aptitudes nucleares, para alcanzar a un distribuidor externo. (Perayno, 2000, p. 38)

La empresa tercerizadora, se tiene que hacer responsable de lo asignado en la fase productiva. Asimismo, deberá poseer sus recursos financieros, técnicos o materiales. Por lo tanto, se encarga de administrar los resultados de sus labores y el desempeño de sus trabajadores, en otras palabras, dicha empresa tercerizadora es autónoma.

En ese sentido, se entiende que la tercerización u outsourcing es el procedimiento a través del cual una empresa selecciona una actividad determinada que será realizada por otra corporación. Esta será contratada para realizar dicha actividad. En consecuencia, las funciones se distribuyen de forma eficiente y eficaz (Experto GestioPolis.com, 2020).

Asimismo, la jurisprudencia nacional, a través del tribunal constitucional, se ha preocupado por definir a la tercerización, en la sentencia que recae en el expediente N° 2135-2012-PA/TC del 26/01/2016 (fundamentos 15 y 16), donde dispone que la tercerización es un modo de organización empresarial en el cual la empresa principal autoriza el desenvolvimiento de diversas actividades a otras corporaciones denominadas tercerizadoras, con la finalidad que desarrollen servicios o labores vinculadas a esta. Así como se va a desarrollar en el Marco Teórico de la presente investigación.

A su vez, es preciso mencionar que la doctrina internacional se ha preocupado también por el tema, Ben Schneider, precisó que necesita de un instrumento de gestión con la que una organización podría elegir por reunirse exclusivamente en su Core Business y no considerar los procedimientos fundamentales, puesto que no son inseparables de su actividad característica. Para los procedimientos existe la probabilidad de pactar con un distribuidor de servicios especializados y eficaces que con el transcurso del tiempo se transforma en un valioso socio (Schneider, 2020)

De manera que, la tercerización se ocupa para que una empresa usuaria pueda delegar a una empresa tercerizadora, aquellas actividades que no son parte de su labor primordial, a fin de poder centrarse en su actividad principal.

Para ello se formuló el siguiente problema general: ¿De qué manera, la tercerización se ocupa para que una empresa usuaria pueda delegar a una empresa tercerizadora, aquellas actividades que no son parte de su labor primordial, a fin de poder centrarse en su actividad principal, Perú 2021? Siendo el primer problema específico: ¿De qué manera, la tercerización vulnera los derechos socio laborales de los trabajadores mineros, Perú 2021? Y el segundo problema específico: ¿De qué manera la tercerización afecta los lineamientos para afianzar el ordenamiento jurídico, Perú 2021?

El estudio tiene justificación teórica, pues radica en examinar la figura jurídica de la tercerización laboral debido a que vulnera los privilegios tanto sociales como laborales de los trabajadores mineros (Álvarez, 2020). La justificación práctica establece que desea proteger el derecho del trabajador minero puesto que cotidianamente se ha podido demostrar que sus derechos han sido violentados por su empleador y no se evidencia una contundente norma que los resguarde (Fernández, 2020). La justificación metodológica se basa en que proponemos dar lineamiento para afianzar el ordenamiento jurídico con el objeto de impedir el incremento de casos en los que se vulneran los derechos de los trabajadores mineros peruanos (Vásquez, 2020).

Para continuar con el desarrollo del presente trabajo, se presentó como objetivos de la investigación siendo el objetivo general: Establecer la manera en que la tercerización se ocupa para que una empresa usuaria pueda delegar a una empresa tercerizadora, aquellas actividades que no son parte de su labor primordial, a fin de poder centrarse en su actividad principal, Perú 2021; siendo el primer objetivo específico: Establecer la manera en que la tercerización vulnera los derechos socio laborales de los trabajadores mineros, Perú 2021. Y el segundo objetivo específico: Determinar la manera en que la tercerización afecta los lineamientos para afianzar el ordenamiento jurídico, Perú 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Como se analizó previamente, la Tercerización u Outsourcing es un modo de organización, por lo cual una empresa usuaria, otorga la facultad del desenvolvimiento de una o más segmentos de su ocupación esencial a una o varias empresas tercerizadoras, quienes le abastecen de ocupaciones o productos.

El mencionado proceso posee como esencial característica que la entidad pudiese ser especialista en una o diversas ocupaciones específicas y donde no sea posible la espontaneidad. Así pues, la tercerización contiene un intercambio de coordinación, datos y confidencialidad entre las empresas relacionadas debido a que una tendrá que ceder a la otra parte de sus oficios lo cual se realiza a través de un contrato (Toledo, 2018).

Los autores Leal y Phillips (2020) han precisado que en Colombia la tercerización ha demostrado ser más productivo para poder lograr los mejores estándares de eficacia y reducir los costos de su operación.

En la actualidad, los autores Rengifo y Rosales (2020) señalaron que el Outsourcing es empleada por diversas empresas, debido a que se le considera como un instrumento que favorece el progreso de un procedimiento que se le encomiende eficientemente, también conocida como la tercerización para obtener una clase de servicio a una precisa empresa con el fin de conseguir un buen trabajo.

De modo que, para el autor Echevarría (2021) resulta ser un mecanismo que apoya a las empresas reduciendo costos de operaciones, pues radica en encargar operaciones de una determinada empresa para que sean más eficaces.

Así pues, los autores Palma y Peralta (2021) señalaron que la tercerización es un procedimiento administrativo en el que una empresa específica encomienda labores complementarios o similares a su primordial actividad a otros entes con el objetivo de optimizar su funcionamiento.

En este sentido, se puede definir a la tercerización laboral al ser un servicio que determinada empresa ejerce autónomamente pues efectúa los servicios subcontratados de forma autónoma con personal que depende de esta, pero no a la

principal; tanto los bienes como servicios se vinculan con la actividad tercerizada, su capacidad técnica sin que intervenga la principal, la propiedad, una organización administrativa, productiva y con una propia administración.

Asimismo, señala que la tercerización es un medio por el que una empresa brinda sus servicios secundarios, las que no interrumpen con su labor principal, a otras empresas especializadas en este ámbito. Cabe resaltar que, la tercerización se basa en otorgar el cumplimiento de ciertas labores o responsabilidades de una corporación fuera de la misma, lo que representa que se da por media de una ajena (Navarrete, 2018).

Para resumir, la tercerización se torna una estructura de administración de una corporación para que logre preservar sus aspectos solamente por su labor esencial, la que se diferencia de su competencia. No obstante, esta es una nueva forma de desempeño para el proceso de elaboración de una corporación, brindando como fin, ciertos casos, la descentralización de las obligaciones de las empresas y la cimentación de corporaciones dependientes entre ellas mismas.

En base a lo anterior, esta actividad primordial o llamada también “Core Bussines”, se entiende que tiene por actividad un núcleo, esto es su actividad nuclear, sin la cual no puede desarrollarse y generar riqueza alguna, de lo contrario se estaría hablando de una empresa inactiva, o en proceso de disolución y liquidación, pues si fuera el caso, cual sería de la razón de ser una empresa que terceriza su actividad principal. En este sentido, el Core Bussines es el mayor fundamento de la empresa usuaria, aquello por lo cual se funda y en lo que se va a producir el máximo valor añadido (Echaiz, 2007).

En tal sentido, existe un conflicto normativo que debe ser resuelto a la luz de lo contemplado en el artículo 51 de la Constitución, el que determina que la misma predomina sobre la legislación y esta, a su vez, sobre normas de menor jerarquía. Siendo así, no puede pretender aplicarse lo dispuesto en un reglamento (aprobado por D.S), sobre lo dispuesto en la Ley; por lo tanto, la Ley de Tercerización no permite la posibilidad de tercerizar la actividad principal y es la que debe primar.

Por lo tanto, el autor Coba (2020) opinó que resulta fundamental establecer las peculiaridades que obtendrá el objetivo de una empresa, puesto que, es esencial para

saber si es necesaria la tercerización para conseguir las finalidades de la propia empresa.

De manera que, la autora Bonifacio (2021) indicó que la tercerización es empleada frecuentemente para adolecer las circunstancias de trabajo y para evitar la obstaculización de la labor que efectúan sus trabajadores.

Asimismo, la Corte Suprema, ha establecido su discernimiento con relación a la actividad principal con relación a la tercerización, pues señalan que éste tiene su ámbito de aplicación inmerso en la actividad principal de toda empresa, se encuentra su núcleo o llamado también Core Bussines, esto es, su actividad principal, sin la cual no puede desarrollarse y generar riqueza, como con los criterios establecidos por la Segunda Sala de Derecho Constitucional, en su expediente, Casación laboral N° 8983-2015 del Santa, del 19/01/2017, señala que la tercerización u outsourcing establece un instrumento de suma importancia para la realización de diversas tareas de una empresa, es decir, se evita el desperdicio de recursos y trabajo de la misma.

Igualmente, existen otros pronunciamientos que emitió la Corte Suprema, donde ratifican el criterio que no es posible tercerizar la actividad principal (core bussines), que las empresas contratistas solo deberán desarrollar sus actividades que no tengan relación con la actividad principal, como lo señalado por la Segunda Sala De Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de La República, a través de la Casación Laboral N° 5659-2016 LIMA.

Por otro lado, hay criterios establecidos por la Corte Suprema, señalando que no se puede tercerizar la Actividad Principal, como lo indicado a continuación según la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema, en su Casación Laboral N° 1399-2010-Lima; en el caso anterior, la Corte Suprema relata que los juzgadores de la segunda instancia no revelaron ni mucho menos motivan de forma apropiada los fundamentos por las que sopesaban dificultada la probabilidad de que mediante una institución tercerizadora se logre subcontratar las labores primordiales de la empresa beneficiaria.

Es preciso conocer lo antecedentes de la Tercerización en el Perú, en este sentido, se señala que las Leyes N° 27626 (Ley de Intermediación Laboral) y Ley N° 29245

(Ley de Tercerización) no pronostican una prohibición con relación a dicha probabilidad. De modo que, desiste de la sentencia de segunda instancia y se encuentra presenta el recurso de casación que interpuso la empresa que tercerizó dicha actividad primordial.

Respecto a la reciente modificación del Decreto Supremo N° 001-2022-TR que modifica el Decreto Supremo N° 006-2008-TR que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29245 y del Decreto Legislativo N° 1038 que regulan los servicios de tercerización con fecha 23/02/2022, donde pretenden sustentar que no se puede tercerizar el núcleo del negocio, pero como no definen propiamente al núcleo del negocio, esto genera más incertidumbre tanto en el legislador como en los justiciables.

Cabe destacar que, hasta ahora ningún juez de la Corte Superior ni de la Corte Suprema señalan este Decreto en mención como uno de sus fundamentos porque no lo consideran apropiado ya que no posee la debida articulación. Actualmente, esta norma genera incertidumbre jurídica, pues lo ideal sería una aclaración si es que se puede tercerizar o no la actividad principal de una empresa usuaria.

Por ello, se recomienda que se analicen previamente todas las normas y reglamentos para luego emitir una nueva norma, con el fin de que la norma sea perfeccionada y corregida.

En cuanto a la vulneración de los derechos sociolaborales de los trabajadores mineros, por lo general estos colaboradores se hallan tercerizados y con remuneraciones bajas a comparación con los trabajadores de una empresa titular, aunque realicen la misma labor, lo que conforma una gran discriminación salarial.

Esto va en aumento ya que, cada vez existen más tercerizados, quienes poseen un contrato a corto plazo y que cuando no son sumamente requeridos, son retirados o no son renovados (Apaza, 2019).

No solo evidencia la desigualdad de remuneraciones, sino que también impide a los colaboradores registrarse en un sindicato y delimita la negociación grupal, entre otros. Todo amparado con la disminución de gastos laborales (lo que viene a ser una reducción y violación de las facultades laborales).

En nuestro territorio, las restricciones a las facultades laborales, amparo y bienestar ocupacional, y como la limitación a la sindicalización de los colaboradores empleados por corporaciones mineras tercerizadoras de servicios, quienes intervienen en el proceso de producción de una labor esencial de los centros mineros, esencialmente, en la recolección y adecuación de minerales representa más un trabajo precario, con menos remuneración, con evasión tributaria y el impago de utilidades para muchos colaboradores. En la actualidad, al menos el 70% de los colaboradores en el rubro minero se halla tercerizado y posee menos facultades. La tercerización genera una discriminación remunerativa. Por ello, los mineros intentan la regulación de remuneraciones de los colaboradores de los contratos con los colaboradores de la corporación contratante (Calderón, 2021).

Las mineras reconocidas han beneficiado, y continúan haciéndolo, a la tercerización laboral para quitar a los sindicatos y provocando grandes ahorros en gastos laborales que comprenden de manera negativa a la salud y la garantía de los mineros. Por ello, los colaboradores de las empresas tercerizadas obtienen el 50% de remuneración respecto a los colaboradores de planilla, con lo que se afecta el estilo de vida adecuado de los colaboradores mineros. En el Perú se calcula que la mayoría de los colaboradores empleados en la propia minería formal se hallan regulados bajo la modalidad de tercerización a través de corporaciones externas.

El modo de tercerización en la empleabilidad de trabajo primaria se sitúa en que cualquier corporación minera, emplea a una corporación tercerizadora con estructura empresarial propia, que se encarga de ciertas labores del proceso de producción, dejando el vínculo laboral para los colaboradores de la corporación externa, la propia que desempeña un poder concreto de dirección para labores propias de la corporación minera contratante y sus centros laborales (Chira, 2020).

Este contexto provoca diferentes repercusiones en las facultades de los colaboradores tercerizados, así como inequidad en las remuneraciones, incertidumbre en la permanencia laboral y delimitaciones en la negociación colectiva (Lp, 2022). De modo que en las remuneraciones son determinadas de forma diferente y la relación laboral se extiende a un tercero con el que se contrata la corporación minera, se determinan aspectos salariales no equitativos.

El salario del empleo de las grandes corporaciones supera en diversos casos el 100% a las ganancias salariales de las corporaciones tercerizadas para colaboradores mineros que desempeñan el mismo trabajo en la labor financiera de la corporación contratante.

En este sentido forma una discriminación en las evicciones laborales de los colaboradores en beneficio de la maximización de utilidades, no como la responsabilidad del Estado de asegurar el deleite de restricciones laborales iguales. Por ello, este régimen posee repercusión en la deliberación de la autonomía sindical y el amparo y salud en la actividad minera, como se expondrá posteriormente.

Al mismo tiempo, otro gran impacto de la tercerización en la agrupación de los trabajadores resulta ser el nivel de influencia de la temporalidad de los acuerdos en el desenvolvimiento de la libertad sindical (Horna, 2018).

Así pues, otra de las diferencias centrales del régimen laboral con las empresas principales y las contratistas resulta ser que los trabajadores de las empresas principales se encuentran en planilla formal de dicha empresa, reciben beneficios como estabilidad laboral y otros, mientras que gran parte de los trabajadores mineros subcontractados tienen contratos temporales, que no le garantizan estabilidad pues la renovación la evalúa el empleador. En efecto, dicha norma extiende arbitrariamente el poder a las empresas y desampara la estabilidad laboral, sobre todo, el derecho a tener un puesto de empleo estable.

Con respecto a los lineamientos para afianzar el ordenamiento jurídico de la tercerización, viene a ser esencial distinguir que el fraude a la norma logra darse empleando diferentes medios, uno de los cuales es la simulación de contratos entre una empresa tercerizadora y principal, debería haber concurrencia de ambas posturas si el negocio en fraude es simulado.

La tercerización logra ser dirigida a desempeñar fraude laboral, esencialmente violentando la subjetividad de la empresa, lo que es eficiente no solo para reducir su capacidad de negociación con los colaboradores externos, sino primordialmente para quitarles la facultad a la intervención de utilidades de la corporación matriz (Lora, 2021).

Por otro lado, el Tribunal Constitucional desempeño ciertos aspectos sobre el disimulo en la tercerización, como se reconoce en la STC N° 01671-2013 se examinó por primera vez el contenido de los e mail y la entrega de componentes de trabajo para comprender una relación laboral concreta. De esta forma, el TC determinó una contratación directa de los colaboradores tercerizados a la matriz, por lo que se había provocado una desnaturalización, determinando que enviando e mails y la entrega de teléfonos a tercerizados son manifestación de que preexistía una relación de trabajo.

Debido a esto, la legislación sobre tercerización no logra mostrar un alto grado de discrecionalidad, se debe precisar lo posible para establecer sus requerimientos de veracidad y no se admita, o en el grado menor que se pueda, que se desarrolle de manera fraudulenta en amparo del colaborador (Melgar y Romero, 2021).

Asimismo, viene a ser esencial determinar la precariedad en el trabajo ocasionado por el outsourcing no solo perturbaba a los colaboradores que brindar servicios a las grandes corporaciones, sino también a los colaboradores que dejan de ser amparados por la normativa laboral. Con la descentralización de la corporación tradicional, el Derecho Laboral, determinado siempre por la expansión, distingue una nueva etapa: la regresión (Pérez, 2017). Ciertamente, el nuevo aspecto de organización producción empresarial aumenta el trabajo independiente, inician nuevas maneras de trabajo, y se suscribe una constante fuga de colaboradores que dejan de ser dirigidos.

En la realidad, en el Perú no hay una prohibición legislativa concreta que otorgue responsabilizar a las corporaciones que mediante trasferencias de trabajadores entre sus empresas relacionadas intentan evitar las facultades laborales. Por lo que, la normativa actual debe ser lo más concreta posible para no permitir que la forma de la tercerización ayude a la precariedad laboral, que de por si preexiste al ser determinada por esta forma, pero lo que se intenta es prevenir los fraudes en su desempeño.

Mencionado esto, al percibir el estudio de la norma y el reglamento de los servicios de tercerización, preexisten debilidades en sus comprendidos, los que se deben transformar con la finalidad de prevenir o reducir que se den fraudes en el empleo de la forma de tercerización (Montoya, 2018).

Por otro lado, se debe considerar que la tercerización se formó para mejorar la producción de la corporación, no obstante, actualmente se ha tornado en un componente que ciertos empresarios emplean para recurrir al fraude, por lo que la iniciativa de transformación sea de la norma como del reglamento, ayudaría a determinar de manera eficiente los requerimientos para su validez y así poder reducir su uso inadecuado, salvaguardando las facultades laborales.

Por lo mencionado, se comprende que la forma de tercerización es necesaria para la competencia de una corporación en el mercado, no obstante, frente a la pobre constatación, ciertas corporaciones se benefician y forman una máscara, suponiendo o realizando fraude con esta forma, violentando de esta forma las facultades de los colaboradores debido a que los propios deben poseer una relación laboral de manera directa con la corporación matriz(empresa principal), disfrutando de las mismas facultades que los demás colaboradores.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de Investigación

La autora Jilcha (2019) manifestó sobre el diseño de investigación:

An essential verdict in the research design procedure turns out to be the choice of study approach, since it determines the way in which the fundamental information for a study will be obtained; however, the research design procedure relates several interrelated decisions.

El cual es de forma descriptivo porque al ser un método científico que intenta visualizar y describir la conducta de un individuo sin influenciar sobre este de ninguna forma, exteriorizaron los autores Aceituno, Alosilla y Moscoso (2021)

El autor Kumar (2019) demostró lo posterior con respecto a este diseño:

For this reason, what is carried out without voluntarily modifiable maneuvers is based mainly on the reflection of the phenomena as they occur in their natural context in order to later analyze them.

Es explicativo en cuanto expone que se desarrollará encuestas a diversos magistrados debido a que se utiliza con las problemáticas que no han sido indagadas profundamente por lo que explica detalladamente el estudio, el autor Boente (2019).

3.2 Categorías, Sub-categorías y matriz de categorización

Categoría Principal: Tercerización laboral.

Sub-categorías: Tercerización laboral en el Perú.

Segunda categoría: Vulneración de derechos sociolaborales de los trabajadores mineros.

Sub-categorías: Vulneración de derechos sociolaborales de los trabajadores mineros en el Perú.

Tercera categoría: Lineamientos.

Sub-categorías: Lineamientos para afianzar el ordenamiento jurídico de la tercerización.

3.3 Escenario de estudio

El tema propuesto se desarrollará en todo Lima, ya que el objetivo de nuestro análisis recaerá para toda la población que solicite de justicia, cuando el Poder Judicial convoque a un pleno respecto a la incertidumbre de que se pueda o no tercerizar la actividad principal en el sector Minero.

El autor Muñoz (2018) puntualizó que se hace referencia al sitio en el cual se desarrollará este estudio.

Con relación al escenario que examinará la autora Bahati (2021) se evidenció lo ulterior:

It seeks to recognize that when choosing the site to be investigated, it will be specified that it must be selected from the perspective of professional interest and the environment, so the scenario will have to be effective.

3.4 Participantes

Los participantes son especialistas en materia laboral con muchos años de experiencia, es aplicada a once (11) letrados, asimismo los participantes también fueron (10) trabajadores y extrabajadores mineros.

Para Arias (2020) los participantes resultan ser los individuos que conforman dicho estudio.

Con respecto a los participantes, los autores Bai & Clark (2019) revelaron que:

Unfortunately, selecting in observational research often represents an ultimatum for these investigations to be efficient. This selection occurs when the participants are methodically different in their opinions, so it is essential to be careful when choosing them.

Los sujetos de estudio son los magistrados que a continuación se detalla:

1. Úrsula Loyola Donayre, secretaria del 13º JETP.

2. Alex German Huamaní Gonzales, abogado laboralista con 12 años de experiencia y 7 años litigando.
3. Jesús Felipe Mori Camacho, abogado litigante laboralista, con más de 5 años de experiencia.
4. Miguel Ángel Huamaní Cabezas, abogado laboralista con 5 años de experiencia litigando.
5. Walter Terrones Suarez, abogado litigante.
6. Lenin Reyna Cornejo, asesor legal.
7. Katherine Milagros Dioses Bustamante, abogado litigante.
8. Janet Tello Gilardi, Jueza Suprema Titular de la Corte Suprema.
9. Edgar Andrés Torres Pajares, abogado del Poder Judicial.
10. Natalia López Chipayo, abogada del Poder Judicial.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La entrevista radica en la selección de información a través de preguntas que cada entrevistado debe responder a las preguntas abiertas sobre un tema determinado, indicó Arias (2020)

En este sentido, las técnicas utilizadas en el presente estudio son las siguientes:

- a) Encuesta: conjunto de preguntas que tiene como fin obtener las opiniones de un conjunto de personas y que es utilizada en investigaciones porque permite una mayor objetividad en la obtención de datos.
- b) Entrevista: Admite la recolección de registros que se consiguieron gracias a la comunicación por lo cual se desarrollaron preguntas a 5 abogados y 5 letrados especializados que laboran en el Poder Judicial.
- c) Análisis de fuentes documentales: Se verifica por el escrupuloso examen de los documentos localizados, con los cuales se han podido demostrar los fines de este análisis, formularon los autores Arias y Covinos (2021). En ese estudio se efectuará un análisis a las entrevistas y encuestas que se vinculan con la terciarización laboral.

- d) Análisis normativo: Es un estudio explicativo que se realiza por la norma que posee el objetivo de manifestar sus limitaciones, sostuvieron Bernardo, Carbajal y Contreras (2019).

En cuanto a este tema, Dewitt Wallace Library (2021) precisó las posteriores técnicas de recopilación de información:

The recorded data has been grouped into various observational, experimental, simulation and derivative collection methods.

Los instrumentos de recolección de datos:

- a) Encuesta: formulario de 10 preguntas dirigidos a trabajadores y extrabajadores de diversas empresas tercerizadoras.
- b) Guía de preguntas de entrevista: Se admiten los fines señalados dentro de la matriz de categorización, reveló Melgar (2020).
- c) Ficha de análisis de fuentes documentales: Se recolectarán los datos de revistas de derecho, aseguró Arias (2020).

La validez trata sobre la disposición que posee un instrumento en su contenido, el cual se vincula con las demostraciones válidas logradas (Vásquez, 2020). Por ello, será posible localizar dicha fiabilidad en la medida que se obtengan sistemáticamente los mismos resultados al utilizarse en reiteradas ocasiones.

La confiabilidad del instrumento posee un nivel de durabilidad para lograr un resultado gracias a la misma agrupación de individuos evaluados con este mismo test. Melgar (2020) precisa que es el grado en que un instrumento ocasiona resultados permanentes y precisos, es decir, la aplicación reiterativa al mismo grupo genera resultados similares y confiables, como también en esta investigación se realizará el juicio de expertos para la validación del instrumento.

Tabla 1*Validación de juicio de expertos*

CATEGORÍAS	N°	EXPERTO	ESPECIALIDAD	OPINIÓN
<p>Categoría principal: Tercerización laboral.</p> <p>Segunda categoría: Vulneración de derechos sociolaborales de los trabajadores mineros.</p> <p>Tercera categoría: Lineamientos.</p>	1	Abelardo Abrill Encinas Silva	Magister en Derecho Constitucional y Derechos Humanos	Aplicable
<p>Categoría principal: Tercerización laboral.</p> <p>Segunda categoría: Vulneración de derechos sociolaborales de los trabajadores mineros.</p> <p>Tercera categoría: Lineamientos.</p>	2	Raisa Zirena Arana	Magister en Lengua y Literatura	Aplicable
<p>Categoría principal: Tercerización laboral.</p> <p>Segunda categoría: Vulneración de derechos sociolaborales de los trabajadores mineros.</p>	3	Janet Ofelia Lourdes Tello Gilardi	Doctor en Derecho	Aplicable

Tercera categoría: Lineamientos.				
-------------------------------------	--	--	--	--

Fuente: propia

3.6 Procedimiento

En la presente investigación se basó en entrevistas y encuestas, estos instrumentos de recolección de datos, tienen como propósito recabar puntos de vistas de letrados conocedores del tema de la tercerización laboral en el Sector Minero en el Perú, puntualizaron los autores Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018).

Los autores Jansen & Warren (2020) precisaron que:

Qualitative research reports that research is based on collecting and analyzing written and oral words, and textual records.

Con respecto al procedimiento de recopilación de datos, se utilizó la técnica de entrevista y encuestas, para lo que se elaboró la guía de entrevistas para los abogados con especialidad laboral y la encuestas mediante la plataforma Google Forms, que fueron encuestados mediante las plataformas digitales como el zoom, WhatsApp, correo electrónico y telefónicamente. Con toda esa información se efectuó la triangulación de datos, en otros términos, datos de observación, entrevistas y análisis documental.

3.7 Rigor científico

La presente tesis, ha tomado las pautas metodológicas que la universidad ha propuesto, además de ser revisado por el servicio de prevención de plagio – Turnitin.

El rigor científico se vincula con el nivel de confiabilidad que posee este estudio, como mencionó Aceituno, Alosilla y Moscoso (2021).

- (i) La dependencia, es la recopilación de registros que se basan en la interpretación de este estudio al utilizar las concernientes técnicas de análisis.

- (ii) La credibilidad, con ayuda de la información se pudo desarrollar con determinada objetividad y sin subjetividad.
- (iii) La transferencia, basándose en que ese análisis desea que se analice exhaustivamente esta problemática.
- (iv) La confirmación, pues se realizará una adecuada triangulación de datos, gracias a la compilación de los registros vinculados a este asunto.

La autora Coy (2019) planteó sobre el rigor científico que:

The scientific rigor has been observed in each stage of the method from the planning of the research, the methodology and the field work.

Por ello, la confiabilidad se fundamenta en que las nociones de los especialistas que permitan dicha confiabilidad de los instrumentos vinculados a la recaudación de información, por lo cual sería posible conseguir la información esencial que sea eficiente para solucionar los inconvenientes trazados.

3.8 Método de análisis de datos

La muestra es probabilística porque este análisis presenta un enfoque cualitativo, pues busca examinar profundamente los significados subjetivos que conforman la realidad analizada, tal como señaló el autor Vásquez (2020).

En esta investigación se han recopilado los registros debido al uso de los necesarios instrumentos para conseguir las finalidades planteadas.

El autor Bouchrika (2021) precisó sobre la recopilación de datos:

This analysis goes beyond the information collection procedure; in other words, it tries to formulate the answers to the questions as part of the revelation and the emergence of new knowledge.

Las entrevistas poseen preguntas que se vinculan obviamente con el objeto de este estudio, aseveró Muñoz (2018).

En el estudio realizado se empleó el método interpretativo, benefició considerablemente en la exégesis lícito y en los acontecimientos pasados. Con

relación a esta indagación, el método interpretativo ha podido obtener el reconocimiento del fenómeno expuesto (entrevistados).

El autor Babatunde (2020) consideró sobre los métodos lo posterior:

The methods are linked to the collection of instruments that we use in an investigation to be able to select cases, calculate, visualize social life, collect and present data, examine data and communicate about referrals.

3.9 Aspectos Éticos

La investigación se fundamenta en el correcto uso de las medidas señaladas para su pertinente publicación, como también se consideró el reglamento de la prestigiosa UCV. Por ello, se evidenciaron las ideas de los autores consultados y se realizó un oportuno parafraseo de sus nociones para poder complementar este estudio.

Con relación al aspecto ético se utilizó el principio de beneficencia debido a que permitió convencer a los entrevistados para que participen con la finalidad de localizar una solución a dicho problema. Además, se usó el principio de no maleficencia pues no se efectuó ningún perjuicio con este estudio. Al mismo tiempo, se efectuó el principio de autonomía porque se presentó un consentimiento informado a los participantes. Para finalizar, se aplicó el principio de justicia ya que los entrevistados fueron seleccionados justamente al reflexionar sobre los beneficios logrados fueron repartidos equitativamente.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

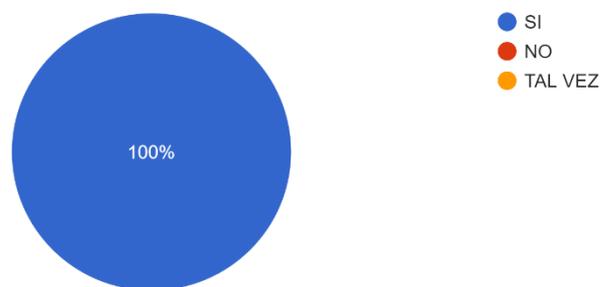
La presente tesis, tuvo 2 fases de campo; encuesta y entrevista:

4.1.1. Encuesta

La presente fase de encuesta, fue realizado a través de un formulario de la plataforma Google Forms, que consistió en 10 preguntas, con la participación de un total de 10 trabajadores y extrabajadores mineros en diversas Unidades Mineras a nivel nacional, que, en relación a sus experiencias como trabajadores en el sector minero, dieron a conocer sus opiniones.

1. Desde su experiencia como trabajador minero, ¿Considera que la figura de la Tercerización, es beneficiosa para la empresa principal (también llamada empresa usuaria o titular minera)?

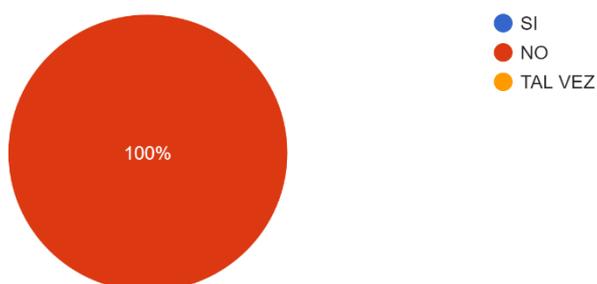
10 respuestas



Como se logra apreciar en el gráfico, el 100% de los encuestados respondieron afirmativamente a la pregunta, que, según su experiencia, afirmaron que, la figura de la Tercerización e beneficiosa para la empresa principal.

2. ¿Está de acuerdo que la titular minera tercerice su actividad principal (Core Business)?

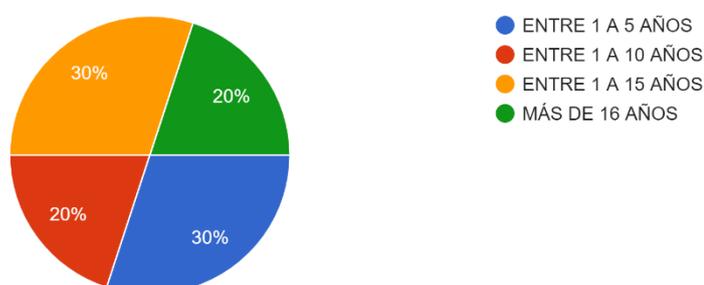
10 respuestas



Todos los encuestados, que configuran el 100%, no están de acuerdo en que la actividad principal de una titular Minera se pueda tercerizar, como se corroboran en los presupuestos obtenidos en las siguientes respuestas, respecto a que de esa forma se han visto perjudicados en sus beneficios laborales.

3. En todo el tiempo que ha laborado para las empresas tercerizadoras (contratas) en Minería. ¿Cuál ha sido el rango de años laborados?

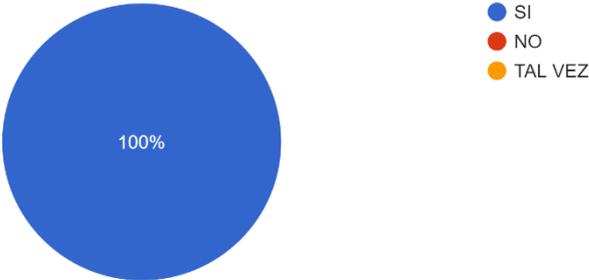
10 respuestas



Ante esta pregunta, el 30% respondieron que han trabajado para las empresas tercerizadoras, en un rango de 1 a 5 años, el 20% respondió que han laborado entre 1 a 10 años, el 30% de encuestados respondió que han trabajado para varias empresas tercerizadoras en un rango de 1 a 15 años y el otro 20% respondió que han laborado más de 15 años para diversas empresas tercerizadoras.

4. En todo el tiempo que ha laborado para la(s) empresa(s) tercerizadora(s), ¿Cree usted, que se ha visto perjudicado respecto a sus beneficios laborales y utilidades?

10 respuestas



Ante esta pregunta, el 100% de los encuestados, respondió que, en todo el tiempo que han laborado para las empresas tercerizadoras se han visto perjudicados en sus beneficios sociales y utilidades.

5. Según su experiencia, en el desarrollo de sus labores en Interior Mina, ¿Alguna vez, ha desarrollado la misma función que un trabajador de la titular minera?

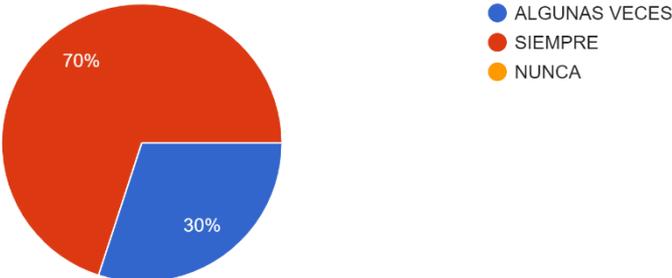
10 respuestas



Como se puede evidenciar, el 100% de los encuestados respondieron que en todo el tiempo que han realizado labores para las empresas tercerizadoras, siempre han desarrollado la misma función que un trabajador de la titular minera.

6. En todos los años que ha laborado para diversas empresas tercerizadoras, ¿Las autorizaciones, licencias y/o capacitaciones, eran brindadas por parte de la Empresa Titular, pese a estar trabajando para una empresa contratista?

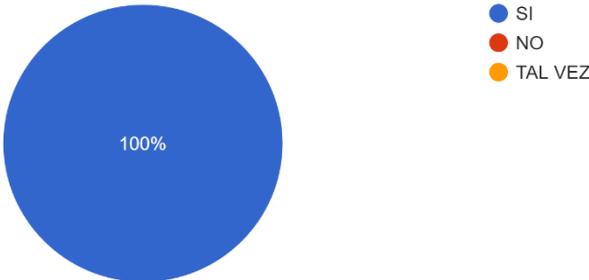
10 respuestas



Casi todos los trabajadores, que son el 70%, respondieron que en todo el tiempo que han laborado para una empresa contratista, era la titular minera quien les brindaban autorizaciones, licencias y/o capacitaciones y no por su propia empleadora (empresa tercerizadora), mientras que el 30% respondió que solo algunas veces.

7. ¿Cree usted que se ha visto afectado al derecho al trabajo, como consecuencia de haber laborado para la(s) empresa(s) tercerizadora(s), a pesar de haber realizado las mismas funciones que los trabajadores de la empresa principal?

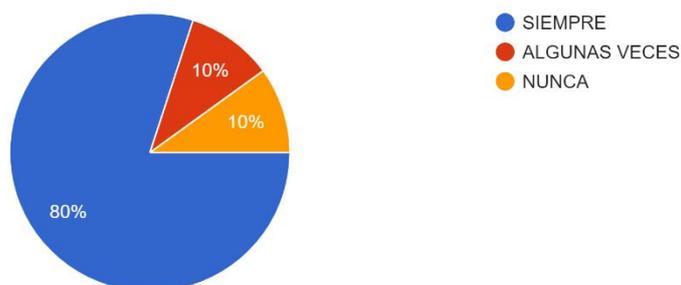
10 respuestas



El 100% de los encuestados respondió que se han visto perjudicados en su derecho al trabajo como consecuencia de haber laborado para las empresas contratistas.

8. en todos los años que ha laborado para la(s) empresa(s) contratista(s), ¿Ha recibido órdenes de algún representante de la Titular Minera, que no sea referente a aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo?

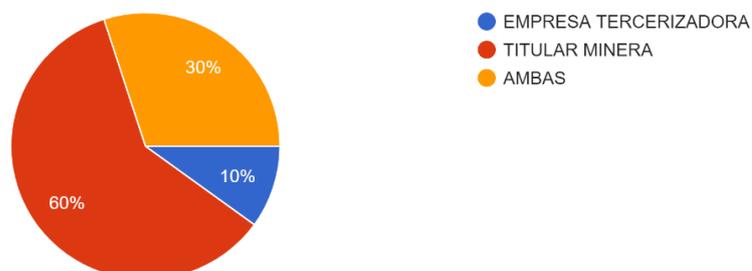
10 respuestas



Casi en todos los encuestados, con un total del 80%, respondieron que siempre recibieron órdenes de algún representante de la Titular Minera, el 10% respondieron que solo algunas veces y los otros 19% respondieron que nunca.

9. Como trabajador minero, que ha utilizado herramientas, equipos, y/o maquinarias, ¿a quién le pertenecía estas, a la empresa tercerizadora, a la titular minera o a ambas?

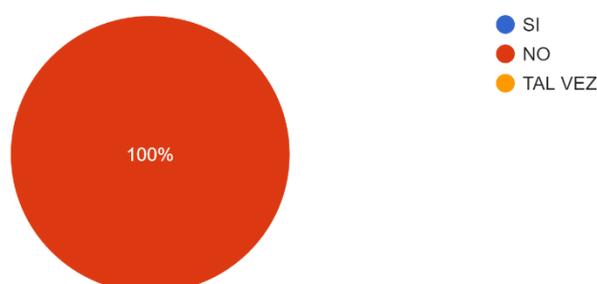
10 respuestas



El 60% de los encuestados respondió que, las herramientas, equipos y/maquinarias utilizadas, eran la titular minera, mientras que el 30% respondió que eran de ambas y solo el 10% respondió que eran de la empresa tercerizadora.

10. Respecto a las preguntas antes respondidas, considera usted que, ¿la figura de Tercerización Laboral se está aplicando correctamente, referente tanto a las Empresas Usuarias como las Empresas Tercerizadoras?

10 respuestas



En esta última pregunta, el 100% de los encuestados respondió que, de acuerdo a sus experiencias, concluyen que la figura de tercerización no se está aplicando correctamente.

4.1.2. Entrevistas

En el presente capítulo se analizó los datos obtenidos por las entrevistas realizadas, las cuales fueron contrastadas con las bases teóricas, por lo cual se acopió la información en base a los objetivos:

Objetivo General

Establecer la manera en que la tercerización se ocupa para que una empresa usuaria pueda delegar a una empresa tercerizadora, aquellas actividades que no son parte de su labor primordial, a fin de poder centrarse en su actividad principal.

1.- ¿Considera que la figura de la tercerización laboral es ventajosa para los fines de una empresa Principal (también llamada empresa usuaria)?

Si es ventajosa, ya que encargan a la empresa tercerizada una fase de la producción de la empresa usuaria, con ello, se descentraliza una etapa de su producción para un mejor rendimiento; pero este encargo debe ser asumido de manera autónoma con sus propios recursos sin mermar derechos laborales de los trabajadores.

Desde el punto de vista empresarial, sí es beneficiosa para las empresas principales, porque reducen sus costos de mano de obra, equipamiento y maquinarias, además de desplegar las actividades secundarias a las empresas contratistas. Sin embargo, muchas veces se usa para cometer fraude a la Ley. En un escenario de globalización, las empresas buscan reducir sus costos y maximizar sus ingresos; para ello requieren un sólido posicionamiento en el mercado de los productos que comercializan.

Para lograr ello, las empresas principales (usuarias), no pueden distraerse de su objeto principal (core Business), que le permitan poder proveer bienes y/o servicios de calidad. Es por ello, que las empresas pueden tercerizar parte de sus actividades, de manera tal que puedan enfocarse en un solo objetivo.

En tal sentido, actividades como limpieza, vigilancia, transporte, servicios médicos, entre otros, puede ser tercerizado a otras empresas especializadas en proveer dichos servicios. En consecuencia, considero que la figura de la tercerización sí es ventajosa para la empresa principal.

Sí, puesto que la empresa principal delega parte de su proceso productivo a una empresa tercerizadora, para que ésta realice sus actividades por su cuenta y riesgo, con sus propios recursos técnicos, financieros, o materiales, siendo responsables por los resultados de sus actividades con sus propios trabajadores, bajo su exclusiva subordinación, es decir, la empresa tercerizadora realiza un servicio u obra con su propia autonomía empresarial, no siendo responsabilidad de la empresa usuaria proporcionar todas estas condiciones, siendo cada una autónoma en la toma de sus decisiones y de su propio personal.

La tercerización laboral, no es ventajosa, toda vez que este mecanismo es utilizado con la finalidad de eludir el cumplimiento de beneficios y/o derechos laborales reconocidos en la constitución y la ley. Para las empresas principales, tercerizar labores desde el punto de vista económico, social, patrimonial y laboral, definitivamente va ser ventajoso, y sobre todo en nuestra realidad, donde las empresas usuarias se han aprovechado durante años para disminuir costos, tributos, pagos de beneficios sociales entre otros.

Considero que sí resulta ventajosa, ya que permite a la empresa principal invertir mayor tiempo y destinar sus propios recursos a las actividades principales del negocio; además, de contar con una empresa constituida que brinda los servicios tercerizados de manera especializada, reduciendo la posibilidad de errores y cargas administrativas, así como dar mayor agilidad a sus procesos.

La tercerización laboral, resulta ventajoso para la empresa principal, ya que no tiene que pagar beneficios sociales a los trabajadores tercerizados, así como tampoco asume el gasto de recursos técnicos o materiales en la labor que se desempeña, ya que los mismos son proporcionados por la empresa que ejecuta el servicio.

Considera que sí resulta ventajosa, al delegar a otras empresas especializadas actividades distintas al negocio, y así la empresa usuaria podrá invertir mayor tiempo, destinar sus propios recursos a las actividades principales, reducir cargas administrativas y dar mayor agilidad a sus procesos.

Sí, considero que la figura de tercerización laboral es ventajosa para los fines de una empresa Principal, porque se reducen costos, al contratar a empresas tercerizadoras, ya que evitan contratar a trabajadores para que estén en su propia planilla, con una buena remuneración y beneficios sociales correspondientes, estas prefieren contratar a empresas contratistas para minorar sus costos, ya que una empresa contratista, paga a sus trabajadores aprox. 25% menos de una remuneración que recibe un trabajador que labora en una empresa principal. Asimismo, hago referencia al Artículo 2 de la Ley N° 29245, que regula los servicios de tercerización, que menciona elementos copulativos que debe de cumplir la empresa tercerizadora para que se puede desarrollar la tercerización, y es que, en la realidad, no se cumple, puesto que es la empresa principal quien proporciona de maquinarias a la empresa tercerizadora,

no cumpliendo con su propia autonomía empresarial, asimismo los representantes de la empresa principal son quienes dan órdenes a los trabajadores de la empresa tercerizadora, quedando desnaturalizada la tercerización laboral, al no cumplirse con los elementos copulativos del artículo en mención de la Ley de Tercerización.

La mayoría de los entrevistados concuerdan en que sí es ventajosa. Sí hay divergencias, puesto que no todos los entrevistados concuerdan en sus respuestas. De las respuestas de los entrevistados, se infiere que la figura de la tercerización laboral resulta ser ventajosa para las finalidades de una empresa en la medida que le encomiendan a dicha empresa tercerizada para que efectúe una etapa de la producción de la empresa principal.

Considero que sí resulta ventajosa, ya que permite a la empresa principal invertir mayor tiempo y destinar sus propios recursos a las actividades principales del negocio; además, de contar con una empresa constituida que brinda los servicios tercerizados de manera especializada, reduciendo la posibilidad de errores y cargas administrativas, así como dar mayor agilidad a sus procesos.

La tercerización laboral, resulta ventajoso para la empresa principal, ya que no tiene que pagar beneficios sociales a los trabajadores tercerizados, así como tampoco asume el gasto de recursos técnicos o materiales en la labor que se desempeña, ya que los mismos son proporcionados por la empresa que ejecuta el servicio.

Considera que sí resulta ventajosa, al delegar a otras empresas especializadas actividades distintas al negocio, y así la empresa usuaria podrá invertir mayor tiempo, destinar sus propios recursos a las actividades principales, reducir cargas administrativas y dar mayor agilidad a sus procesos.

2.- ¿Considera que la figura de la tercerización laboral se viene aplicando correctamente en nuestra realidad social, referente tanto a la empresa principal como la empresa tercerizadora?

En algunos casos no, en la realidad vemos que una empresa usuaria crea una empresa X, formaliza los documentos para aparentar una legalidad, cuando en el fondo es la empresa usuaria que abastece de materiales, materia prima, etc para la producción de la supuesta etapa productiva tercerizada; pero vemos que no hay una autonomía económica ni financiera, mayormente arman esta figura con la finalidad de

burlar el vínculo laboral, beneficios sociales, etc. de los trabajadores o impuestos ante la SUNAT. La tercerización nace para que una empresa llamada contratista, desarrolle las labores con mejores elementos técnicos, filosóficos, maquinarias, equipos, etc., mejor que la empresa usuaria, a efectos que ésta última se centre en sus actividades distintivas, sin embargo, al tercerizar la actividad nuclear, no se cumple esta situación. Por lo que, considero que en nuestra realidad la tercerización no cumple con su naturaleza, por el contrario, muchas empresas la aplican para aminorar costos de mala fe.

Actualmente existe una normativa que regula la prestación de servicios de tercerización, lo cual permite evitar excesos o abusos por parte de las empresas principales en contra de trabajadores de las empresas contratistas. Es decir, dicha normativa, establece parámetros claros que buscan contrarrestar escenarios en el que el poder económico de las empresas principales, les permitan crear empresas contratistas fachada, con el sólo objetivo de desconocer derechos laborales de los trabajadores de las empresas contratistas.

Un claro ejemplo es en el ámbito minero, donde me desempeño como abogado de empresas contratistas, la normativa exige que estas empresas estén registradas y se mantengan en un registro que administra el Ministerio de Energía y Minas, para lo cual deben cumplir una serie de requisitos.

Del mismo modo, la ley especial, tiene como exigencia que la empresa contratista tenga recursos financieros, técnicos, logísticos, materiales, etc. Que asuman el servicio bajo su cuenta y riesgo, que sean responsables por los resultados y que los trabajadores estén subordinados exclusivamente a la contratista y de ninguna manera a la titular.

Basta el incumplimiento de alguna de estas exigencias para que un Juez declare la desnaturalización de la relación contractual de tercerización entre la empresa principal y la contratista, provocando que el trabajador forme parte de las planillas de la empresa usuaria. De manera tal que la norma es un mecanismo de coerción que impide a las empresas principales, simular una tercerización, bajo apercibimiento de incluir en sus planillas al trabajador afectado, mientras que, para la contratista, la sanción es perder su registro como tal.

Entonces la eficacia de la norma depende de cuánto las partes estén comprometidas en respetar las disposiciones, sin celebrar contratos simulados. Es decir, la correcta aplicación depende de las partes y no se trata de un problema de la norma, puesto que ésta contempla sanciones a las empresas que celebran contratos en contravención de la ley.

No, puesto que en nuestra realidad nacional existen muchas empresas principales y empresas tercerizadoras que aprovechan esta figura jurídica para menoscabar los derechos laborales de los trabajadores tercerizados, por un lado, las empresas tercerizadoras no cumplen con los requisitos señalados en la Ley y el Reglamento de Tercerización desde un inicio o en su defecto pierden tal condición en el transcurso del tiempo, debiendo ser considerados como trabajadores de la empresa usuaria, y en otros casos se advierte que no existe una separación funcional entre los trabajadores de la empresa principal y la empresa contratista, donde es la principal quien da ordenes de trabajo directas a trabajadores de la empresas tercerizadas, debiendo ser considerados como personal de la empresa principal.

La implementación y ejecución de la tercerización laboral tiene muchas deficiencias, falta una correcta supervisión de parte de la autoridad competente (Mintra/Sunafil), a efectos de vigilar el cumplimiento estricto de la norma.

No, lamentablemente la informalidad empresarial, hace que las empresas tercerizadoras sean cómplices de las empresas usuarias, beneficiando a estas últimas con dotación de personal que en términos cuantitativos supera la planilla de las empresas principales.

No, no lo considero puesto que, en la realidad tanto las empresas usuarias como las tercerizadoras, muchas veces utilizan esta figura de la tercerización para vulnerar los derechos de los trabajadores, puesto que los mismos trabajadores de la empresa principal lo pueden realizar o en caso de no contar con los suficientes trabajadores, contratar a más trabajadores para que formen parte de su planilla (empresa usuaria) y no habría la necesidad de contratar a empresas tercerizadoras.

Considero que, en el contexto actual, la tercerización no está siendo aplicada correctamente, puesto que, en la práctica, esta figura es empelada, con la finalidad de contratar personal (indirectamente). Las empresas usuarias deben conservar su

posición contractual como bienes del servicio; si embargo, en muchos casos, ejercen dirección sobre los trabajadores tercerizados, desvirtuando así dicha figura.

Creo que en la actualidad no se aplica correctamente la figura de la tercerización laboral, ya que la misma debe utilizarse para efectuar actividades determinadas u obras específicas; sin embargo, desnaturalizando su esencia, en muchos casos, la utilizan para contratar personal que efectúa labores propias de la empresa y que vienen a ser de naturaleza permanente.

Considero que la figura de la tercerización no ha sido aplicada correctamente, ya que en la práctica, usualmente, es empleada para ocultar la contratación del personal, los cuales resultan siendo controlados por la empresa principal, desvirtuando así dicha figura, atendiendo que, la empresa tercerizadora debe gozar de autonomía económica, financiera y de personal.

Todos los entrevistados consideran que no. No existen divergencias debido a que los entrevistados están de acuerdo. Los entrevistados recalcaron que la tercerización laboral no se aplica adecuadamente porque al existir tanto una empresa principal como una tercerizadora se vulneran los derechos laborales de los trabajadores tercerizados al utilizar con mala fe esta figura.

3.- ¿Cuál cree usted que es el rango de aplicación de la tercerización (porcentualmente hablando) por parte de las empresas principales a nivel nacional?

Considero que se viene aplicando un porcentaje alto.

A nivel nacional el rango porcentual de tercerización es de 80% de las empresas, lo que acarrea un número importante de desigualdad.

No tengo una cifra exacta a la fecha, pero un estudio del Grupo EULEN, publicado en el diario Gestión en el mes de septiembre de 2021, arrojó que más del 86% de empresas en el país se encontrarían tercerizando sus servicios. Considero que la gran mayoría de las empresas principales usan la figura de la tercerización, esto es, con la intención de aminorar costos (sueldos bajos, bonos, utilidades, etc.), porcentualmente hablando, considero un 90% (si es que no es el 100%).

Considero que la tercerización laboral se aplica en un 30%, dentro del rango general de la actividad empresarial y comercial.

Desde mi punto de vista el porcentaje estimado bordea el 90%.

Creo que el nivel de aplicación de la tercerización por parte de las empresas principales es del 90% a nivel nacional.

Actualmente, ocho de cada diez empresas tercerizan algún servicio dentro de su empresa, es decir, un ochenta por ciento (80%) de las empresas a nivel nacional.

Al ser la tercerización laboral una forma ventajosa para las empresas, están optando por aplicar dicha forma contractual, tal es así que, en el Perú el 80% de las empresas optan por la tercerización; y según un reporte del diario gestión, el 70% de los trabajadores vienen laborando mediante estos contratos.

A nivel nacional ocho de cada diez empresas tercerizan algún servicio dentro de su empresa, es decir, un ochenta por ciento (80%) de las empresas en el Perú.

La mayoría de los entrevistados manifiestan que aproximadamente el 80% de las empresas principales utilizan la tercerización. Sí existen divergencias puesto que los entrevistados no concuerdan en sus respuestas. Se infiere que gran parte de las empresas principales en todo el Perú aplican la tercerización laboral.

Objetivo específico 1

Establecer la manera en que la tercerización vulnera los derechos socio laborales de los trabajadores mineros

4.- ¿Considera que la aplicación de la tercerización laboral afecta el derecho de los trabajadores tercerizados a una remuneración digna y cobro correcto de sus beneficios laborales?

Por su puesto, a veces crean esta figura con todas las formalidades de ley, solo con la finalidad de burlar los beneficios laborales de los trabajadores.

Considero que sí, al no estar los trabajadores tercerizados, en la planilla de la empresa principal, no cobran los beneficios y jornales que los de trabajadores de la empresa usuaria, hay diferencia en el jornal remunerativo, pese a realizar la misma función, además de otros derechos y beneficios.

Desde mi punto de vista, los contratos de tercerización celebrados dentro de los parámetros que exige la norma, no deberían afectar el derecho de los trabajadores tercerizados. El problema está cuando se busca evadir la exigencia normativa y forzar contratos de tercerización en situaciones que no ameritan su celebración, con el objeto de maximizar ingresos, pero inobservando la norma y vulnerando derecho de los trabajadores tercerizados, es obvio que esta situación existe, no se puede negar.

Por lo tanto, esto no es un problema normativo, la norma existe y hay que cumplirla; sin embargo, en situaciones de mala fe de los empresarios, el rol de la inspección de trabajo debe ser más protagónico y el Estado debería de proveer de mayor logística a SUNAFIL, de manera tal que se eviten que muchos conflictos laborales relacionados a la tercerización, sean discutidos en su mayoría en el Poder Judicial, lo cual genera altos costos para el Estado y congestión de procesos laborales en el Poder Judicial.

Considero que la empresa tercerizadora, que cumpla con todos los requisitos de la Ley y Reglamento, y que los beneficios laborales de sus trabajadores no sean muy inferiores o distintos en comparación a los beneficios que reciben los trabajadores de la empresa usuaria, no afectarían sus derechos laborales, siempre y cuando cumplan estos supuestos, sin embargo, en muchos casos, basta con comparar los sueldos básicos de los trabajadores de la empresa usuaria con los de la empresa tercerizadora para darse cuenta que la realidad es otra, afectando gravemente los derechos laborales de los trabajadores tercerizados, más aún cuando estos trabajadores realizan la misma actividad, la misma labor, bajo las mismas condiciones de los trabajadores de la empresa principal.

Si afecta el derecho a tener un trabajo digno y con los beneficios laborales que deben corresponder, hay una mala aplicación de la tercerización el cual afecta y deja en desprotección e indefensión al trabajador.

Como laboralista, resulta desproporcional y discriminatorio tercerizar funciones principales que benefician a las empresas usuarias en desmedro de los trabajadores

de las contratistas, existiendo brechas salariales, diferencias en el pago de beneficios sociales y derechos convencionales, además de diferencias sustanciales en el pago de las utilidades que no perciben los trabajadores de empresas contratistas.

Sí, considero que actualmente, la aplicación de la tercerización afecta el derecho de los trabajadores tercerizados, puesto que, como lo mencioné en la pregunta N° 2, los trabajadores tercerizados perciben una remuneración muy debajo de lo que realmente les correspondería, y también se ven afectados en el cobro de sus beneficios sociales.

No, la tercerización laboral sirve como mecanismo para fomentar el empleo formal, promoviendo la contratación de personal de acuerdo a ley. La supuesta precariedad de las remuneraciones nace de la idea de que los trabajadores de la empresa usuaria podrían recibir un mayor sueldo que los percibidos por la empresa tercerizadora; al respecto, se debe tener en cuenta el motivo por el cual la empresa usuaria contrata los servicios de una empresa tercerizadora, el mismo que está relacionado con el ahorro de los costos laborales, ya que si no pudiera tercerizar el servicio la empresa estaría obligada a contratar trabajadores directos; sin embargo, el costo laboral sería mayor, generando una reducción en la contratación de trabajadores.

Esta figura se daría siempre y cuando la empresa pague a los trabajadores contratados por tercerización, remuneraciones menores, a lo que perciben otros trabajadores contratados directamente para la empresa, cuando ambos efectúan las mismas actividades, en igual horario y en el mismo lugar físico de trabajo. En este sentido, es evidente que el contraste de ingresos perjudica directamente a los trabajadores, ya que afecta dentro de su remuneración, sus beneficios sociales, como la Compensación por Tiempos de Servicio (CTS), gratificaciones y los aportes para sus pensiones.

No, la tercerización promueve la contratación laboral con arreglo a ley y brinda mayor cantidad de empleo formal. Es cierto que, algunas veces se alude a una supuesta "precariedad" de los salarios; sin embargo, no se considera que el motivo por el cual la empresa usuaria contrata los servicios de la empresa tercerizadora, el motivo está relacionado con el ahorro de los costos laborales, esto también tiene incidencia en la cantidad de personal a contratar.

Todos los entrevistados concuerdan en sus respuestas al señalar que sí se perjudican los derechos de los trabajadores. No hay divergencias, ya que todos los entrevistados concuerdan en sus respuestas. Se analiza que el ejercicio de la tercerización termina afectando el derecho laboral de los tercerizados puesto que no reciben una adecuada remuneración ni perciben beneficios sociales.

5.- ¿Considera que la aplicación de la tercerización laboral afecta el derecho al cobro justo de las utilidades de los trabajadores tercerizados?

Efectivamente, la empresa tercerizada siempre va generar menos utilidades que una empresa usuaria, ello afecta la percepción de utilidades de manera correcta; por ello, el trabajador se ve obligado recurrir a los órganos jurisdiccionales para desnaturalizar la tercerización de su vínculo laboral y recuperar las utilidades no gozadas oportunamente.

Sí, porque pese a que realizan la misma función tanto trabajador de contrata y principal, hay una diferencia enorme en el pago de las utilidades. Justamente este es uno de los factores para aplicar la tercerización en el caso de muchos empresarios.

Al igual que mi respuesta anterior, si la tercerización está dada en estricta observancia de lo dispuesto en la norma, cumpliendo a cabalidad los requisitos esenciales y elementos característicos señalados en la Ley N° 29245, de ninguna manera se estaría afectando el derecho de los trabajadores en las utilidades, puesto que percibirán lo que, dentro del marco legal, genere su empleador como dividendos.

No, siempre y cuando se aplique una tercerización válida y cuyos beneficios laborales comparados con los de los trabajadores de la empresa usuaria, sean justos y acorde a la realidad de cada empresa, considero que no afectarían el cobro de las utilidades.

Por supuesto que afecta al pago y cobro de las utilidades a los trabajadores tercerizados, teniendo en consideración que el pago de utilidades se da únicamente para los trabajadores en planilla de la empresa principal. Efectivamente, si se aprecia que los trabajadores de las empresas tercerizadoras realizan funciones que guardan relación con el núcleo del negocio de las empresas usuarias, se evidenciaría una desnaturalización de dichos contratos, correspondiendo los mismos beneficios de los trabajadores de planilla de la empresa usuaria.

Considero que no se ven afectados, mientras la aplicación de la tercerización se haya hecho correctamente, de acuerdo a lo dispuesto en su Ley y Reglamento.

No, porque los trabajadores son directamente contratados por la empresa tercerizadora, entonces el cobro de los beneficios que perciban – como las utilidades – depende directamente de las ganancias de dicha empresa, y no del lugar donde realizan sus labores.

Conforme indiqué en el punto anterior, la tercerización laboral implica que los trabajadores son contratados por un tercero, para que desarrollen actividades en las instalaciones de la empresa; lo cual evidentemente, afecta el pago de las utilidades, ya que los trabajadores tercerizados perciben montos menores que los contratados directamente por la empresa usuaria.

No, en la práctica los trabajadores están desempeñando labores en la empresa tercerizadora y sus utilidades deben estar relacionadas con su empleador, no respecto al lugar en donde realizan sus labores.

Casi todos los entrevistados sostienen que sí. Sí hay divergencias, porque uno de los entrevistados no concuerda con los demás. Se colige que la tercerización laboral perjudica el derecho al cobro justo de las utilidades de los trabajadores tercerizados debido a que este beneficio solo se les otorga a los trabajadores que están en planilla.

6.- ¿Considera que la aplicación de la tercerización afecta el derecho al trabajo de los trabajadores tercerizados?

Si no es acorde a ley, efectivamente afecta derechos de los trabajadores, el empleador burla creando empresas a veces ficticias y revisten de legalidad solo con la finalidad de infringir derechos laborales. Sí, porque estando en la planilla de las contratadas el 90% de trabajadores tiene contrato a plazo fijo, por lo que la contrata en cualquier momento puede “bajo el pretexto de vencimiento de contrato”, despedir a al trabajador.

Me remito a las respuestas dadas a las preguntas cuarta y quinta. Depende, como señalé en las anteriores preguntas, de existir una tercerización laboral que cumpla con todos los requisitos de la Ley y Reglamento, y que no existan diferencias

remunerativas notorias (entre otros) entre los trabajadores de la usuaria y tercerizadora, no afectaría los derechos laborales de los trabajadores tercerizados.

Afecta el derecho al trabajo reconocido en el artículo 22 y 23 de la Constitución Política del Estado, así como principios del derecho del trabajo. Considero que si se aplica respetando las normas legales y además las funciones que desempeñan los trabajadores no son funciones inherentes de la empresa principal, y que a todas luces son actividades complementarias, solo en este supuesto no se estaría afectando los derechos laborales.

Como lo he señalado en la pregunta anterior, considero que no se ve afectado el derecho al trabajo, siempre y cuando se haya aplicado correctamente esta figura de la tercerización.

No, por el contrario, esta figura brinda oportunidades de empleo y promueve la contratación formal de los trabajadores; su limitación genera mayor desempleo, ya que al contratar un servicio de tercerización buscan reducir costos. El problema está relacionado con los costos laborales de ingreso y salida de un trabajador, lo cual desincentiva la contratación directa.

No, la limitación de la tercerización solo genera mayor desempleo, dado que, las empresas no querrán generar mayores gastos de los que puede, y que, además, busca reducir al contratar un servicio de tercerización.

El problema está relacionado con los costos laborales de ingreso y salida de un trabajador, lo cual desincentiva la contratación directa.

Los entrevistados aseguran que sí se perjudica el derecho al trabajo de los tercerizados. No se encontraron divergencias pues los entrevistados coinciden. Los entrevistados precisaron que dicha afectación se origina porque al no pertenecer a una planilla no pueden gozar de los beneficios laborales.

Objetivo específico 2

Determinar la manera en que la tercerización afecta los lineamientos para afianzar el ordenamiento jurídico.

7.- ¿Cuáles son los criterios de los órganos judiciales que se vienen aplicando respecto a la posibilidad de tercerizar la actividad principal de una empresa principal?

Cada órgano jurisdiccional tiene su criterio, en su mayoría creo que se inclina que debe tercerizarse por las actividades complementarias de una empresa, o una fase de su producción.

Como abogado litigante, vemos en la práctica que no hay un criterio uniforme al respecto, son pocos los juzgados laborales que aplican el razonamiento respecto a que no se puede tercerizar la actividad principal de una empresa principal, incluso la propia corte suprema, pese a que anteriormente en las Casaciones 5659-2016-Lima, 8983-2015- Del Santa y 10691-2017-Lima, señaló categóricamente que no se puede tercerizar la actividad principal, ahora cambia de criterio, e incluso en muchas casaciones no se pronuncia al respecto.

En lo que respecta a la posibilidad de tercerizar la actividad principal, el Poder Judicial aún sigue emitiendo pronunciamientos totalmente disímiles, la Corte Suprema ha señalado en diversas casaciones que no es posible y en otras ha manifestado que sí lo es.

Esto es algo que urgentemente debe atender el Poder Judicial, más aún cuando el porcentaje de tercerización en el país es bastante considerable.

Quizás sea necesario que se evalúe la posibilidad de emitir un Pleno Casatorio sobre esta controversia y determinar si es posible o no, uniformizando criterios y evitando la incertidumbre tanto de trabajadores como de empleadores.

Los juzgados laborales respecto a la posibilidad de tercerizar la actividad principal, se amparan en base a lo señalado en el artículo 3 de la Ley 29245, es decir, al no encontrarse prohibida la tercerización de la actividad principal o nuclear de la empresa, aplican este criterio, siendo uniformes en cuanto a la posibilidad de tercerizar la actividad principal al estar permitidas por la propia ley.

Los criterios son variados en las distintas Cortes Superiores de Justicia del Perú, entre Jueces Especializados y Salas Laborales.

En definitiva los juzgados y salas laborales están verificando las actividades que desempeñan las empresas contratistas, si en específico las funciones que realizan

sus trabajadores son distintas al Core Business de la empresa principal, si estas actividades son las mismas que desempeñan los trabajadores de empresas usuarias, se estaría evidenciando una desnaturalización de los contratos de tercerización y por ende se ordena el pase de dichos trabajadores en la planilla de la empresa principal. Los criterios de los órganos judiciales son variados, considero que los juzgados y salas laborales e incluso de las Salas de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, tienen el criterio de tercerizar la actividad de una empresa principal, es del 45%, estos órganos judiciales suelen ampararse en el hecho que como no encontrarse prohibida la tercerización de la actividad principal, asumen que se encuentra permitido, amparado el artículo 3 de la Ley 25249, criterio que a mi postura es mal interpretada.

En la actualidad, los órganos jurisdiccionales han adoptado, en su mayoría, el criterio de considerar que se pueden tercerizar actividades de una parte del ciclo productivo de la empresa principal; además, que la empresa tercerizadora cumpla con ciertos requisitos, tales como: a) asumir los servicios contratados por su cuenta y riesgo; b) contar con sus propios recursos financieros, técnicos y materiales; y c) sus trabajadores estén bajo su subordinación.

En la Corte Suprema en el año 2010 (Casación No. 1399-2010-LIMA) se estableció que en el texto de la Ley No. 29245 no existe restricción alguna a tercerizar actividades principales o neurálgicas de la empresa, es decir hasta ese momento, la normativa no regulaba este tipo de casos, sin embargo, con la dación del Decreto Supremo N° 001-2022-TR, es evidente que el criterio jurisprudencial en la materia, va a variar.

A nivel judicial, se considera que se puede tercerizar actividades de una parte del ciclo productivo de la empresa principal; asimismo, la empresa tercerizadora debe asumir los servicios contratados por su cuenta y riesgo; además, de contar con sus propios recursos financieros, técnicos y materiales; y que sus trabajadores estén bajo su subordinación.

Los entrevistados consideran que pese a que cada órgano judicial tiene su propio criterio, muchos señalan que solo debería de tercerizarse cuando se necesiten actividades complementarias. No existen divergencias, pues los entrevistados están

de acuerdo. De las respuestas se interpreta que los entrevistados conocen los criterios básicos de los órganos judiciales, pero enfatizan que, en ocasiones, estos pronunciamientos no suelen ser uniformes.

8.- ¿Considera que la aplicación de la tercerización, en cuanto a que una empresa principal desplaza su actividad llamada Core Business a una empresa contratista, se ajusta al respeto de las normas laborales?

No respeta las normas laborales, cuando ello ocurre el órgano jurisdiccional reconocerá el vínculo laboral con la empresa usuaria, otorgándole los beneficios sociales que ello conlleva.

No se ajusta al respeto de las normas laborales, como he manifestado a lo largo de la encuesta, la tercerización debe enfocarse en hacer más viable la labor de la empresa principal, tercerizando sus actividades complementarias, es decir, una empresa usuaria puede tercerizar por ejemplo en el caso de minería; la vigilancia, la salud, la hotelería, los comedores, construcción civil, el transporte, pero no la extracción de minerales, porque si lo hace, con qué actividad se quedaría, se convertiría en una empresa en disolución o quiebra, que no es el sentido de la tercerización.

Si la pregunta es si se ajusta estrictamente a lo dispuesto en la norma, la respuesta es sí. La Ley de tercerización no contiene una disposición expresa que prohíba tercerizar la actividad principal o Core Business; por tanto, aplicando el literal a) del artículo 2 de la Constitución Política del Perú que señala: "Nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda, ni impedido de hacer lo que ella no prohíbe", resulta válido que se tercerice el Core Business, en tanto no exista norma prohibitiva.

En el ámbito minero, la Ley General de Minería, expresamente señala que sí es posible tercerizar la actividad principal, con lo cual se puede concluir que, al menos en la minería, es posible tercerizar la actividad principal. Al existir una norma con rango legal que lo permite.

Es cierto que en el mes de febrero el Ejecutivo emitió un Decreto Supremo que expresamente señala que es posible tercerizar la actividad principal, pero no el núcleo del negocio; sin embargo, lejos de aclarar la disyuntiva ha acrecentado más la incertidumbre, al no ser clara su definición de qué es actividad principal y qué es núcleo del negocio, pese a establecer cinco (5) "supuestos" para identificarlo.

Además, esta norma ya está siendo objeto de acciones constitucionales (amparos y acciones populares) que cuestionan su validez, puesto que evidentemente transgreden la libertad de empresa y de contratación de las empresas principales y contratistas, así como también transgreden la Constitución al pretender modificar una Ley con una norma de rango inferior (decreto supremo), lo cual es una clara inobservancia del principio de jerarquía normativa previsto en el artículo 51 de la Constitución Política del Estado.

Considero que al no existir prohibición de la tercerización de actividades principales (Core Bussines) no afecta a las normas laborales, siempre y cuando las empresas tercerizadoras cumplan con los requisitos señalados en la ley, sin embargo, en la práctica se puede verificar que las contratistas muchas veces no cumplen con estos requisitos, sumado a ello las diferencias salariales respecto a los beneficios laborales (remuneración, utilidades, bonos y otros conceptos), pese a que realizan la misma actividad de los trabajadores de la empresa usuaria, de ser así, si afectaría los beneficios laborales de los trabajadores de las empresas tercerizadoras.

La Ley autoriza determinadas actividades a tercerizar en la empresa y en determinados porcentajes, la actividad principal Core Bussines no está permitido tercerizar.

Considero que no se podrían desplazar las actividades principales a las empresas contratistas, estarían hablando de una simulación contractual.

No, considero que el desplazamiento de la actividad principal, también llamada Core Bussines, a una empresa contratista no se ajusta al respecto de las normas laborales, puesto que al no ser clara la ley sobre la posibilidad que se pueda tercerizar la actividad principal de una empresa minera, estaríamos hablando que cualquier empresa contratista podría cumplir con trabajos propios de su actividad principal, entonces estaríamos hablando que la empresa usuaria se quedaría sin el objeto principal de su empresa, ya que cualquier empresa contratista podría desarrollar los mismos trabajos que estas hacen. Asimismo, debo añadir que lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley 29245, sobre los elementos esenciales para que se produzca la tercerización, muchas veces no son cumplidas por las empresas contratistas, por los motivos expuestos en la respuesta N°2.

En cuanto a las normas que regulan los contratos de tercerización, debe señalarse que, mediante el Decreto Supremo N° 001-2022-TR, el estado pretende regular la tercerización, impidiendo que se apliquen estos contratos al desarrollo de labores de carácter permanente, o en actividades neurálgicas de las empresas, permitiendo un mejor control y respeto a las normas laborales.

A nivel judicial, se considera que se puede tercerizar actividades de una parte del ciclo productivo de la empresa principal; asimismo, la empresa tercerizadora debe asumir los servicios contratados por su cuenta y riesgo; además, de contar con sus propios recursos financieros, técnicos y materiales; y que sus trabajadores estén bajo su subordinación.

No, la norma permite que la tercerización sea utilizada por las empresas para delegar etapas o fases de la unidad productiva; sin embargo, las funciones propias del objeto principal “core business” de la empresa, son procesos que no se deben tercerizar.

Algunos entrevistados concuerdan que no se respetan los reglamentos laborales. Sí existen divergencias porque uno de los entrevistados no presenta similitud en su respuesta a diferencia de los otros. Se deduce que no se respetan las normativas laborales porque la finalidad de la tercerización es complementar el trabajo de la empresa principal.

9.- ¿Cree usted, que es válido tercerizar la actividad principal de una empresa usuaria?

No es válido, si ocurre ello resulta contradictorio con lo señalado en la norma, ya que la norma hace referencia de que es factible tercerizar una parte del ciclo productivo.

No, se debe tercerizar actividades complementarias o conexas, pero no la actividad principal porque eso desnaturaliza su esencia y perjudica a la clase trabajadora.

Para evitar ser redundante, me remito a la respuesta dada a la pregunta número 8.

No, porque la tercerización nace con el fin de que la empresa principal pueda descentralizar parte de sus actividades, para así poder centrarse en su actividad principal (core bussines), es decir, pueda enfocar todos sus esfuerzos en su núcleo

principal, porque de tercerizar todas sus actividades, además de la actividad principal, cuál sería la razón de ser de la empresa, si terceriza todo, con qué actividad se quedaría, qué actividad desarrollaría, cuál sería su razón de ser como empresa, porque de ser así, sería una empresa inactiva, en banca rota, situación que no se da en el caso de las empresas usuarias.

No considero válido tercerizar la actividad principal de la empresa, toda vez que esta debe responder de manera directa ante cualquier incumplimiento o deficiencia del producto y/o resultado final.

En definitiva, no.

No, puesto que, si una empresa usuaria terceriza su actividad principal, entonces esta no se quedaría con actividad alguna, entonces no tendría sentido que las “actividades principales de una empresa usuaria”, también las desarrolle una empresa contratista, ya que la empresa contratista solo debería desarrollar actividades complementarias, mas no actividades principales, que son propias de la empresa usuaria.

No resulta válido tercerizar el Core Business o actividad principal de la empresa usuaria, es decir, las relacionadas con la actividad principal.

No es correcto tercerizar actividades propias, ya que puede dar pie a futuros procesos laborales en contra de las empresas usuarias, en los cuales, los trabajadores pretendan la desnaturalización contractual y el pago de alguna indemnización por despido o el reintegro de beneficios sociales que les hubiera correspondido de haberse encontrado en planilla de la empresa.

No, la finalidad de la tercerización consiste en que la empresa usuaria cuente con la experiencia de una empresa ya constituida, reduciendo la posibilidad de errores y responsabilidades en torno al servicio tercerizado. Delegar la actividad principal a una empresa tercerizadora, significaría que esta no cuenta con una administración propia y puede ser utilizada para acciones fraudulentas.

Los entrevistados consideran que no. No existen divergencias porque los entrevistados coinciden en sus opiniones. Se concluye que no resulta válido tercerizar la actividad principal de una empresa usuaria porque contraviene el ordenamiento jurídico laboral.

10.- ¿Cuál es su opinión a la promulgación del reciente Decreto Supremo N° 001-2022-TR, respecto a que señala no se puede tercerizar el Core Bussines de una empresa principal?

Debe haber una revisión de las actividades tercerizadas con que cuenta una empresa, con la finalidad de distinguir entre actividad principal y actividad complementaria, para ello debemos revisar los contratos de tercerización, la partida de constitución de las empresas comprendidas en la tercerización, a fin de determinar si estamos o no dentro de la definición del objeto social, sino estamos comprendidos, estaremos fuera de los alcances de la norma.

Considero que el reciente Decreto Supremo habla sobre la imposibilidad de tercerizar la actividad nuclear del negocio de la empresa principal, por ese lado apoya la tesis de la naturaleza de la tercerización, sin embargo, la forma de su dación y lo complejo de su texto, no ayuda a su debida y correcta aplicación; Ello seguramente hace que hasta la fecha ninguna autoridad judicial se haya pronunciado en ninguna sentencia, lo que lo convierte en letra muerta hasta el momento.

De igual manera, me remito a la respuesta a la pregunta número 8.

Considero que está bien la prohibición de tercerizar la actividad principal, ya que el reciente Decreto Supremo, justamente regula que las actividades especializadas u obras no pueden tener por objeto el núcleo del negocio, es decir, no está permitida la tercerización de las actividades que forman parte del núcleo del negocio, pues como señale en la pregunta anterior, en la actualidad la mayoría de las empresas usuarias tercerizan todas sus actividades, incluidas las principales, en ese sentido, cabría preguntarse, cual es la razón de ser de estas empresas si tercerizan todo, se quedaría como una empresa inactiva, situación que no se da. Me parece correcta la dación de esta norma, considerando que el Perú es un país que obtiene sus ingresos en un 70% de la Minería, resulta razonable la emisión del Decreto Supremo en mención.

Establece parámetros diferenciadores para permitir la sub contratación de empresas tercerizadoras, siempre que sus funciones no tengan ninguna relación con el núcleo del negocio de la empresa principal.

Considero que esta modificatoria no es clara, puesto que habla principalmente sobre el núcleo del negocio, sin tener claro a que se refiere este término, ya que la Ley de

Tercerización tampoco lo menciona, ni su reglamento, ni mucho menos en esta última modificatoria, puesto, nuevamente estaríamos hablando de interpretación a este término, entonces, esta modificatoria lo que hace es confundir más a las partes y a los magistrados al no ser clara.

Considero que, la norma ha sido promulgada con el fin de evitar posibles contrataciones fraudulentas; sin embargo, en la práctica genera mayores limitaciones para la empresa y desincentiva su aplicación, al incorporar nuevas causales de desnaturalización de los contratos; por ejemplo, lo dispuesto en la Única Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 001-2022-TR, el mismo que refiere que durante el plazo de adecuación, las empresas tercerizadoras no pueden extinguir los contratos de trabajo de aquellos que hubieran sido desplazados para el desarrollo de actividades que forman parte del núcleo del negocio por causas de la misma adecuación, salvo la contratación directa de dichos trabajadores de la empresa usuaria; estas nuevas reglas afectan a las empresas.

El Decreto Supremo N° 001-2022-TR, viene a ser una norma que permite regular de mejor manera los contratos por tercerización, en este sentido, se impide que las actividades que forman parte del núcleo del negocio sea tercerizadas; por lo tanto, la norma en mención, permite que las empresas establezcan una revisión rigurosa de las actividades tercerizadas con que cuenta, con el objetivo de distinguir entre: núcleo del negocio, actividad principal, actividad especializada y complementaria.

Considero que, la norma en referencia genera mayores limitaciones a la figura de la tercerización y desincentiva su aplicación, al incorporar causales de desnaturalización de los contratos; por ejemplo, lo dispuesto en la única Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 001-2002-TR; estas nuevas reglas afectan a las empresas.

Todos los entrevistados opinan que se debe de prohibir la tercerización de la actividad principal. No se encontraron divergencias, debido a que los entrevistados coinciden en sus perspectivas. De las respuestas se entiende que el Decreto Supremo en mención recalca que no es permisible la tercerización de aquellas actividades que conformen la actividad principal.

11.- ¿Tiene algo adicional que comentar, sugerir o agregar respecto a la Tercerización Laboral en el ámbito de la actividad Minera?

Se debería establecer un pleno casatorio supremo, a fin de poder establecer bien este tema y evitar criterios diversos al respecto, ponderando siempre el derecho del trabajador.

La tercerización conforme a su naturaleza es viable y propicia la inversión y el trabajo, sin embargo, al aplicarse de forma simulada o fraudulenta, perjudica a los trabajadores tercerizados. Por otro lado, pese a que la Sunafil muchas veces interviene y emite las actas de infracción, estas ni siquiera son observadas por la mayoría de juzgados laborales, salas y corte suprema.

Considero que debe propiciarse un pleno casatorio supremo vinculante para que quede establecido las reglas respecto a la tercerización de la actividad principal.

Reiterar la urgencia de pronunciamientos uniformes por parte del Poder Judicial, a fin de dar seguridad jurídica a los empleadores y a los trabajadores sobre la posibilidad de tercerizar o no la actividad principal, Core Business o núcleo del negocio.

Es necesario también que el Ejecutivo derogue el Decreto Supremo N° 001-2022-TR, por tratarse de una norma que vulnera derechos constitucionales y que, más que aclarar, termina generando más confusión en materia de tercerización.

Del mismo modo, es labor del Ejecutivo dotar de mayor logística a la autoridad inspectiva, de manera tal que identifique y sancione aquellas relaciones contractuales simuladas de tercerización que se celebran en contra de la normativa y que causan perjuicio a los trabajadores tercerizados.

El tema de tercerización, es un tema muy amplio, considero que falta mucho por regular y corregir, y mucho más en temas mineros, ya que muchas empresas usuarias utilizan esta figura legal con el fin de menoscabar los derechos laborales de los trabajadores contratistas, puesto que aminaran costos en todo sentido, desde sueldos básicos hasta utilidades, donde los trabajadores tercerizados realizan en la practica la misma actividad que los trabajadores de la principal, bajo las mismas condiciones, mismas circunstancias, mismo cargo, misma actividad, misma unidad minera y sobre todo bajo la subordinación de los trabajadores de la principal, y sobre todo pasan de

contrata en contrata bajo lineamientos de la principal (lo cual advierte la sola provisión de personal), en ese sentido, cabría preguntarse, si los trabajadores tercerizados que realizan la misma actividad que los principales y están de contrata en contrata por muchos años, por qué reciben un sueldo ínfimo comparado con los sueldos que otorga la principal a sus trabajadores, cuál sería la justificación jurídica, no existe, por otro lado, no se pretende que el trabajador contratista gane igual que un trabajador principal, pues la realidad empresarial entre la usuaria y la contrata es distinta, pero si considero que sus beneficios laborales deberían ser acorde al mercado, de manera prudencial y justa, es decir, no existan diferencias abismales entre el uno y el otro, por el contrario achicar las brechas, pues muchas veces los trabajadores contratistas mineros, se sienten de cierta manera discriminados al recibir un monto diminuto comparados a los otorgados por la principal. Se necesita mucha más supervisión por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo, la empresa privada vulnera constantemente la aplicación de la ley de tercerización y eso hace atendible una mayor supervisión por parte de las autoridades competentes (Mintra/Sunafil).

Es en definitiva una forma de tercerización laboral, pero mientras exista grupos empresariales de poder que controlen y avalen esta forma paupérrima de contratación seguirán existiendo vulneraciones y brechas en recursos humanos.

Considero que se podría convocar a un pleno casatorio laboral, para así poder unificar el criterio de que no se pueda tercerizar la actividad principal en la minería.

En el ámbito de la minería existen actividades temporales que requieren de mano de obra calificada, técnica y local. Para el desarrollo de una mina existen varios procesos, empezando por obtener la propiedad minera, efectuar estudios de prospección de ser favorables se pasa a la exploración con perforación, y de ser favorable a la etapa de estudio de ingeniería para posteriormente definir si se convierte en un proyecto minero.

Cada etapa requiere de personal que generalmente son contratistas apoyados por trabajadores locales, a los cuales se les contrata mediante un servis por un periodo. Durante el trabajo, generalmente, se respetan los derechos laborales de sus trabajadores.

Tener personal permanente para cada una de estas etapas resultaría oneroso para las empresas mineras.

Los entrevistados manifiestan que la tercerización sería eficiente cuando no sea utilizada de manera fraudulenta. No hay divergencias pues lo entrevistados están de acuerdo con sus opiniones. En efecto, los entrevistados enfatizan que se debe de regularizar mejor la tercerización para que no se afecten los derechos de los trabajadores tercerizados.

4.2. Discusión

4.2.1 Discusión del Objetivo general

En la presente investigación se planteó establecer la manera en que la tercerización se ocupa para que una empresa usuaria pueda delegar a una empresa tercerizadora, aquellas actividades que no son parte de su labor primordial, a fin de poder centrarse en su actividad principal; por lo que la mayoría de los entrevistados afirmaron que si resulta viable y beneficioso; sin embargo en algunos casos no, en la realidad vemos que una empresa usuaria contrata a una tercera empresa (empresa tercerizadora o contratista) con la finalidad de burlar el vínculo laboral, y no pagar beneficios sociales, etc. de los trabajadores o impuestos ante la SUNAT, así mismo este resultado guarda relación con los resultados obtenidos en la cuesta, referente a las preguntas 1, 2 y 10, en los cuales, todos (100%) de los encuestados respondieron que si consideran que la figura de la tercerización es beneficiosa para la empresa principal, que no están de acuerdo que la empresa titular tercerice su actividad principal y que la figura de la tercerización se no viene aplicando correctamente.

Los resultados guardan relación con lo señalado en el marco teórico en el sentido que la tercerización laboral al ser un servicio que determinada empresa ejerce autónomamente pues efectúa los servicios subcontratados de forma autónoma con personal que depende de esta, pero no a la principal; tanto los bienes como servicios se vinculan con la actividad tercerizada, su capacidad técnica sin que intervenga la principal, la propiedad, una organización administrativa, productiva y con una propia administración. Siguiendo a Rengifo y Rosales (2020) señalaron que el Outsourcing es empleada por diversas empresas, debido a que se le considera como un

instrumento que favorece el progreso de un procedimiento que se le encomiende eficientemente, también conocida como la tercerización para obtener una clase de servicio a una precisa empresa con el fin de conseguir un buen trabajo.

4.2.2. Discusión del Primer objetivo específico

En la presente investigación se planteó establecer la manera en que la tercerización vulnera los derechos socio laborales de los trabajadores mineros, por lo que la mayoría de los entrevistados afirmaron esta figura jurídica se crea esta figura con todas las formalidades de ley, solo con la finalidad de burlar los beneficios laborales de los trabajadores, señalando que los contratos de tercerización celebrados dentro de los parámetros que exige la norma, no debería afectar el derecho de los trabajadores tercerizados, por lo que el problema está cuando se busca evadir la exigencia normativa y forzar contratos de tercerización en situaciones que no ameritan su celebración, con el objeto de maximizar ingresos, pero inobservando la norma y vulnerando derecho de los trabajadores tercerizados, es obvio que esta situación existe, no se puede negar. Estos resultados guardan relación con los obtenidos por las encuestas, así se demuestra como resultados de las preguntas 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9, que el 30% de trabajadores han laborado para empresas tercerizadoras por mas de 15 años, viéndose perjudicados en todos esos años en sus beneficios laborales y utilidades, a consecuencia de haber trabajado para una empresa tercerizadora pero realizando las mismas funciones que los trabajadores de la empresa titular(respondieron el 100% de los encuestados), y que a su vez, las autorizaciones, licencias y/ capacitaciones fueron brindadas por parte de la empresa titular pese a ser trabajador de la empresa tercerizadora(70%), evidenciándose de esa manera que los trabajadores eran subordinados por las empresas usuarias, asimismo, el 80% respondió que siempre recibieron órdenes de algún representante de la titular minera en aspectos no relacionados a seguridad y salud en el trabajo y que tanto las herramientas, equipos y/o maquinarias utilizadas eran de la titular minera(60%), por lo que, en relación a la pregunta 7, el 100% de los encuestados afirmaron que se han visto afectados a su derecho al trabajo como consecuencia de haber laborado para diversas empresas tercerizadoras a pesar de haber desarrollado las mismas labores que los trabajadores de la empresa usuaria.

Los resultados guardan relación con lo afirmado por Leal y Phillips (2020) han precisado que en Colombia la tercerización ha demostrado ser más productiva para poder lograr los mejores estándares de eficacia y reducir los costos de su operación; así como Echevarría (2021) quien señala que resulta ser un mecanismo que apoya a las empresas reduciendo costos de operaciones, pues radica en encargar operaciones de una determinada empresa para que sean más eficaces.

4.2.3 Discusión del Segundo objetivo específico

En la presente investigación se planteó determinar la manera en que la tercerización afecta los lineamientos para afianzar el ordenamiento jurídico, por lo que la mayoría de ellos entrevistados considero que no se respeta las normas laborales, cuando ello ocurre el órgano jurisdiccional reconocerá el vínculo laboral con la empresa usuaria, otorgándole los beneficios sociales que ello conlleva, asimismo no se ajusta al respeto de las normas laborales, como he manifestado a lo largo de la encuesta, la tercerización debe enfocarse en hacer más viable la labor de la empresa principal, tercerizado sus actividades complementarias, es decir, una empresa usuaria puede tercerizar por ejemplo en el caso de minería; la vigilancia, la salud, la hotelería, los comedores, construcción civil, el transporte, pero no la extracción de minerales, porque si lo hace, con qué actividad se quedaría, se convertiría en una empresa en disolución o quiebra, que no es el sentido de la tercerización. Con ello, de acuerdo a todas las preguntas planteadas en la encuesta, se llega a la conclusión que los trabajadores de la una empresa tercerizadora se han visto afectados en todos estos años, vulnerándose su derecho al trabajo, quedando notoriamente visto que han sufrido una discriminación salarial.

Los resultados guardan relación con lo sostenido por Palma y Peralta (2021) quienes señalaron que la tercerización es un procedimiento administrativo en el que una empresa específica encomienda labores complementarios o similares a su primordial actividad a otros entes con el objetivo de optimizar su funcionamiento.

Por lo tanto, el autor Coba (2020) opinó que resulta fundamental establecer las peculiaridades que obtendrá el objetivo de una empresa puesto que es esencial para saber si es necesaria la tercerización para conseguir las finalidades de la propia

empresa, así como por lo señalado por Bonifacio (2021) quien indicó que la tercerización es empleada frecuentemente para adolecer las circunstancias de trabajo y para evitar la obstaculización de la labor que efectúan sus trabajadores.

V. CONCLUSIONES

Primera: Se estableció que la tercerización se ocupa para que una empresa usuaria pueda delegar a una empresa tercerizadora, aquellas actividades que no son parte de su labor primordial, a fin de poder centrarse en su actividad principal, dado que solo resulta aplicable para realizar actividades complementarias a la labor principal del giro social de la empresa.

Segunda: Se determinó que la tercerización vulnera los derechos socio laborales de los trabajadores mineros, cuando son aplicadas a labores principales del giro social de las empresas mineras, afectando de manera directa con los derechos fundamentales del trabajador, generando incertidumbre jurídica en el mundo laboral minero.

Tercera: Se estableció que la tercerización afecta los lineamientos para afianzar el ordenamiento jurídico, debido que tanto las normas procesales como sustantivas deben garantizar los derecho laborales de los trabajadores, por lo que la reciente modificación del Decreto Supremo N° 001-2022-TR que modifica el Decreto Supremo N° 006-2008-TR que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29245 y del Decreto Legislativo N° 1038 que regulan los servicios de tercerización con fecha 23/02/2022, donde pretenden sustentar que no se puede tercerizar, pero como no la definen propiamente se genera más incertidumbre tanto en el legislador como en los justiciables, puesto que sustentamos en base a una norma mal hecha.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: AL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Modificar la Ley N° 29245, que regula los servicios de tercerización, a efectos de precisar las labores que puede tercerizar y las que no se pueden tercerizar a efectos de darle predictibilidad a las resoluciones del poder judicial en caso de controversias judiciales por reclamos de esta manera, en base a los artículos 2, 15, 24, 26, 28 y 29 de nuestra Carta Magna.

Segunda: AL PODER JUDICIAL

Elaborar acuerdos plenarios por parte de los jueces de especialidad laboral, a efectos de postular criterios de inclusión y exclusión de actividades labores que puede tercerizar con el objeto de brindar criterios objetivos a los jueces al momento de resolver causas laborales, priorizando los derechos de los trabajadores.

Tercera: AL CONSEJO EJECUTIVO DEL PODER JUDICIAL

Realizar seminarios académicos a efectos de profundizar el estudio de la tercerización en el ordenamiento jurídico a efectos de fomentar los foros de discusión que sirva para capacitar a los jueces laborales que resuelven causas litigiosas de esta materia.

REFERENCIAS

- Arias, J. (2020). Métodos de investigación online: herramientas digitales para recolectar datos. Enfoques Consulting EIRL.
- Arias, J. (2020). Proyecto de tesis: guía para la elaboración. Enfoques Consulting EIRL.
- Arias, J. (2020). Técnicas e instrumentos de investigación científica. Enfoques Consulting EIRL.
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. Enfoques Consulting EIRL.
- Apaza, D., & Becerra, B. (2019). Apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en trabajadores del área de producción de una empresa manufacturera de calzado de Lima Este. [Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión]. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1693>
- Babatunde, O. (2020). Research Methodology. Near Est University. https://www.researchgate.net/publication/340594200_Research_Methodology
- Bahati, M. (2021). Research methodology. University of Arusha. https://www.researchgate.net/publication/348629964_RESEARCH_METHODODOLOGY
- Bai, H. & Clark, M. (2019). Propensity Score Methods and Applications. <https://methods.sagepub.com/book/propensity-score-methods-and-applications?fromsearch=true>
- Bernardo, C., Carbajal, Y. y Contreras, V. (2019). Metodología de la investigación. Fondo editorial de la Universidad de San Martín de Porres.
- Boente, A. (2019). Metodología de la investigación. https://www.academia.edu/40436132/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_2019

- Bonifacio, L. (2021). Las empresas de tercerización y la limitación de derechos colectivos de trabajo en la actividad minera en Pasco 2010-2018 [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2328/1/T026_71431392_T.pdf
- Bouchrika, I. (2021). How to Write Research Methodology: Overview, Tips and Techniques. Research. <https://research.com/research/how-to-write-research-methodology>
- Calderón, C. (2021). Relación entre presentismo laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa de tercerización laboral en el sector minero- Ayacucho, 2021 [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/13665/PScagacg_chhugm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chira, G. (2020). La Autonomía Empresarial en la Ley de Tercerización de Servicios. IUS Revista de Investigación de la Facultad de Derecho. <https://revistas.usat.edu.pe/index.php/ius/article/view/339/795>
- Coba, H. (2020). La subcontratación y su implicancia en los derechos laborales en la provincia de San Miguel – Cajamarca en el periodo 2016-2017 [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7792/Coba%20Padilla%20Hernando.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Coy, M. (2019). Research Methodologies: Increasing Understanding of the World. Pima Community College. https://www.researchgate.net/publication/330780471_Research_Methodologies_Increasing_Understanding_of_the_World
- Dewitt Wallace Library (2021). Research Guides. <https://libguides.macalester.edu/c.php?g=527786/&p=3608643>

- Echaiz. (2007). El contrato de Outsourcing. Boletín mexicano de derecho comparado. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332008000200006
- Echevarría, E. (2021). El outsourcing digital y su incidencia en el nivel de información para la toma de decisiones de un grupo de empresas. Lima. 2019 [Tesis de maestría, Universidad Católica Sedes Sapientiae]. http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/1253/Echevarria_El_der_tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gestiopolis.com, E. (2000). <https://www.gestiopolis.com/que-es-outsourcing-ventajas-y-desventajas/>
- vulneración, J. (2019). Tercerización y sus efectos en los derechos laborales del trabajador de la empresa Protemax S.R.L. - Surco, año 2018 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49233/Guevara_DJI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Horna, M. (2018). Gestión de la información y su influencia en el servicio Outsourcing de impresión Xerox en una empresa minera de Cajamarca, 2017 [Tesis de maestría, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/13040>
- Jansen, D. & Warren, K. (2020). What (Exactly) Is Research Methodology? Gradcoach. <https://gradcoach.com/what-is-research-methodology/>
- Jilcha, K. (2019). Research Design and Methodology. Cyberspace. <https://www.intechopen.com/chapters/68505>
- Kumar, R. (2019). Research Methodology. University of Western Australia. <https://uk.sagepub.com/en-gb/eur/research-methodology/book257990#description>

- Leal, D. y Phillips, M. (2020). Un nuevo contexto para la tercerización. <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/50596>
- Lora, G. (2021). Tercerización laboral: ¿cómo afectaría a las empresas un régimen más estricto? Esan Business. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/tercerizacion-laboral-como-afectaria-a-las-empresas-un-regimen-mas-estricto>
- Lp. (2022). ¡Oficial! Prohíben tercerización laboral en actividades del núcleo del negocio [Decreto Supremo 001-2022-TR]. Revista digital Lp. <https://lpderecho.pe/nucleo-negocio-no-puede-ser-objeto-tercerizacion-decreto-supremo-001-2022-tr/>
- Melgar, F. y Romero, M. (2021). La tercerización de las empresas latinoamericanas en los últimos diez años: una revisión de la literatura científica. [Tesis de maestría, Universidad Privada del Norte]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2809101>
- Melgar, J. (2020). Metodología de la investigación. https://www.researchgate.net/publication/342752082_METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_2020
- Montoya, C. (2018). Determinación de las Implicaciones de la Tercerización en el Trabajo Decente. Revista Scielo, 18 (2). http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-44492021000200125
- Muñoz, C. (2018). Metodología de la investigación. Editorial OXFORD.
- Navarrete, A. (2018). Tercerización e intermediación laboral. Editorial el Búho E.I.R.L.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2020). Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis. Ediciones de la U.

- Palma, M. y Peralta, O. (2021). La tercerización y su influencia sobre la liquidez en Metropolitan Media SAC, 2018-2019 [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión]. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4648/Monica_Tesis_Licenciatura_2021.pdf?sequence=1
- Perayno. (2000). La privatización, transferencia o tercerización de funciones judiciales. Uruguay: Revista Uruguaya de Derecho Procesal.
- Pérez, C. (2017). Los trabajadores de la empresa tercerizadora y su participación en la negociación colectiva con la empresa principal. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17628/perez_vc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rengifo, L. y Rosales, L. (2020). El Outsourcing y su influencia en las estrategias de Marketing de las PyMes para llegar a la internacionalización [Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica del Perú]. https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/3858/Lucero%20Rengifo_Laura%20Rosales_Trabajo%20de%20Investigacion_Bachiller_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Schneider, L. (2020). Outsourcing. La Herramienta de gestión que revoluciona el mundo de los negocios. Grupo Editorial Norma. Obtenido de <https://germanchan.files.wordpress.com/2014/11/libro-6-outsourcing.pdf>
- Toledo, A. (2018). La tercerización Laboral (outsourcing). Lima: Editora y Librería Grijley E.I.R.L.
- Vásquez, W. (2020). Metodología de la investigación. Fondo editorial de la Universidad de San Martín de Porres.

ANEXOS

Anexo 1: Tablas

Tabla 1: Caracterización de los entrevistados

Entrevistados	Cargos de Expertos
Entrevistado 1	Asistente de audiencias en el 13° Juzgado Laboral Permanente de Lima.
Entrevistado 2	Gerente General del Estudio Jurídico Huamaní Gonzáles Abogados SAC – Abogado.
Entrevistado 3	Abogado litigante.
Entrevistado 4	Abogado litigante.
Entrevistado 5	Abogado litigante.
Entrevistado 6	Asesor legal.
Entrevistado 7	Abogado / Asesor del Poder Judicial.
Entrevistado 8	Jueza Suprema Titular de la Primera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.
Entrevistado 9	Abogado / Asesor del Poder Judicial.
Entrevistado 10	Abogado / Asesor del Poder Judicial.

Fuente de elaboración propia.

Anexo 2: Matriz de categorización

<p>Problema general ¿De qué manera, la tercerización se ocupa para que una empresa usuaria pueda delegar a una empresa tercerizadora, aquellas actividades que no son parte de su labor primordial, a fin de poder centrarse en su actividad principal, Perú 2021?</p> <p>Primer problema específico ¿De qué manera, la tercerización vulnera los derechos socio</p>	<p>Objetivo general Establecer la manera en que la tercerización se ocupa para que una empresa usuaria pueda delegar a una empresa tercerizadora, aquellas actividades que no son parte de su labor primordial, a fin de poder centrarse en su actividad principal.</p> <p>Primer objetivo específico Establecer la manera en que la tercerización vulnera los derechos socio laborales de los trabajadores mineros.</p>	<p>Categoría 1 Tercerización laboral.</p> <p>Categoría 2 Vulneración de derechos sociolaborales de los trabajadores mineros.</p> <p>Categoría 3 Lineamientos.</p>	<p>Sub categoría 1 Tercerización laboral en el Perú.</p> <p>Sub categoría 2 Vulneración de derechos sociolaborales de los trabajadores mineros en el Perú.</p> <p>Sub categoría 3 Lineamientos para afianzar el ordenamiento jurídico de la tercerización.</p>	<p>Abogado</p>	<p>Abogado</p>	<p>Abogado</p>	<p>Preguntas:</p> <p>1.- ¿Considera que la figura de la tercerización laboral es ventajosa para los fines de una empresa Principal (también llamada empresa usuaria)?</p> <p>2.- ¿Considera que la figura de la tercerización laboral se viene aplicando correctamente en nuestra realidad social, referente tanto a la empresa principal como la empresa tercerizadora?</p> <p>3.- ¿Cuál cree usted que es el rango de aplicación de la tercerización (porcentualmente hablando) por parte de las empresas principales a nivel nacional?</p> <p>4.- ¿Considera que la aplicación de la tercerización laboral afecta el derecho de los trabajadores tercerizados a una remuneración digna y cobro correcto de sus beneficios laborales?</p> <p>5.- ¿Considera que la aplicación de la tercerización laboral afecta el</p>
--	--	--	---	----------------	----------------	----------------	--

<p>laborales de los trabajadores mineros, Perú 2021?</p> <p>Segundo problema específico</p> <p>¿De qué manera la tercerización afecta los lineamientos para afianzar el ordenamiento jurídico, Perú 2021?</p>	<p>Segundo objetivo específico</p> <p>Determinar la manera en que la tercerización afecta los lineamientos para afianzar el ordenamiento jurídico.</p>						<p>derecho al cobro justo de las utilidades de los trabajadores tercerizados?</p> <p>6.- ¿Considera que la aplicación de la tercerización afecta el derecho al trabajo de los trabajadores tercerizados?</p> <p>7.- ¿Cuáles son los criterios de los órganos judiciales que se vienen aplicando respecto a la posibilidad de tercerizar la actividad principal de una empresa principal?</p> <p>8.- ¿Considera que la aplicación de la tercerización, en cuanto a que una empresa principal desplaza su actividad llamada core Bussines a una empresa contratista, se ajusta al respeto de las normas laborales?</p> <p>9.- ¿Cree usted, que es válido tercerizar la actividad principal de una empresa usuaria?</p> <p>10.- ¿Cuál es su opinión a la promulgación del reciente Decreto Supremo N° 001-2022-TR, respecto a que señala no se puede</p>
--	---	--	--	--	--	--	---

							<p>tercerizar el core Bussines de una empresa principal?</p> <p>11.- ¿Tiene algo adicional que comentar, sugerir o agregar respecto a la Tercerización Laboral en el ámbito de la actividad Minera?</p>
--	--	--	--	--	--	--	---

Anexo 3: Matriz de Triangulación de resultados de entrevista

PREGUNTA	E1 Ursula Loyola Donayre	E2 Alex Germa n Huamaní Gonzáles	E3 Felipe Jesús Mori Cama cho	E4 Miguel Ángel Huama ní Cabezas	E5 Walter Terrones Suarez	E6 Lenin Reyna Cornejo	E7 Katherin e Milagros Dioses Bustama nte	E8 Janet Tello Gilardi	E9 Edgar Andrés Torres Pajares	E10 Natalia López Chipayo	CONVERGENCIA	DIVERGENCIA	INTERPRETACIÓN
Objetivo general “Establecer la manera en que la tercerización se ocupa para que una empresa usuaria pueda delegar a una empresa tercerizadora, aquellas actividades que no son parte de su labor primordial, a fin de poder centrarse en su actividad principal”													
1.- ¿Considera que la figura de la tercerización laboral es una ventaja para los fines de una empresa	Si es ventaja, ya que encarga la empresa a la tercerizada, ya que es una fase de producción de la empresa	Desde el punto de vista empresarial, sí es beneficiosa para las empresas principales, porque	En un escenario globalizado, las empresas buscan reducir sus costos y maximizar sus ingresos;	Sí, puesto que la empresa principal delega parte de su proceso productivo a una empresa tercerizada, para	La tercerización laboral, no es ventajosa, toda vez que este mecanismo es utilizado con la finalidad de eludir el cumplimiento de	Para las empresas principales, tercerizar labores desde el punto de vista económico, social, patrimonial y laboral, definitivamente va ser ventajoso, y sobre	Sí, considero que la figura de tercerización laboral es ventajosa para los fines de una empresa Principal, porque se reducen costos, al contratar a empresas	Considero que sí resulta ventajosa, ya que permite a la empresa principal invertir mayor tiempo y destinar sus propios recursos a las actividades	La tercerización laboral, resulta ventajoso para la empresa principal, ya que no tiene que pagar beneficios sociales a los trabajadores tercerizados, así	Considera que sí resulta ventajosa, al delegar a otras empresas especializadas actividades distintas al negocio, y así la empresa usuaria podrá	La mayoría de los entrevistados concuerdan en que sí es ventajosa	Sí hay divergencias, puesto que no todos los entrevistados concuerdan en sus respuestas	De las respuestas de los entrevistados, se infiere que la figura de la tercerización laboral resulta ser ventajosa para las finalidades de una empresa en la

sa Princi pal (tambi én llamad a empre sa usuari a)?	sa usuari a, con ello, se descen traliza una etapa de su produc ción para un mejor rendim iento; pero este encarg o debe ser asumid o de maner a autóno ma con sus propio	reduce n sus costos de mano de obra, equipa miento y maqui narias, además de activid ades secund arias a las empre sas contrat istas. Sin embar go, mucha	para ello requier en un sólido posicio nto en el merca do de los produc tos que comer cializa n. Para lograr ello, las empre sas princip ales (usuari as), no puede	que ésta realice sus activida des por su cuenta y riesgo, con sus propios recurso s técnicos , financier os, o material es, siendo respons ables por los resultad os de sus activida des con sus propios	beneficio s y/o derechos laborales reconocid os en la constituci ón y la ley.	todo en nuestra realidad, donde las empresas usuarias se han aprovech ado durante años para disminuir costos, tributos, pagos de beneficio s sociales entre otros.	tercerizad oras, ya que evitan contratar a trabajado res para que estén en su propia planilla, con una buena remunera ción y beneficio s sociales correspo ndientes, estas prefieren contratar a empresas contratist as para minorar sus costos, ya que	principale s del negocio; además, de contar con una empresa constituid a que brinda los servicios tercerizad os de manera especializ ada, reduciend o la posibilida d de errores y cargas administr ativas, así como dar mayor agilidad a sus procesos.	como tampoco asume el gasto de recursos técnicos o materiales en la labor que se desempe ña, ya que los mismos proporcio nados por la empresa que ejecuta el servicio.	invertir mayor tiempo, destinar sus propios recursos a las actividad es principale s, reducir cargas administr ativas y dar mayor agilidad a sus procesos.	medida que le encomiend an a dicha empresa tercerizada para que efectúe una etapa de la producción de la empresa principal.
---	--	---	---	--	---	--	---	--	---	---	--

s recursos sin merma r derechos laborales de los trabajadores.	s veces se usa para cometer fraude a la Ley.	n distrae rse de su objeto princip al (core Busine ss), que le permit an poder provee r bienes y/o servici os de calidad . Es por ello, que las empres as puede n	trabajadores, bajo su exclusiv a subordi nación, es decir, la empres a terceriza adora realiza un servicio u obra con su propia autono mía empres arial, no siendo respons abilidad de la empres a	una empresa contratista, paga a sus trabajadores aprox. 25% menos de una remunera ción que recibe un trabajador que labora en una empresa principal. Asimismo , hago referenci a al Artículo 2 de la Ley N° 29245, que regula los servicios de tercerizac
---	---	---	---	---

terceri
zar
parte
de sus
activid
ades,
de
maner
a tal
que
pueda
n
enfoca
rse en
un solo
objetiv
o.
En tal
sentido
,
activid
ades
como
limpiez
a,
vigilan
cia,
transp

usuaria
proporci
onar
todas
estas
condicio
nes,
siendo
cada
una
autóno
ma en la
toma de
sus
decision
es y de
su
propio
persona
l.

ión, que
menciona
elemento
s
copulativ
os que
debe de
cumplir la
empresa
tercerizad
ora para
que se
puede
desarrolla
r la
tercerizac
ión, y es
que, en la
realidad,
no se
cumple,
puesto
que es la
empresa
principal
quien
proporcio
na de
maquinari
as a la
empresa

orte,
servici
os
médico
s,
entre
otros,
puede
ser
terceri
zado a
otras
empre
sas
especi
alizada
s en
provee
r
dichos
servici
os. En
consec
uencia,
consid
ero
que la
figura
de la

tercerizad
ora, no
cumplien
do con su
propia
autonomí
a
empresar
ial,
asimismo
los
represent
antes de
la
empresa
principal
son
quienes
dan
órdenes a
los
trabajado
res de la
empresa
tercerizad
ora,
quedand
o
desnatur
alizada la
tercerizac

tercerización sí es ventaja para la empresa principal.

ión laboral, al no cumplirse con los elementos copulativos del artículo en mención de la Ley de Tercerización.

2.- ¿Considera que la figura de la tercerización laboral se viene aplicando correctamente	En algunos casos no, en la realidad vemos que una empresa usuaria	La tercerización nace para que una empresa llamada contratista, desarra	Actualmente existe una normativa que regula la prestación de servicios de tercerización,	No, puesto que en nuestra realidad nacional existen muchas empresas principales y empresas	La implementación y ejecución de la tercerización laboral tiene muchas deficiencias, falta una correcta	No, lamentablemente la informalidad empresarial, hace que las empresas tercerizadas sean cómplices de las usuarias,	No, no lo considero puesto que, en la realidad tanto las empresas usuarias como las tercerizadas, muchas veces utilizan esta	Considero que, en el contexto actual, la tercerización no está siendo aplicada correctamente, puesto que, en la práctica,	Creo que en la actualidad no se aplica correctamente la figura de la tercerización laboral, ya que la misma debe	Considero que la figura de la tercerización no ha sido aplicada correctamente, ya que en la práctica, usualmente, es empleada	Todos los entrevistados consideran que no.	No existen divergencias debido a que los entrevistados están de acuerdo.	Los entrevistados recalcaron que la tercerización laboral no se aplica adecuadamente porque al existir tanto una
--	---	---	--	--	---	---	--	---	--	---	--	--	--

tamen te en nuestra realidad social, referente tanto a la empresa principal como la empresa tercerizadora ?	a crea una empresa X, formaliza los documentos para aparentar una legalidad, cuando en el fondo es la empresa usuaria que abastece de materiales, materia prima, etc	olle las labores con mejores elementos, filosóficos, maquinarias, equipos, etc, mejor que la empresa usuaria, a efectos que ésta última se centre en sus actividades	lo cual permite evitar excesos o abusos por parte de las empresas contratistas. Es decir, dicha normativa, establece	tercerizadoras que aprovechan esta figura jurídica para menoscabar los derechos laborales de los trabajadores tercerizados, por un lado, las empresas tercerizadoras no cumplen con los requisitos	supervisión de parte de la autoridad competente (Mintra/Sunafil), a efectos de vigilar el cumplimiento estricto de la norma.	beneficia a estas últimas con dotación de personal que en términos cuantitativos supera la planilla de las empresas principales.	figura de tercerización para vulnerar los derechos de los trabajadores, puesto que los mismos trabajadores de la empresa principal no pueden realizar o en caso de no contar con los suficientes trabajadores, contratar a más trabajadores para	esta figura es empelada, con la finalidad de contratar personal (indirectamente). Las empresas usuarias deben conservar su posición contractual como bienes del servicio; si embargo, en muchos casos, ejercen dirección sobre los trabajadores	utilizarse para efectuar actividades determinadas u obras específicas; sin embargo, desnaturalizando su esencia, en muchos casos, la utilizan para contratar personal que efectúa labores propias de la empresa y que vienen de	para ocultar la contratación del personal, los cuales resultan siendo controlados por la empresa principal, desvirtuando así dicha figura, o que, la empresa tercerizada debe gozar de autonomía económica, financiera y de personal.	empresa principal como un tercerizado se vulneran los derechos laborales de los trabajadores tercerizados al utilizar con mala fe esta figura.
--	--	--	--	--	--	--	--	---	---	---	--

para la producción de la etapa productiva tercerizada; pero vemos que no hay una autonomía económica ni financiera, mayormente arman esta figura con la finalidad

ades distintos, sin embargo, al tercerizar la actividad nuclear, no se cumple esta situación. Por lo que, considero que en nuestra realidad la tercerización no cumple con su

parámetros claros que buscan contratar la escena el poder económico de las empresas, principales, les permitan crear empresas contratistas, con

señalados en la Ley y el Reglamento de Tercerización desde un inicio o en su defecto pierden tal condición en el transcurso del tiempo, debiendo ser considerados como trabajadores de las empresas usuarias,

que formen parte de su planilla (empresa usuaria) y no habría la necesidad de contratar a empresas tercerizadas.

res tercerizados, desvirtuando así dicha figura.

naturaleza permanente.

d de natural el sólo y en
burlar eza, objetiv otros
el por el o de casos
vínculo contrar descon se
laboral io, ocer advierte
, mucha derech que no
benefic s os existe
ios empre laboral una
sociale sas la es de separaci
s, etc. aplican los ón
de los para trabaja funciona
trabaja aminor dores l entre
dores ar de las los
o costos empre trabajad
impues de sas ores de
tos mala contrat la
ante la fe. istas. empres
SUNA a
T. Un principal
claro y la
ejempl empres
o es en a
el contratis
ámbito ta,
minero donde
, donde es la
me principal
desem quien da
ordenes

peño de
como trabajo
aboga directas
do de a
empre trabajad
sas ores de
contrat la
istas, empres
la as
normat terceriz
iva adas,
exige debiend
que o ser
estas consider
empre ados
sas como
estén persona
registr l de la
adas y empres
se a
mante principal
ngan .
en un
registr
o que
admini
stra el
Ministe
rio de

Energía y Minas, para lo cual deben cumplir una serie de requisitos.

Del mismo modo, la ley especial, tiene como exigencia que la empresa contratista tenga

recursos
financieros,
técnicos,
logísticos,
materiales,
etc.
Que
asuman el
servicio
o bajo
su
cuenta
y
riesgo,
que
sean
responsables
por los
resultados y
que los
trabaja

dores
estén
subord
inados
exclusi
vamen
te a la
contrat
ista y
de
ningun
a
maner
a a la
titular.

Basta
el
incump
limient
o de
alguna
de
estas
exigen
cias
para
que un
Juez

declar
e la
desnat
uraliza
ción de
la
relació
n
contra
ctual
de
terceri
zación
entre
la
empre
sa
princip
al y la
contrat
ista,
provoc
ando
que el
trabaja
dor
forme
parte
de las

planilla
s de la
empre
sa
usuari
a. De
maner
a tal
que la
norma
es un
mecani
smo de
coerció
n que
impide
a las
empre
sas
princip
ales,
simular
una
terceri
zación,
bajo
aperci
bimient
o de

incluir
en sus
planilla
s al
trabaja
dor
afecta
do,
mientr
as que,
para la
contrat
ista, la
sanció
n es
perder
su
registr
o como
tal.

Entonc
es la
eficaci
a de la
norma
depen
de de
cuánto

las
partes
estén
comprometidas en
respetar las
disposiciones,
sin
celebrar
contratos
simulados.
Es
decir,
la
correcta
aplicación
depende de
las
partes
y no se

trata de un problema de la norma, puesto que ésta contempla sanciones a las empresas que celebran contratos en contravención de la ley.

3. ¿Cuál cree	Considero que se	A nivel nacional el	No tengo una	Considero que la gran	Considero que la tercerizac	Desde mi punto de vista el porcentaje	Creo que el nivel de aplicación de la	Actualmente, ocho de cada diez	Al ser la tercerización laboral	A nivel nacional ocho de cada diez	La mayoría de los	Sí existen diverge	Se infiere que gran parte de
----------------------	------------------	---------------------	--------------	-----------------------	-----------------------------	---------------------------------------	---------------------------------------	--------------------------------	---------------------------------	------------------------------------	-------------------	--------------------	------------------------------

usted que es el rango de aplicación de la tercerización (porcentaje hablado) por parte de las empresas principales a nivel nacional?	viene aplicado un porcentaje alto.	rango porcentual de tercerización es de 80% de las empresas, lo que acarrea un número importante de desigualdad.	cifra exacta a la fecha, pero un estudio del Grupo EULEN, publicado en el diario Gestión en el mes de septiembre de 2021, arrojó que más del 86% de empre	mayoría de las empresas principales usan la figura de la tercerización, esto es, intención de aminorar costos (sueldos bajos, bonos, utilidades, etc), porcentualmente hablando, o, considero un 90% (si	ión laboral se aplica en un 30%, dentro del rango general de la actividad empresarial y comercial.	e estimado bordea el 90%.	tercerización por parte de las empresas principales es del 90% a nivel nacional.	empresas tercerizan algún servicio dentro de su empresa, es decir, un ochenta por ciento (80%) de las empresas a nivel nacional.	una forma ventajosa para las empresas, están optando por aplicar dicha forma contractual, tal es así que, en el Perú el 80% de las empresas optan por la tercerización; y según un reporte del diario gestión, el 70% de los trabajadores	empresas tercerizan algún servicio dentro de su empresa, es decir, un ochenta por ciento (80%) de las empresas en el Perú.	entrevistas manifiestan que aproximadamente el 80% de las empresas principales utilizan la tercerización.	puestos que los entrevistados no concuerdan en sus respuestas.	las empresas principales en todo el Perú aplican la tercerización laboral.
---	------------------------------------	--	---	--	--	---------------------------	--	--	---	--	---	--	--

sas en el país se encontrarían tercerizando sus servicios. es que no es el 100%).

vienen laborando o mediante estos contratos.

Objetivo específico 1: “Establecer la manera en que la tercerización vulnera los derechos socio laborales de los trabajadores mineros”

<p>4. ¿Considera que la aplicación de la tercerización laboral</p>	<p>Por su puesto, a veces crean esta figura con todas las</p>	<p>Considero que sí, al no estar los trabajadores tercerizados,</p>	<p>Desde mi punto de vista, los contratos de tercerización</p>	<p>Considero que la empresa terceriza, que cumpla con todos</p>	<p>Si afecta el derecho a tener un trabajo digno y con los beneficios laborales</p>	<p>Como laboralista, resulta desproporcionado y discriminatorio tercerizar funciones principales que</p>	<p>Sí, considero que actualmente la aplicación de la tercerización afecta el derecho</p>	<p>No, la tercerización laboral sirve como mecanismo para fomentar el empleo formal,</p>	<p>Esta figura se daría siempre y cuando la empresa pague a los trabajadores contratados</p>	<p>No, la tercerización promueve la contratación laboral con arreglo a ley y brinda</p>	<p>Todos los entrevistados concuerdan en sus respuestas al señalar que sí se perjudica</p>	<p>No hay divergencias, ya que todos los entrevistados concuerdan en los</p>	<p>Se analiza que el ejercicio de la tercerización terminando afectando el derecho laboral de los</p>
---	---	---	--	---	---	--	--	--	--	---	--	--	---

I afecta el derec ho de los trabaj adore s terceri zados a una remun eració n digna y cobro correc to de sus benefi cios labora les?	formalizadas de ley, solo con la finalidad de burlar los beneficios laborales de los trabajadores.	en la planilla de empresa principal, no cobran los beneficios y jornales que de la empresa usuaria, hay diferencia en el jornal remunerativo, pese a	celebrados dentro de los parámetros que exige la norma, no debería afectar el derecho de los trabajadores tercerizados. El problema está cuando se busca	los requisitos de la Ley y Reglamento, y que los beneficiarios laborales de sus trabajadores sean muy inferiores o distintos comparación a los beneficiarios que reciben los trabajado	que deben corresponder, hay una mala aplicación de la tercerización el cual afecta y deja en indefensión al trabajador.	beneficia a las empresas usuarias en desmedro de los trabajadores de las contrataciones, existiendo brechas salariales, diferencia en el pago de beneficios sociales y derechos convencionales, además de diferencias sustanciales en el pago de las	de los trabajadores tercerizados, puesto que, como lo mencioné en la pregunta N° 2, los trabajadores tercerizados perciben una remuneración muy debajo de lo que realmente les correspondería, y también se ven afectados en el cobro de	promoviendo la contratación de personal de acuerdo a ley. La supuesta precariedad de las remuneraciones nace de la idea de que los trabajadores de la empresa usuaria podrían recibir un mayor sueldo que los percibidos por la empresa tercerizada; al respecto,	os por mayor cantidad de empleo formal. Es cierto que, algunos otros trabajadores contratados directamente para la empresa, cuando ambos efectúan las mismas actividades, en igual horario y en el mismo lugar físico de trabajo.	n los sus derechos respues tas trabajado res.	tercerizado s puesto que no reciben una adecuada remuneración ni perciben beneficios sociales.
---	--	--	--	--	---	--	--	---	---	---	--

realiza r la misma función , además de otros derechos y beneficios.	evadir la exigencia normativa y forzar los contratos de tercerización en situaciones que no ameritan su celebración, con el objeto de maximizar ingresos, pero inobservando	empresaria usuaria, no afectaría sus derechos laborales, siempre y cuando estos supuestos, sin embargo, en muchos casos, basta con comparar los sueldos básicos de los trabajad	utilidades que no perciben los trabajadores de empresas contratistas.	sus beneficios sociales.	se debe tener en cuenta el motivo por el cual la empresa usuaria contrata los servicios de una empresa tercerizada, el mismo que está relacionado con el ahorro de los costos laborales, ya que si no pudiera tercerizar el servicio la empresa estaría obligada	En este sentido, es evidente que el contraste de ingresos perjudica directamente a los trabajadores, ya que afecta su remuneración, sus beneficios sociales, como la Compensación por Tiempos de Servicio (CTS), gratificaciones y los	tercerizada, el motivo está relacionado con el ahorro de los costos laborales, esto también tiene incidencia en la cantidad de personal a contratar.
---	---	---	---	--------------------------	--	--	--

la norma y vulnerando derechos de los trabajadores, es obvio que esta situación existe, no se puede negar.

Por lo tanto, esto no es un problema

ores de la empresa usuaria con los de la empresa tercerizada, para darse cuenta que la realidad es otra, afectan gravemente los derechos laborales de los trabajadores, tercerizados,

a contratar trabajadores directos; sin embargo, el costo laboral sería mayor, generando una reducción en la contratación de trabajadores.

aportes para sus pensiones.

ma más aún
normat cuando
ivo, la estos
norma trabajad
existe ores
y hay realizan
que la
cumplir misma
la; sin activida
embar d, la
go, en misma
situaci labor,
ones bajo las
de mismas
mala fe condicio
de los nes de
empre los
sarios, trabajad
el rol ores de
de la la
inspec empres
ción de a
trabajo principal
debe .
ser
más
protag
ónico y
el

Estado
deberí
a de
provee
r de
mayor
logístic
a a
SUNA
FIL, de
maner
a tal
que se
eviten
que
mucho
s
conflict
os
laboral
es
relacio
nados
a la
terceri
zación,
sean
discuti
dos en

su
 mayorí
 a en el
 Poder
 Judicia
 l, lo
 cual
 genera
 altos
 costos
 para el
 Estado
 y
 conges
 tión de
 proces
 os
 laboral
 es en
 el
 Poder
 Judicia
 l.

5. ¿Considera que la aplica	Efectivamente, la empresa realiza	Sí, porque pesa a que realiza	Al igual que mi respuesta anterior	No, siempre y cuando se	Por supuesto que afecta al pago y cobro de	Efectivamente, si se aprecia que los trabajadores	Considero que no se ven afectados, mientras la	No, porque los trabajadores son directame	Conforme indiqué en el punto anterior, la	No, en la práctica los trabajadores están desempe	Casi todos los entrevistados	Sí hay divergencias, porque uno de	Se colige que la tercerización laboral perjudica
------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------------	------------------------------------	-------------------------	--	---	--	---	---	---	------------------------------	------------------------------------	--

ción de la tercerización laboral afecta el derecho al cobro justo de las utilidades de los trabajadores ?	tercerizada siempre genera r menos utilidad una empre sa usuari a, ello afecta la percep ción de utilidad es de mane ra correct a; por ello, el trabaja dor se ve obligad	n la misma función trabaja dor de contrat a y princip al, hay una diferen cia enorm e en el pago de las utilidades. Justamente este es uno de los factores para aplicar la terceri	r, si la tercerización está dada en estricta observ ancia de lo dispue sto en la norma, cumpli endo a cabalid ad las requisit os esencia les y caract erísticos señala dos en	aplique una terceriz ación válida y cuyos benefici os laborales compar ados con los de los trabajad ores de las empres a usuaria, sean justos y acorde a la realidad de cada empres a, consider	las utilidades a los trabajado res tercerizad os, teniendo en considera ción que el pago de utilidades se da únicamen te para los trabajado res en planilla de la empresa principal.	res de las empresas tercerizad oras realizan funciones que guardan relación con el núcleo del negocio de las empresas usuarias, se evidencia ría una desnatur alización de dichos contratos, correspo ndiendo los mismos beneficio s de los trabajado res de	aplicación de la tercerización se haya hecho correcta mente, de acuerdo a lo dispuesto en su Ley y Reglame nto.	nte contratad os por la empresa tercerizad ora, entonces el cobro de los beneficio s que perciban las utilidades – depende directame nte de las ganancias de dicha empresa, y no del lugar donde realizan sus laborales.	tercerizac ión laboral implica que los trabajado res son contratad os por un tercero, para que desarrolle n actividad es en las instalacio nes de la empresa; lo cual evidente mente, afecta el pago de las utilidades , ya que los trabajado res tercerizad os	ñando labores en la empresa tercerizad ora y sus utilidades deben estar relaciona das con su empleado r, no respecto al lugar en donde realizan sus labores.	sostienen que sí.	los entrevist ados no concuer da con los demás.	el derecho al cobro justo de las utilidades de los trabajador es tercerizado s debido a que este beneficio solo se les otorga a los trabajador es que están en planilla.
--	---	--	---	---	--	--	---	--	---	--	-------------------	---	--

o recurrir a los órganos jurisdiccionales para desnaturalizar la tercerización de su vínculo laboral y recuperar las utilidades no gozadas oportunamente.

zación en el caso de muchos empresarios.

la Ley N° 29245, de ninguna manera se estaría afectando el derecho de los trabajadores en las utilidades, puesto que percibirán lo que, dentro del marco legal, genere

o que no afectarán el cobro de las utilidades.

planilla de la empresa usuaria.

perciben montos menores que los contratados directamente por la empresa usuaria.

su
empleador
como
dividendos.

6. ¿Considera que la aplicación de la tercerización afecta el derecho al trabajo de los trabajadores que emplea?	Si no es acorde a la ley, efectivamente afecta los derechos de los trabajadores, el empleador burla o creandolas a veces	Sí, porque estando en la planilla de las contrataciones el 90% de los trabajadores tiene contrato a plazo fijo, por lo que la contrata en cualquier	Me remito a las respuestas dadas a las preguntas de la cuarta y quinta.	Depende, como señalé en las anteriores preguntas, de existir una tercerización laboral que cumpla con todos los requisitos de la Ley y Reglam	Afecta el derecho al trabajo reconocido en el artículo 22 y 23 de la Constitución Política del Estado, así como principios del derecho del trabajo.	Considero que si se aplican las normas legales y además las funciones desempeñan los trabajadores no son funciones inherentes de la empresa principal, y que a todas luces son	Como lo he señalado en la pregunta anterior, considero que no se ve afectado el derecho al trabajo, siempre y cuando se haya aplicado correctamente esta figura de tercerización.	No, por el contrario, esta figura brinda oportunidades de empleo y promueve la contratación formal de los trabajadores; su limitación genera mayor desempleo, ya que al contratar un servicio	Se afectan los derechos laborales, cuando las empresas tratan de camuflar un contrato para labores permanentes o actividades neurálgicas de las empresas, por medio de un contrato	No, la limitación de la tercerización solo genera mayor desempleo, dado que, las empresas no uerrán generar mayores gastos de los que puede, y además, busca reducir al contratar un servicio	Los entrevistados aseguran que sí se perjudica el derecho de los tercerizados.	No se encontraron divergencias pues los entrevistados coinciden.	Los entrevistados precisaron que dicha afectación se origina porque al no pertenecer a una planilla no pueden gozar de los beneficios laborales.
---	--	---	---	---	---	--	---	---	--	---	--	--	--

ficticia
s y
reviste
n de
legalid
ad solo
con la
finalida
d de
infringi
r
derech
os
laboral
es.

er
y mome
nto
puede
“bajo el
pretext
o de
vencim
iento
de
contrat
o”,
despe
dir a al
trabaja
dor.

ento, y
que no
existan
diferenci
as
remuner
ativas
notorias
(entre
otros)
entre los
trabajad
ores de
la
usuaria
y
terceriz
adora,
no
afectarí
a los
derecho
s
laborale
s de los
trabajad
ores

actividad
es
complem
entarias,
solo en
este
supuesto
no se
estaría
afectando
los
derechos
laborales.

de
tercerizac
ión
buscan
reducir
costos. El
problema
está
relaciona
do con
los costos
laborales
de
ingreso y
salida de
un
trabajado
r, lo cual
desincent
iva la
contrataci
ón
directa.

de
tercerizac
ión, a fin
de no
pagar
correcta
mente los
beneficio
s sociales
que les
correspo
nden a
los
trabajado
res.

de
tercerizac
ión.
El
problema
está
relaciona
do con
los costos
laborales
de
ingreso y
salida de
un
trabajado
r, lo cual
desincent
iva la
contrataci
ón
directa.

tercerizados.

Objetivo específico 2: “Determinar la manera en que la tercerización afecta los lineamientos para afianzar el ordenamiento jurídico”

<p>7. ¿Cuáles son los criterios de los órganos judiciales que se vienen aplicando respecto a la posibilidad</p>	<p>Cada órgano jurisdiccional tiene su criterio, en su mayoría creo que se inclina que tercerizarse por las actividades</p>	<p>Como abogado litigante, vemos en la práctica que no hay un criterio uniforme al respecto, son pocos los</p>	<p>En lo que respecta a la posibilidad de tercerizar la actividad principal, aún sigue emitiendo</p>	<p>Los juzgados laborales respecto a la posibilidad de tercerizar la actividad principal, se ampara en base a</p>	<p>Los criterios son variados en las distintas Cortes Superiores de Justicia del Perú, entre Jueces Especializados y Salas Laborales</p>	<p>En definitiva los juzgados y salas laborales están verificando las actividades que desempeñan las empresas contratistas, si en específico las funciones</p>	<p>Los criterios de los órganos judiciales son variados, considero que los juzgados y salas laborales e incluso Salas de Derecho Constitucional y Social</p>	<p>En la actualidad, los órganos judiciales han adoptado, en su mayoría, el criterio de considerar que se pueden tercerizar actividades de una parte del ciclo</p>	<p>En la Corte Suprema en el año 2010 (Casación No. 1399-2010-LIMA) se estableció que en el texto de la Ley No. 29245 no existe restricción alguna</p>	<p>A nivel judicial, se considera que se puede tercerizar actividades de una parte del ciclo productivo de la empresa principal; asimismo, la empresa tercerizada</p>	<p>Los entrevistados consideran que pese a que cada órgano judicial tiene su propio criterio, muchos señalan que solo debería de tercerizar</p>	<p>No existen divergencias, pues los entrevistados están de acuerdo .</p>	<p>De las respuestas se interpreta que los entrevistados conocen los criterios básicos de los órganos judiciales, pero enfatizan que, en ocasiones, estos</p>
--	---	--	--	---	--	--	--	--	--	---	---	---	---

idad de tercerizar la actividad principal de una empresa principal?	<p>ades completar las de una empresa, una fase de su producción.</p> <p>judgados laborales que aplican el razonamiento respecto a que no se puede tercerizar la actividad principal de una empresa principal, incluso la propia corte superior</p>	<p>pronunciamientos totalmente disímiles, la Corte Suprema ha señalado en diversa casaciones que no es posible y en otras ha manifestado que sí lo es. Esto es algo</p>	<p>lo señalado en el artículo 3 de la Ley 29245, es decir, no encontrarse prohibida la tercerización de la actividad principal o nuclear de la empresa, aplican este criterio, siendo uniform</p>	<p>que realizan sus trabajos son distintas al core business de la empresa principal, si estas actividades son las mismas que desempeñan los trabajadores de empresas usuarias, se estaría evidenciando una desnaturalización de los contratos de tercerizac</p>	<p>Transitoria de la Corte Suprema, tienen el criterio de tercerizar la actividad de una empresa principal, es del 45%, estos órganos judiciales suelen ampararse en el hecho que no encontrar se prohibida la tercerización de la actividad principal,</p>	<p>productivo de la empresa principal; además, que la empresa tercerizada ora cumpla con ciertos requisitos, tales como: a) asumir los servicios contratados por su cuenta y riesgo; b) contar con sus propios recursos financieros y técnicos y materiales; y c) sus</p>	<p>a tercerizar actividades principales o neurálgicas de la empresa, es decir hasta ese momento la normativa no regulaba este tipo de casos, sin embargo, con la dación del Decreto Supremo N° 001-2022-TR, es evidente que el</p>	<p>ora debe asumir los servicios contratados por su cuenta y riesgo; además, de contar con sus propios recursos financieros, técnicos y materiales; y que sus trabajadores estén bajo su subordinación.</p>	<p>se cuando se necesiten actividades complementarias.</p>	<p>pronunciamientos no suelen ser uniformes.</p>
--	--	---	---	---	---	---	--	---	--	--

<p>ma, que es en pese a urgent cuanto a que ement la anterio e debe posibilid rmente atende ad de en las r el terceriz Casaci Poder ar la ones Judicia activida 5659- l, más d 2016- aún principal Lima, cuand al estar 8983- o el permitid 2015- porcen as por la Del taje de propia Santa terci ley. y zación 10691- en el 2017- país es Lima, bastan señaló te categó consid ricame erable. nte Quizás que no sea se necesa puede rio que terceri se zar la se activid evalúe</p>	<p>ión y por asumen trabajado jurisprudencia en la ende se que se res estén ncial en la ordena el encuentr bajo su materia, pase de a subordinación. va a dichos permitido, amparad variar. trabajado o el res en la artículo 3 planilla de la Ley de la 25249, empresa criterio principal. que a mi postura es mal interpreta da.</p>
--	--

ad la
princip posibilidad
al, dad de
ahora emitir
cambia un
de Pleno
criterio Casato
, e rio
incluso sobre
en esta
muchas contro
versias
casaciones y
determinaciones
no se inar si
pronuncias
cia al posible
respec o no,
to. unifor
mizand
o
criterios y
evitando la
incertidumbre
tanto
de

trabajadores como de empleadores

<p>8. ¿Considera que la aplicación de la tercerización, en cuanto que una empresa principal desplaza su actividad</p>	<p>No respeta las normas laborales, cuando ocurre el órgano jurisdiccional reconocerá el vínculo laboral con la empresa</p>	<p>No se ajusta al respeto de las normas laborales, como he manifestado largo de la encuesta, la tercerización debe</p>	<p>Si la pregunta es si se ajusta estrictamente a lo dispuesto en la norma, respuesta es sí. La Ley de tercerización no contiene</p>	<p>Considero que al no existir prohibición de la tercerización de actividades principales (core bussines) no afecta a las normas laborales, siempre y</p>	<p>La Ley autoriza determinadas actividades a tercerizar en la empresa y en determinados porcentajes, la actividad principal o core bussines no está permitido tercerizar</p>	<p>Considero que no se podrían desplazar las actividades principales a las empresas contratistas, estarían hablando de una simulación contractual.</p>	<p>No, considero que el desplazamiento de la actividad principal, también llamada core bussines, a una empresa contratista no se ajusta respecto de las normas laborales, puesto que al no</p>	<p>No, la norma permite que la tercerización sea utilizada por las empresas para delegar etapas de la unidad productiva; sin embargo, las funciones propias del objeto principal denomina</p>	<p>En cuanto a las normas que regulan los contratos de tercerización, debe señalarse que, mediante el Decreto Supremo N° 001-2022-TR, el estado pretende regular la tercerización</p>	<p>No, la norma permite que la tercerización sea utilizada por las empresas para delegar etapas de la unidad productiva; sin embargo, las funciones propias del objeto principal</p>	<p>Algunos entrevistados concuerdan que no se respetan los reglamentos laborales.</p>	<p>Sí existen divergencias porque uno de los entrevistados no presenta similitud en su respuesta a los otros.</p>	<p>Se deduce que no se respetan las normativas laborales porque la finalidad de la tercerización es completar el trabajo de la empresa principal.</p>
--	---	---	--	---	---	--	--	---	---	--	---	---	---

ad llamad a Core Bussi nes a una empre sa contra tista, se ajusta al respet o de las norma s labora les?	usuari a, otorgá ndole los benefic ios sociale s que ello conllev a. sus activid ades comple mentar ias, es decir, una empre sa usuari a puede terceri zar por ejempl	enfoca rse en hacer más viable la labor de la empre sa princip al, terceri zado sus activid ades comple mentar ias, es decir, una empre sa usuari a puede terceri zar por ejempl	e una disposi ción expres a que prohíb a terceri zar la activid ad princip al o Core Busine ss; por tanto, aplican do el literal a) del artícul o 2 de la Constit ución Polític a del Perú	cuando las empres as terceriz adoras cumplan con los requisito s señalad os en la ley, sin embarg o, en la práctica se puede verificar que las contrata s muchas veces no cumplen con estos requisito	ser clara la ley sobre la posibilida d que se pueda tercerizar la actividad principal de una empresa minera, estaríam os hablando que cualquier empresa contratist a podría cumplir con trabajos propios de su actividad principal, entonces estaríam os	do “core business” del negocio, según la ley no se pueden tercerizar , y de ser así, se estaría desvirtua ndo o desnatur alizando el contrato de tercerizac ión.	ión, impidiend o que se apliquen estos contratos al desarrollo de labores de carácter permane nte, o en actividad es neurálgic as de las empresas , permitien do un mejor control y respeto a las normas laborales.	business” de la empresa, son procesos que no se deben tercerizar .
---	--	--	--	---	--	---	--	--

o en el caso de minería; la vigilancia, la salud, la hotelería, los comedores, construcción civil, transporte, pero no la extracción de minerales, porque si lo hace, con qué que señala: "Nadie está obligado a hacer lo que la ley manda, ni impedido de hacer lo que ella prohíbe", resulta válido que se tercerice el Core Business, en tanto no s, sumado a ello las diferencias salariales respectivo a los beneficiarios laborales (remuneración, utilidades, bonos y otros conceptos), pese a que realizan la misma actividad de los trabajadores de

hablando que la empresa usuaria se quedaría sin el objeto principal de su empresa, ya que cualquier empresa contratista podría desarrollar los mismos trabajos que estas hacen. Asimismo, debo añadir que lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley 29245,

actividad se quedaría, se convertiría en una empresa en disolución o quiebra, que no es el sentido de la tercerización.

exista norma prohibitiva. En el ámbito minero, la Ley General de Minería, expresamente señala que sí es posible tercerizar la actividad principal, con lo cual se puede

la empresa usuaria, de ser así, si afectaría a los beneficiarios laborales de los trabajadores de las empresas tercerizadas.

sobre los elementos esenciales para que se produzca la tercerización, muchas veces no son cumplidas por las empresas contratistas, por los motivos expuestos en la respuesta N°2.

concluir que, al menos en la minería, es posible tercerizar la actividad principal. Al existir una norma con rango legal que lo permite.

Es cierto que en el mes de

febrero
el
Ejecuti
vo
emitió
un
Decret
o
Supre
mo
que
expres
ament
e
señala
que es
posible
terceri
zar la
activid
ad
princip
al,
pero
no el
núcleo
del
negoci
o; sin

embar
go,
lejos
de
aclarar
la
disyunt
iva ha
acrece
ntado
más la
incertid
umbre,
al no
ser
clara
su
definici
ón de
qué es
activid
ad
princip
al y
qué es
núcleo
del
negoci
o, pese

a
estable
cer
cinco
(5)
“supue
stos”
para
identif
icarlo.

Ademá
s, esta
norma
ya está
siendo
objeto
de
accion
es
constit
ucional
es
(ampar
os y
accion
es
popula
res)

que
cuestio
nan su
validez
,
puesto
que
evident
ement
e
transgr
eden la
liberta
d de
empre
sa y de
contrat
ación
de las
empre
sas
princip
ales y
contrat
istas,
así
como
tambié
n

transgr
eden la
Constit
ución
al
preten
der
modific
ar una
Ley
con
una
norma
de
rango
inferior
(decret
o
supre
mo), lo
cual es
una
clara
inobse
rvancia
del
principi
o de
jerarqu

ía
normat
iva
previst
o en el
artícul
o 51 de
la
Constit
ución
Polític
a del
Estado

9. ¿Cree usted, que es válido tercerizar la actividad principal de una empresa	No es válido, si ocurre ello resulta contradictorio con lo señalado en la norma, ya que	No, se debe tercerizar actividad antes completar o no la actividad	Para evitar ser redundante, remito a la respuesta a la pregunta	No, porque la tercerización nace con el fin de que la empresa principal pueda descent	No considero válido tercerizar la actividad principal de la empresa, toda vez que esta debe responder de manera directa	En definitiva, no.	No, puesto que, si una empresa usuaria terceriza su actividad principal, entonces esta no se quedaría con actividad	No resulta válido tercerizar el core business o actividad principal de la empresa usuaria, es decir, las relaciones con	No es correcto tercerizar actividad propias, ya que puede dar pie a futuros procesos laborales en contra de las empresas usuarias,	No, la finalidad de la tercerización consiste en que la empresa usuaria cuente con la experiencia de una empresa ya constituid	Los entrevistados consideran que no.	No existen divergencias porque los entrevistados coinciden en sus opiniones.	Se concluye que no resulta válido tercerizar la actividad principal de una empresa usuaria porque contravienen el
---	---	--	---	---	---	--------------------	---	---	--	--	--------------------------------------	--	---

usuaria?	la norma hace referencia de que es factible tercerizar una parte del ciclo productivo.	principal porque desnaturaliza su esencia y perjudica a la clase trabajadora.	número 8.	realizar parte de sus actividades, para así poder centrarse en su actividad principal (core bussines), es decir, pueda enfocar todos sus esfuerzos en su núcleo principal, porque de tercerizar todas sus	ante cualquier incumplimiento o deficiencia del producto y/o resultado final.	alguna, entonces no tendría sentido que las "actividades principales de una empresa usuaria", también las desarrolle una empresa contratista, ya que la empresa contratista solo debería desarrollar actividades complementarias, mas no	la actividad principal.	en los cuales, los trabajadores pretenden la desnaturalización del contrato y el pago de alguna indemnización por despido o reintegro de beneficios sociales que les hubiera correspondido de haberse encontrado en planilla de la empresa.	a, reduciendo la posibilidad de errores y responsabilidades en torno al servicio tercerizado. Delegar la actividad principal a una empresa tercerizadora, significaría que esta no cuenta con una administración propia y puede ser utilizada para	ordenamiento jurídico laboral.
-----------------	--	---	-----------	---	---	--	-------------------------	---	--	--------------------------------

actividades, además de la actividad principal, cual sería la razón de ser de la empresa, si terceriza todo, con qué actividad se quedaría, qué actividad desarrollaría, cuál sería su razón de ser como

actividades principales, que son propias de la empresa usuaria.

acciones fraudulentas.

empres
a,
porque
de ser
así,
sería
una
empres
a
inactiva,
en
banca
rota,
situació
n que no
se da en
el caso
de las
empres
as
usuarias

.

10. ¿Cuál es su opinión a la promulga	Debe haber una revisión de las	Considero que el reciente Decreto	De igual manera, me remito a la	Considero que está bien la prohibición de	Me parece correcta la dación de esta norma, considero	Establece parámetros diferenciales para permitir la	Considero que esta modificación no es clara, puesto	Considero que, la norma ha sido promulgada con el fin de	El Decreto Supremo N° 001-2022-TR, viene a ser una	Considero que, la norma en referencia genera mayores limitaciones	Todos los entrevistados opinan que se debe	No se encontraron divergencias, debido a	De las respuestas se entiende que el Decreto
--	--------------------------------	-----------------------------------	---------------------------------	---	---	---	---	--	--	---	--	--	--

<p>Igación del reciente Decreto Supremo N° 001-2022-TR, respecto a que señala no se puede tercerizar el core Bussines de una empresa principal?</p>	<p>actividades tercerizadas con que cuenta una empresa, con la finalidad de distinguir entre actividades principales y actividades complementarias, para ello debemos</p> <p>o Supremo habla sobre la imposibilidad de tercerizar la actividad nuclear del negocio de la empresa principal, por ese lado la tesis natural de la</p>	<p>respuesta a la pregunta número 8.</p>	<p>tercerizar la actividad principal, ya que el reciente Decreto Supremo, justamente regula que las actividades especializadas u obras no pueden tener por objeto el núcleo del negocio, es decir, no está</p>	<p>ndo que el Perú es un país que obtiene sus ingresos en un 70% de la Minería, resulta razonable la emisión del Decreto Supremo en mención.</p>	<p>subcontratación de empresas tercerizadas, siempre que sus funciones no tengan ninguna relación con el núcleo del negocio de la empresa principal.</p>	<p>que habla principalmente sobre el núcleo del negocio, sin tener claro que se refiere este término, ya que la Ley de Tercerización tampoco menciona, ni su reglamento, ni mucho menos en esta última modificación, puesto, nuevamente</p>	<p>evitar posibles contrataciones fraudulentas; sin embargo, en la práctica genera mayores limitaciones para la empresa y desincentiva su aplicación, al incorporar nuevas causas de desnaturalización de los contratos; por ejemplo, lo dispuesto</p>	<p>norma que regular de mejor manera los contratos por tercerización, en este sentido, se impide que las actividades forman parte del núcleo del negocio sea tercerizadas; por lo tanto, la norma en mención, permite que las empresas</p>	<p>es a la figura de la tercerización y desincentiva su aplicación, al incorporar causales de desnaturalización de los contratos; por ejemplo, lo dispuesto en la única Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo</p>	<p>prohibir la tercerización de la actividad principal.</p>	<p>que los entrevistados coinciden en sus perspectivas.</p>	<p>Supremo en mención recalca que no es permisible la tercerización de aquellas actividades que conformen la actividad principal.</p>
--	---	--	--	--	--	---	--	--	--	---	---	---

<p>revisar los contratos de tercerización, la partida de constitución de las empresas compradas en la tercerización, a fin de determinar si estamos o no dentro de la definición del objeto</p>	<p>tercerización, sin embargo, la forma de su dación y lo complejo de su texto, no ayuda a su debida y correcta aplicación; Ello seguramente hace que hasta la</p>	<p>permitida la tercerización de las actividades que forman parte del núcleo del negocio, pues como señale en la pregunta anterior, en la actualidad la mayoría de las empresas usuarias tercerizan todas</p>	<p>nte estaríamos hablando de interpretación a este término, entonces, esta modificación lo que hace es confundir más a las partes y a los magistrados al no ser clara.</p>	<p>en la Única Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 001-2022-TR, el mismo que refiere durante el plazo de adecuación, las empresas tercerizadas no pueden extinguir los contratos de trabajo de aquellos que</p>	<p>establezcamos una revisión rigurosa de las actividades tercerizadas con cuenta, con el objetivo de distinguir entre: núcleo del negocio, actividad principal, actividad especializada y complementaria.</p>	<p>N° 001-2002-TR; estas nuevas reglas afectan a las empresas .</p>
---	--	---	---	---	--	---

social, sino estamos comprados, estaremos fuera de los alcances de la norma. fecha ningunas autoridades judiciales, haya pronunciado en ningunas sentencias, lo que lo convierte en letra muerta hasta el momento.

tus actividades, incluidas las principales, en ese sentido, cabría preguntarse, cuál es la razón de ser de estas empresas si tercerizan todo, se quedaría como una empresa inactiva, situación

hubieran sido desplazados para el desarrollo de actividades que forman parte del núcleo del negocio por causas de la misma adecuación, salvo la contratación directa de dichos trabajadores de la empresa usuaria; estas nuevas reglas

				n que no se da.				afectan a las empresas						
11. ¿Tiene algo adicional que comentar, sugerir o agregar respecto a la Tercerización Laboral en el ámbito de la actividad	Se debería establecer un pleno casatorio supremo, a fin de poder establecer bien este tema y evitar criterios diversos al respecto, ponder	La tercerización conforme su naturaleza es viable y propicia la inversión y el trabajo, sin embargo, al aplicarse de forma simulada o fraudulenta,	Reitera la urgencia de pronunciamientos uniformes por parte del Poder Judicial, a fin de dar seguridad jurídica a los empleados y a los trabajadores	El tema de tercerización, es un tema muy amplio, considero que falta mucho por regular y corregir, y mucho más en temas mineros, ya que muchas empresas usuarias utilizan	Se necesita más supervisión por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo, la empresa privada constante mente la aplicación de la ley de tercerización y eso hace atendible una mayor	Es en definitiva una forma de turgurización laboral, pero mientras exista grupos empresariales de poder que controlen y avalen esta forma paupérrima de contratación seguirán existiendo vulneraci	Considero que se podría convocar un pleno casatorio laboral, para así poder unificar el criterio de que no se pueda tercerizar la actividad principal en la minería.	En el ámbito de la minería existen actividades temporales que requieren de mano de obra calificada, técnica y local. Durante el desarrollo de una mina existen diversos procesos, empezando por obtener la propiedad minera,	El desarrollo de la tercerización laboral, debe ser fiscalizada de mejor manera por los órganos de control, a fin de que se cumpla el objetivo de dicho contrato y no se permita, que por los mismos,	En el ámbito de la minería existen actividades temporales que requieren de mano de obra calificada, técnica y local. Para el desarrollo de una mina existen varios procesos, empezando por obtener la propiedad minera, efectuar	Los entrevistados manifiestan que la tercerización sería eficiente cuando no sea utilizada de manera fraudulenta.	No hay divergencias pues lo entrevistados están de acuerdo con sus opiniones.	En efecto, los entrevistados enfatizan que se debe de regular mejor la tercerización para que no se afecten los derechos de los trabajadores tercerizados.	

Minera ?	ando siempre el derecho del trabajador. Por otro lado, pese a que Sunafil mucha veces interviene y emite las actas de infracción, estas ni siquiera son observadas.	perjudica a los trabajadores. Por otro lado, pese a que Sunafil mucha veces interviene y emite las actas de infracción, estas ni siquiera son observadas.	sobre la posibilidad de tercerizar o no la actividad principal, core business o núcleo del negocio. Es necesario también el Ejecutivo derogue el	esta figura legal con el fin de menoscabar los derechos laborales de los trabajadores contratistas, puesto que aminará los costos en todo sentido, desde sueldos básicos hasta utilidades, donde los trabajados	supervisión por parte de las autoridades competentes (Mintra/Sunafil).	brechas en recursos humanos.	efectuar estudios de prospección, de ser favorable se pasa a la exploración con perforación, y de ser óptimo a la etapa de estudio de ingeniería para posteriormente definir si se convierte en un proyecto minero. Siendo así, cada	se contrata para efectuar labores propias que forman parte de la actividad neurálgica o nucleares de la empresa.	estudios de prospección de ser favorable se pasa a la exploración con perforación, y de ser favorable a la etapa de estudio de ingeniería para posteriormente definir si se convierte en un proyecto minero. Cada etapa requiere de
-----------------	---	---	--	---	--	------------------------------	--	--	---

adas por la mayoría de juzgados laborales, salas y corte suprema. Considero que debe propiciarse un pleno casatorio supremo vinculante para que

Decreto Supremo N° 001-2022-TR, por tratarse de una norma que vulnera derechos constitucionales y más que aclarar, termina generando

ores tercerizados realizan en la práctica la misma actividad que los trabajadores de la principal, bajo las mismas condiciones, mismas circunstancias, mismo cargo, misma actividad, misma

etapa requiere de personal que generalmente son contratistas apoyados por trabajadores locales, a los cuales se les contrata mediante un servicio por un periodo, generalmente, se respetan los derechos laborales de sus trabajadores.

personal que generalmente son contratistas apoyados por trabajadores locales, a los cuales se les contrata mediante un servicio por un periodo. Durante el trabajo, generalmente, se respetan los derechos laborales de sus trabajadores. Tener personal

quede más unidad
estable confusi minera y
cido ón en sobre
las materi todo
reglas a de bajo la
respec terci subordi
to a la zación. nación
terceri de los
zación trabajad
de la Del ores de
activid mismo la
ad modo, principal
princip es , y sobre
al. labor todo
del pasan
Ejecuti de
vo contrata
dotar en
de contrata
mayor bajo
logístic lineamie
a a la ntos de
autorid la
ad principal
inspect (lo cual
iva, de advierte
maner la sola
a tal provisió
que n de

En ese
sentido,
contratar
personal
permane
nte para
cada una
de las
etapas de
la
actividad
minera
resultaría
oneroso
para las
empresas

permane
nte para
cada una
de estas
etapas
resultaría
oneroso
para las
empresas
mineras.

identifi persona
que y l), en
sancio ese
nes sentido,
aquella cabría
s pregunt
relacio arse, si
nes los
contra trabajad
ctuales ores
simula terceriz
das de ados
terceri que
zación realizan
que se la
celebr misma
an en activida
contra d que
de la los
normat principal
iva y es y
que están de
causan contrata
perjuici en
o a los contrata
trabaja por
dores muchos
años,
por qué

terceri
zados. reciben
un
sueldo
ínfimo
compar
ado con
los
sueldos
que
otorga la
principal
a sus
trabajad
ores,
cuál
sería la
justifica
ción
jurídica,
no
existe,
por otro
lado, no
se
pretend
e que el
trabajad
or
contratis

ta gane
igual
que un
trabajad
or
principal
, pues la
realidad
empres
arial
entre la
usuaria
y la
contrata
es
distinta,
pero si
consider
o que
sus
benefici
os
laborale
s
debería
n ser
acorde
al
mercad

o, de
manera
prudenc
ial y
justa, es
decir, no
existan
diferenci
as
abismal
es entre
el uno y
el otro,
por el
contrari
o
achicar
las
brechas
, pues
muchas
veces
los
trabajad
ores
contratis
tas
mineros
, se

sienten
de cierta
manera
discrimi
nados al
recibir
un
monto
diminuto
compar
ados a
los
otorgad
os por la
principal
.

Anexo 4: Guía de entrevista

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS Guía de Entrevista

Título: Tercerización Laboral y la posibilidad de tercerizar la Actividad Principal en la Minería, según la Ley y Jurisprudencia, Perú 2021.

Entrevistado/a:

Cargo/profesión/grado académico:

Institución:

Objetivo General

Establecer la manera en que la tercerización se ocupa para que una empresa usuaria pueda delegar a una empresa tercerizadora, aquellas actividades que no son parte de su labor primordial, a fin de poder centrarse en su actividad principal.

Preguntas:

1.- ¿Considera que la figura de la tercerización laboral es ventajosa para los fines de una empresa Principal (también llamada empresa usuaria)?

.....

.....

.....

.....

.....

2.- ¿Considera que la figura de la tercerización laboral se viene aplicando correctamente en nuestra realidad social, referente tanto a la empresa principal como la empresa tercerizadora?

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

3.- ¿Cuál cree usted que es el rango de aplicación de la tercerización (porcentualmente hablando) por parte de las empresas principales a nivel nacional?

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

Objetivo específico 1
Establecer la manera en que la tercerización vulnera los derechos socio laborales de los trabajadores mineros

4.- ¿Considera que la aplicación de la tercerización laboral afecta el derecho de los trabajadores tercerizados a una remuneración digna y cobro correcto de sus beneficios laborales?

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

5.- ¿Considera que la aplicación de la tercerización laboral afecta el derecho al cobro justo de las utilidades de los trabajadores tercerizados?

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

6.- ¿Considera que la aplicación de la tercerización afecta el derecho al trabajo de los trabajadores tercerizados?

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

Objetivo específico 2
Determinar la manera en que la tercerización afecta los lineamientos para afianzar el ordenamiento jurídico.

7.- ¿Cuáles son los criterios de los órganos judiciales que se vienen aplicando respecto a la posibilidad de tercerizar la actividad principal de una empresa principal?

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

8.- ¿Considera que la aplicación de la tercerización, en cuanto a que una empresa principal desplaza su actividad llamada Core Bussines a una empresa contratista, se ajusta al respeto de las normas laborales?

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

9.- ¿Cree usted, que es válido tercerizar la actividad principal de una empresa usuaria?

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

10.- ¿Cuál es su opinión a la promulgación del reciente Decreto Supremo N° 001-2022-TR, respecto a que señala no se puede tercerizar el core Bussines de una empresa principal?

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

11.- ¿Tiene algo adicional que comentar, sugerir o agregar respecto a la Tercerización Laboral en el ámbito de la actividad Minera?

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

.....

Firma del entrevistado

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Guía de Entrevista

TÍTULO: Tercerización Laboral y la posibilidad de tercerizar la Actividad Principal en la Minería, según la Ley y Jurisprudencia, Perú 2021.

Entrevistado/a: **URSULA LOYOLA DONAYRE**

Cargo/profesión/grado académico: **Asistente de audiencias en el 13° Juzgado Laboral Permanente de Lima.**

Institución: **Poder Judicial – Sede Alzamora Valdez.**

Objetivo General

Establecer la manera en que la tercerización se ocupa para que una empresa usuaria pueda delegar a una empresa tercerizadora, aquellas actividades que no son parte de su labor primordial, a fin de poder centrarse en su actividad principal

Preguntas:

1. **¿Considera que la figura de la tercerización laboral es ventajosa para los fines de una empresa Principal (también llamada empresa usuaria)?**

Si es ventajosa, ya que encargan a la empresa tercerizada una fase de la producción de la empresa usuaria, con ello, se descentraliza una etapa de su producción para un mejor rendimiento; pero este encargo debe ser asumido de manera autónoma con sus propios recursos sin mermar derechos laborales de los trabajadores.

2. **¿Considera que la figura de la tercerización laboral se viene aplicando correctamente en nuestra realidad social, referente tanto a la empresa principal como la empresa tercerizadora?**

En algunos casos no, en la realidad vemos que una empresa usuaria crea una empresa X, formaliza los documentos para aparentar una legalidad, cuando en el fondo es la empresa usuaria que abastece de materiales, materia prima, etc para la producción de la supuesta etapa productiva tercerizada; pero vemos que no hay una autonomía económica ni financiera, mayormente arman esta figura con la finalidad de burlar el vínculo laboral, beneficios sociales, etc. de los trabajadores o impuestos ante la SUNAT.

3. ¿Cuál cree usted que es el rango de aplicación de la tercerización (porcentualmente hablando) por parte de las empresas principales a nivel nacional?

Considero que se viene aplicando un porcentaje alto.

Objetivo específico 1

Establecer la manera en que la tercerización vulnera los derechos socio laborales de los trabajadores mineros

4. ¿Considera que la aplicación de la tercerización laboral afecta el derecho de los trabajadores tercerizados a una remuneración digna y cobro correcto de sus beneficios laborales?

Por su puesto, a veces crean esta figura con todas las formalidades de ley, solo con la finalidad de burlar los beneficios laborales de los trabajadores.

5. ¿Considera que la aplicación de la tercerización laboral afecta el derecho al cobro justo de las utilidades de los trabajadores tercerizados?

Efectivamente, la empresa tercerizada siempre va generar menos utilidades que una empresa usuaria, ello afecta la percepción de utilidades de manera correcta; por ello, el trabajador se ve obligado recurrir a los órganos jurisdiccionales para desnaturalizar la tercerización de su vínculo laboral y recuperar las utilidades no gozadas oportunamente.

6. ¿Considera que la aplicación de la tercerización afecta el derecho al trabajo de los trabajadores tercerizados?

Si no es acorde a ley, efectivamente afecta derechos de los trabajadores, el empleador burla creando empresas a veces ficticias y revisten de legalidad solo con la finalidad de infringir derechos laborales.

Objetivo específico 2

Determinar la manera en que la tercerización afecta los lineamientos para afianzar el ordenamiento jurídico

7. ¿Cuáles son los criterios de los órganos judiciales que se vienen aplicando respecto a la posibilidad de tercerizar la actividad principal de una empresa principal?

Cada órgano jurisdiccional tiene su criterio, en su mayoría creo que se inclina que debe tercerizarse por las actividades complementarias de una empresa, o una fase de su producción.

8. **¿Considera que la aplicación de la tercerización, en cuanto a que una empresa principal desplaza su actividad llamada Core Bussines a una empresa contratista, se ajusta al respeto de las normas laborales?**

No respeta las normas laborales, cuando ello ocurre el órgano jurisdiccional reconocerá el vínculo laboral con la empresa usuaria, otorgándole los beneficios sociales que ello conlleva.

9. **¿Cree usted, que es válido tercerizar la actividad principal de una empresa usuaria?**

No es válido, si ocurre ello resulta contradictorio con lo señalado en la norma, ya que la norma hace referencia de que es factible tercerizar una parte del ciclo productivo.

10. **¿Cuál es su opinión a la promulgación del reciente Decreto Supremo N° 001-2022-TR, respecto a que señala no se puede tercerizar el core Bussines de una empresa principal?**

Debe haber una revisión de las actividades tercerizadas con que cuenta una empresa, con la finalidad de distinguir entre actividad principal y actividad complementaria, para ello debemos revisar los contratos de tercerización, la partida de constitución de las empresas comprendidas en la tercerización, a fin de determinar si estamos o no dentro de la definición del objeto social, sino estamos comprendidos, **estaremos fuera de los alcances de la norma.**

11. **¿Tiene algo adicional que comentar, sugerir o agregar respecto a la Tercerización Laboral en el ámbito de la actividad Minera?**

Se debería establecer un pleno casatorio supremo, a fin de poder establecer bien este tema y evitar criterios diversos al respecto, ponderando siempre el derecho del trabajador.

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Guía de Entrevista

TÍTULO: Tercerización Laboral y la posibilidad de tercerizar la Actividad Principal en la Minería, según la Ley y Jurisprudencia, Perú 2021.

Entrevistado/a: **ALEX GERMAN HUAMANÍ GONZÁLES.**

Cargo/profesión/grado académico: **Gerente General – Abogado.**

Institución: **Estudio Jurídico Huamaní Gonzáles Abogados SAC.**

Objetivo General

Establecer la manera en que la tercerización se ocupa para que una empresa usuaria pueda delegar a una empresa tercerizadora, aquellas actividades que no son parte de su labor primordial, a fin de poder centrarse en su actividad principal

Preguntas:

1. ¿Considera que la figura de la tercerización laboral es ventajosa para los fines de una empresa Principal (también llamada empresa usuaria)?

Desde el punto de vista empresarial, sí es beneficiosa para las empresas principales, porque reducen sus costos de mano de obra, equipamiento y maquinarias, además de desplegar las actividades secundarias a las empresas contratistas. Sin embargo, muchas veces se usa para cometer fraude a la Ley.

2. ¿Considera que la figura de la tercerización laboral se viene aplicando correctamente en nuestra realidad social, referente tanto a la empresa principal como la empresa tercerizadora?

La tercerización nace para que una empresa llamada contratista, desarrolle las labores con mejores elementos técnicos, filosóficos, maquinarias, equipos, etc, mejor que la empresa usuaria, a efectos que ésta última se centre en sus actividades distintivas, sin embargo, al tercerizar la actividad nuclear, no se cumple esta situación. Por lo que, considero que en nuestra realidad la tercerización no cumple con su naturaleza, por el contrario, muchas empresas la aplican para aminorar costos de mala fe.

3. ¿Cuál cree usted que es el rango de aplicación de la tercerización (porcentualmente hablando) por parte de las empresas principales a nivel nacional?

A nivel nacional el rango porcentual de tercerización es de 80% de las empresas, lo que acarrea un número importante de desigualdad.

Objetivo específico 1

Establecer la manera en que la tercerización vulnera los derechos socio laborales de los trabajadores mineros

4. ¿Considera que la aplicación de la tercerización laboral afecta el derecho de los trabajadores tercerizados a una remuneración digna y cobro correcto de sus beneficios laborales?

Considero que sí, al no estar los trabajadores tercerizados, en la planilla de la empresa principal, no cobran los beneficios y jornales que los de trabajadores de la empresa usuaria, hay diferencia en el jornal remunerativo, pese a realizar la misma función, además de otros derechos y beneficios.

5. ¿Considera que la aplicación de la tercerización laboral afecta el derecho al cobro justo de las utilidades de los trabajadores tercerizados?

Sí, porque pese a que realizan la misma función tanto trabajador de contrata y principal, hay una diferencia enorme en el pago de las utilidades. Justamente este es uno de los factores para aplicar la tercerización en el caso de muchos empresarios.

6. ¿Considera que la aplicación de la tercerización afecta el derecho al trabajo de los trabajadores tercerizados?

Sí, porque estando en la planilla de las contratas el 90% de trabajadores tiene contrato a plazo fijo, por lo que la contrata en cualquier momento puede “bajo el pretexto de vencimiento de contrato”, despedir a al trabajador.

Objetivo específico 2

Determinar la manera en que la tercerización afecta los lineamientos para afianzar el ordenamiento jurídico

7. ¿Cuáles son los criterios de los órganos judiciales que se vienen aplicando respecto a la posibilidad de tercerizar la actividad principal de una empresa principal?

Como abogado litigante, vemos en la práctica que no hay un criterio uniforme al respecto, son pocos los juzgados laborales que aplican el razonamiento respecto a que no se puede tercerizar la actividad principal de una empresa principal, incluso la propia corte suprema, pese a que anteriormente en las Casaciones 5659-2016-Lima, 8983-2015- Del Santa y 10691-2017-Lima, señaló categóricamente que no se puede tercerizar la actividad principal, ahora cambia de criterio, e incluso en muchas casaciones no se pronuncia al respecto.

8. ¿Considera que la aplicación de la tercerización, en cuanto a que una empresa principal desplaza su actividad llamada core Bussines a una empresa contratista, se ajusta al respeto de las normas laborales?

No se ajusta al respeto de las normas laborales, como he manifestado a lo largo de la encuesta, la tercerización debe enfocarse en hacer más viable la labor de la empresa principal, tercerizado sus actividades complementarias, es decir, una empresa usuaria puede tercerizar por ejemplo en el caso de minería; la vigilancia, la salud, la hotelería, los comedores, construcción civil, el transporte, pero no la extracción de minerales, porque si lo hace, con qué actividad se quedaría, se convertiría en una empresa en disolución o quiebra, que no es el sentido de la tercerización.

9. ¿Cree usted, que es válido tercerizar la actividad principal de una empresa usuaria?

No, se debe tercerizar actividades complementarias o conexas, pero no la actividad principal porque eso desnaturaliza su esencia y perjudica a la clase trabajadora.

10. ¿Cuál es su opinión a la promulgación del reciente Decreto Supremo N° 001-2022-TR, respecto a que señala no se puede tercerizar el core Bussines de una empresa principal?

Considero que el reciente Decreto Supremo habla sobre la imposibilidad de tercerizar la actividad nuclear del negocio de la empresa principal, por ese lado apoya la tesis de la naturaleza de la tercerización, sin embargo, la forma de su dación y lo complejo de su texto, no ayuda a su debida y correcta aplicación; Ello seguramente hace que hasta la fecha ninguna autoridad judicial se haya pronunciado en ninguna sentencia, lo que lo convierte en letra muerta hasta el momento.

11. ¿Tiene algo adicional que comentar, sugerir o agregar respecto a la Tercerización Laboral en el ámbito de la actividad Minera?

La tercerización conforme a su naturaleza es viable y propicia la inversión y el trabajo, sin embargo, al aplicarse de forma simulada o fraudulenta, perjudica a los trabajadores tercerizados. Por otro lado, pese a que la Sunafil muchas veces interviene y emite las actas de infracción, estas ni siquiera son observadas por la mayoría de juzgados laborales, salas y corte suprema.

Considero que debe propiciarse un pleno casatorio supremo vinculante para que quede establecido las reglas respecto a la tercerización de la actividad principal.



ALEX HUAMANI GONZALEZ
ABOGADO
REG. CAL. 4633#

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Guía de Entrevista

TÍTULO: Tercerización Laboral y la posibilidad de tercerizar la Actividad Principal en la Minería, según la Ley y Jurisprudencia, Perú 2021.

Entrevistado/a: **FELIPE JESÚS MORI CAMACHO**

Cargo/profesión/grado académico: **Abogado Litigante.**

Institución: **Martínez Contratistas e Ingeniería S.A.C. (Empresa contratista)**

Objetivo General

Establecer la manera en que la tercerización se ocupa para que una empresa usuaria pueda delegar a una empresa tercerizadora, aquellas actividades que no son parte de su labor primordial, a fin de poder centrarse en su actividad principal

Preguntas:

1. ¿Considera que la figura de la tercerización laboral es ventajosa para los fines de una empresa Principal (también llamada empresa usuaria)?

En un escenario de globalización, las empresas buscan reducir sus costos y maximizar sus ingresos; para ello requieren un sólido posicionamiento en el mercado de los productos que comercializan.

Para lograr ello, las empresas principales (usuarias), no pueden distraerse de su objeto principal (*core Business*), que le permitan poder proveer bienes y/o servicios de calidad. Es por ello, que las empresas pueden tercerizar parte de sus actividades, de manera tal que puedan enfocarse en un solo objetivo.

En tal sentido, actividades como limpieza, vigilancia, transporte, servicios médicos, entre otros, puede ser tercerizado a otras empresas especializadas en proveer dichos servicios. En consecuencia, considero que la figura de la tercerización sí es ventajosa para la empresa principal.

2. ¿Considera que la figura de la tercerización laboral se viene aplicando correctamente en nuestra realidad social, referente tanto a la empresa principal como la empresa tercerizadora?

Actualmente existe una normativa que regula la prestación de servicios de tercerización, lo cual permite evitar excesos o abusos por parte de las empresas principales en contra de trabajadores de las empresas contratistas. Es decir, dicha normativa, establece parámetros claros que buscan contrarrestar escenarios en el que el poder económico de las empresas principales, les permitan crear empresas contratistas fachada, con el sólo objetivo de desconocer derechos laborales de los trabajadores de las empresas contratistas.

Un claro ejemplo es en el ámbito minero, donde me desempeño como abogado de empresas contratistas, la normativa exige que estas empresas estén registradas y se mantengan en un registro que administra el Ministerio de Energía y Minas, para lo cual deben cumplir una serie de requisitos.

Del mismo modo, la ley especial, tiene como exigencia que la empresa contratista tenga recursos financieros, técnicos, logísticos, materiales, etc. Que asuman el servicio bajo su cuenta y riesgo, que sean responsables por los resultados y que los trabajadores estén subordinados exclusivamente a la contratista y de ninguna manera a la titular.

Basta el incumplimiento de alguna de estas exigencias para que un Juez declare la desnaturalización de la relación contractual de tercerización entre la empresa principal y la contratista, provocando que el trabajador forme parte de las planillas de la empresa usuaria. De manera tal que la norma es

un mecanismo de coerción que impide a las empresas principales, simular una tercerización, bajo apercibimiento de incluir en sus planillas al trabajador afectado, mientras que, para la contratista, la sanción es perder su registro como tal.

Entonces la eficacia de la norma depende de cuánto las partes estén comprometidas en respetar las disposiciones, sin celebrar contratos simulados. Es decir, la correcta aplicación depende de las partes y no se trata de un problema de la norma, puesto que ésta contempla sanciones a las empresas que celebran contratos en contravención de la ley.

3. ¿Cuál cree usted que es el rango de aplicación de la tercerización (porcentualmente hablando) por parte de las empresas principales a nivel nacional?

No tengo una cifra exacta a la fecha, pero un estudio del Grupo EULEN, publicado en el diario Gestión en el mes de septiembre de 2021, arrojó que más del 86% de empresas en el país se encontrarían tercerizando sus servicios.

Objetivo específico 1

Establecer la manera en que la tercerización vulnera los derechos socio laborales de los trabajadores mineros

4. ¿Considera que la aplicación de la tercerización laboral afecta el derecho de los trabajadores tercerizados a una remuneración digna y cobro correcto de sus beneficios laborales?

Desde mi punto de vista, los contratos de tercerización celebrados dentro de los parámetros que exige la norma, no debería afectar el derecho de los

trabajadores tercerizados. El problema está cuando se busca evadir la exigencia normativa y forzar contratos de tercerización en situaciones que no ameritan su celebración, con el objeto de maximizar ingresos, pero inobservando la norma y vulnerando derecho de los trabajadores tercerizados, es obvio que esta situación existe, no se puede negar.

Por lo tanto, esto no es un problema normativo, la norma existe y hay que cumplirla; sin embargo, en situaciones de mala fe de los empresarios, el rol de la inspección de trabajo debe ser más protagónico y el Estado debería de proveer de mayor logística a SUNAFIL, de manera tal que se eviten que muchos conflictos laborales relacionados a la tercerización, sean discutidos en su mayoría en el Poder Judicial, lo cual genera altos costos para el Estado y congestión de procesos laborales en el Poder Judicial.

5. ¿Considera que la aplicación de la tercerización laboral afecta el derecho al cobro justo de las utilidades de los trabajadores tercerizados?

Al igual que mi respuesta anterior, si la tercerización está dada en estricta observancia de lo dispuesto en la norma, cumpliendo a cabalidad las requisitos esenciales y elementos característicos señalados en la Ley N° 29245, de ninguna manera se estaría afectando el derecho de los trabajadores en las utilidades, puesto que percibirán lo que, dentro del marco legal, genere su empleador como dividendos.

6. ¿Considera que la aplicación de la tercerización afecta el derecho al trabajo de los trabajadores tercerizados?

Me remito a las respuestas dadas a las preguntas cuarta y quinta.

Objetivo específico 2

Determinar la manera en que la tercerización afecta los lineamientos para afianzar el ordenamiento jurídico

7. ¿Cuáles son los criterios de los órganos judiciales que se vienen aplicando respecto a la posibilidad de tercerizar la actividad principal de una empresa principal?

En lo que respecta a la posibilidad de tercerizar la actividad principal, el Poder Judicial aún sigue emitiendo pronunciamientos totalmente disímiles, la Corte Suprema ha señalado en diversas casaciones que no es posible y en otras ha manifestado que sí lo es.

Esto es algo que urgentemente debe atender el Poder Judicial, más aún cuando el porcentaje de tercerización en el país es bastante considerable.

Quizás sea necesario que se evalúe la posibilidad de emitir un Pleno Casatorio sobre esta controversia y determinar si es posible o no, uniformizando criterios y evitando la incertidumbre tanto de trabajadores como de empleadores.

8. ¿Considera que la aplicación de la tercerización, en cuanto a que una empresa principal desplaza su actividad llamada core Business a una empresa contratista, se ajusta al respeto de las normas laborales?

Si la pregunta es si se ajusta estrictamente a lo dispuesto en la norma, la respuesta es sí. La Ley de tercerización no contiene una disposición expresa que prohíba tercerizar la actividad principal o *Core Business*; por tanto, aplicando el literal a) del artículo 2 de la Constitución Política del Perú que señala: *“Nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda, ni impedido de hacer lo que ella no prohíbe”*, resulta válido que se tercerice el Core Business, en tanto no exista norma prohibitiva.

En el ámbito minero, la Ley General de Minería, expresamente señala que sí es posible tercerizar la actividad principal, con lo cual se puede concluir que, al menos en la minería, es posible tercerizar la actividad principal. Al existir una norma con rango legal que lo permite.

Es cierto que en el mes de febrero el Ejecutivo emitió un Decreto Supremo que expresamente señala que es posible tercerizar la actividad principal, pero no el **núcleo del negocio**; sin embargo, lejos de aclarar la disyuntiva ha acrecentado más la incertidumbre, al no ser clara su definición de qué es

actividad principal y qué es núcleo del negocio, pese a establecer cinco (5) “supuestos” para indentificarlo.

Además, esta norma ya está siendo objeto de acciones constitucionales (amparos y acciones populares) que cuestionan su validez, puesto que evidentemente transgreden la libertad de empresa y de contratación de las empresas principales y contratistas, así como también transgreden la Constitución al pretender modificar una Ley con una norma de rango inferior (decreto supremo), lo cual es una clara inobservancia del principio de jerarquía normativa previsto en el artículo 51 de la Constitución Política del Estado.

9. ¿Cree usted, que es válido tercerizar la actividad principal de una empresa usuaria?

Para evitar ser redundante, me remito a la respuesta dada a la pregunta número 8.

10. ¿Cuál es su opinión a la promulgación del reciente Decreto Supremo N° 001-2022-TR, respecto a que señala no se puede tercerizar el core Bussines de una empresa principal?

De igual manera, me remito a la respuesta a la pregunta número 8.

11. ¿Tiene algo adicional que comentar, sugerir o agregar respecto a la Tercerización Laboral en el ámbito de la actividad Minera?

Reiterar la urgencia de pronunciamientos uniformes por parte del Poder Judicial, a fin de dar seguridad jurídica a los empleadores y a los trabajadores sobre la posibilidad de tercerizar o no la actividad principal, *core business* o núcleo del negocio.

Es necesario también que el Ejecutivo derogue el Decreto Supremo N° 001-2022-TR, por tratarse de una norma que vulnera derechos constitucionales y que, más que aclarar, termina generando más confusión en materia de tercerización.

Del mismo modo, es labor del Ejecutivo dotar de mayor logística a la autoridad inspectiva, de manera tal que identifique y sancione aquellas relaciones contractuales simuladas de tercerización que se celebran en contra de la normativa y que causan perjuicio a los trabajadores tercerizados.



Felipe Jesus Mori Camacho
Abogado
CAL N° 48337

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Guía de Entrevista

TÍTULO: Tercerización Laboral y la posibilidad de tercerizar la Actividad Principal en la Minería, según la Ley y Jurisprudencia, Perú 2021.

Entrevistado/a: **MIGUEL ÁNGEL HUAMANÍ CABEZAS**

Cargo/profesión/grado académico: **Abogado Litigante.**

Institución: **Estudio Jurídico Huamaní Gonzáles Abogados S.A.C.**

Objetivo General

Establecer la manera en que la tercerización se ocupa para que una empresa usuaria pueda delegar a una empresa tercerizadora, aquellas actividades que no son parte de su labor primordial, a fin de poder centrarse en su actividad principal

Preguntas:

1. ¿Considera que la figura de la tercerización laboral es ventajosa para los fines de una empresa Principal (también llamada empresa usuaria)?

Sí, puesto que la empresa principal delega parte de su proceso productivo a una empresa tercerizadora, para que ésta realice sus actividades por su cuenta y riesgo, con sus propios recursos técnicos, financieros, o materiales, siendo responsables por los resultados de sus actividades con sus propios trabajadores, bajo su exclusiva subordinación, es decir, la empresa tercerizadora realiza un servicio u obra con su propia autonomía empresarial, no siendo responsabilidad de la empresa usuaria proporcionar todas estas condiciones, siendo cada una autónoma en la toma de sus decisiones y de su propio personal.

2. ¿Considera que la figura de la tercerización laboral se viene aplicando correctamente en nuestra realidad social, referente tanto a la empresa principal como la empresa tercerizadora?

No, puesto que en nuestra realidad nacional existen muchas empresas principales y empresas tercerizadoras que aprovechan esta figura jurídica para menoscabar los derechos laborales de los trabajadores tercerizados, por un lado, las empresas tercerizadoras no cumplen con los requisitos señalados en la Ley y el Reglamento de Tercerización desde un inicio o en su defecto pierden tal condición en el transcurso del tiempo, debiendo ser considerados como trabajadores de la empresa usuaria, y en otros casos se advierte que no existe una separación funcional entre los trabajadores de la empresa principal y la empresa contratista, donde es la principal quien da ordenes de trabajo directas a trabajadores de la empresas tercerizadas, debiendo ser considerados como personal de la empresa principal.

3. ¿Cuál cree usted que es el rango de aplicación de la tercerización (porcentualmente hablando) por parte de las empresas principales a nivel nacional?

Considero que la gran mayoría de las empresas principales usan la figura de la tercerización, esto es, con la intención de aminorar costos (sueldos bajos, bonos, utilidades, etc), porcentualmente hablando, considero un 90% (si es que no es el 100%).

Objetivo específico 1

Establecer la manera en que la tercerización vulnera los derechos socio laborales de los trabajadores mineros

4. ¿Considera que la aplicación de la tercerización laboral afecta el derecho de los trabajadores tercerizados a una remuneración digna y cobro correcto de sus beneficios laborales?

Considero que la empresa tercerizadora, que cumpla con todos los requisitos de la Ley y Reglamento, y que los beneficios laborales de sus trabajadores no sean muy inferiores o distintos en comparación a los beneficios que reciben los trabajadores de la empresa usuaria, no afectarían sus derechos laborales, siempre y cuando cumplan estos supuestos, sin embargo, en muchos casos, basta con comparar los sueldos básicos de los trabajadores de la empresa usuaria con los de la empresa tercerizadora para darse cuenta que la realidad es otra, afectando gravemente los derechos laborales de los trabajadores tercerizados, más aún cuando estos trabajadores realizan la misma actividad, la misma labor, bajo las mismas condiciones de los trabajadores de la empresa principal.

5. ¿Considera que la aplicación de la tercerización laboral afecta el derecho al cobro justo de las utilidades de los trabajadores tercerizados?

No, siempre y cuando se aplique una tercerización válida y cuyos beneficios laborales comparados con los de los trabajadores de la empresa usuaria, sean justos y acorde a la realidad de cada empresa, considero que no afectarían el cobro de las utilidades.

6. ¿Considera que la aplicación de la tercerización afecta el derecho al trabajo de los trabajadores tercerizados?

Depende, como señalé en las anteriores preguntas, de existir una tercerización laboral que cumpla con todos los requisitos de la Ley y Reglamento, y que no existan diferencias remunerativas notorias (entre otros) entre los trabajadores de la usuaria y tercerizadora, no afectaría los derechos laborales de los trabajadores tercerizados.

Objetivo específico 2

Determinar la manera en que la tercerización afecta los lineamientos para afianzar el ordenamiento jurídico

7. ¿Cuáles son los criterios de los órganos judiciales que se vienen aplicando respecto a la posibilidad de tercerizar la actividad principal de una empresa principal?

Los juzgados laborales respecto a la posibilidad de tercerizar la actividad principal, se amparan en base a lo señalado en el artículo 3 de la Ley 29245, es decir, al no encontrarse prohibida la tercerización de la actividad principal o nuclear de la empresa, aplican este criterio, siendo uniformes en cuanto a la posibilidad de tercerizar la actividad principal al estar permitidas por la propia ley.

8. ¿Considera que la aplicación de la tercerización, en cuanto a que una empresa principal desplaza su actividad llamada core bussines a una empresa contratista, se ajusta al respeto de las normas laborales?

Considero que al no existir prohibición de la tercerización de actividades principales (core bussines) no afecta a las normas laborales, siempre y cuando las empresas tercerizadoras cumplan con los requisitos señalados en la ley, sin embargo, en la práctica se puede verificar que las contratistas muchas veces no cumplen con estos requisitos, sumado a ello las diferencias salariales respecto a los beneficios laborales (remuneración, utilidades, bonos y otros conceptos), pese a que realizan la misma actividad de los trabajadores de la empresa usuaria, de ser así, si afectaría los beneficios laborales de los trabajadores de las empresas tercerizadoras.

9. ¿Cree usted, que es válido tercerizar la actividad principal de una empresa usuaria?

No, porque la tercerización nace con el fin de que la empresa principal pueda descentralizar parte de sus actividades, para así poder centrarse en su actividad principal (core bussines), es decir, pueda enfocar todos sus esfuerzos en su núcleo principal, porque de tercerizar todas sus actividades, además de la actividad principal, cual sería la razón de ser de la empresa, si terceriza todo, con qué actividad se quedaría, qué actividad desarrollaría, cuál sería su razón de ser como empresa, porque de ser así, sería una empresa inactiva, en banca rota, situación que no se da en el caso de las empresas usuarias.

10. ¿Cuál es su opinión a la promulgación del reciente Decreto Supremo N° 001-2022-TR, respecto a que señala no se puede tercerizar el core Bussines de una empresa principal?

Considero que esta bien la prohibición de tercerizar la actividad principal, ya que el reciente Decreto Supremo, justamente regula que las actividades especializadas u obras no pueden tener por objeto el núcleo del negocio, es decir, no está permitida la tercerización de las actividades que forman parte del núcleo del negocio, pues como señale en la pregunta anterior, en la actualidad la mayoría de las empresas usuarias tercerizan todas tus actividades, incluidas las principales, en ese sentido, cabría preguntarse, cual es la razón de ser de estas empresas si tercerizan todo, se quedaría como una empresa inactiva, situación que no se da.

11. ¿Tiene algo adicional que comentar, sugerir o agregar respecto a la Tercerización Laboral en el ámbito de la actividad Minera?

El tema de tercerización, es un tema muy amplio, considero que falta mucho por regular y corregir, y mucho más en temas mineros, ya que muchas empresas usuarias utilizan esta figura legal con el fin de menoscabar los derechos laborales de los trabajadores contratistas, puesto que aminaran costos en todo sentido, desde sueldos básicos hasta

utilidades, donde los trabajadores tercerizados realizan en la practica la misma actividad que los trabajadores de la principal, bajo las mismas condiciones, mismas circunstancias, mismo cargo, misma actividad, misma unidad minera y sobre todo bajo la subordinación de los trabajadores de la principal, y sobre todo pasan de contrata en contrata bajo lineamientos de la principal (lo cual advierte la sola provisión de personal), en ese sentido, cabría preguntarse, si los trabajadores tercerizados que realizan la misma actividad que los principales y están de contrata en contrata por muchos años, por qué reciben un sueldo ínfimo comparado con los sueldos que otorga la principal a sus trabajadores, cuál sería la justificación jurídica, no existe, por otro lado, no se pretende que el trabajador contratista gane igual que un trabajador principal, pues la realidad empresarial entre la usuaria y la contrata es distinta, pero si considero que sus beneficios laborales deberían ser acorde al mercado, de manera prudencial y justa, es decir, no existan diferencias abismales entre el uno y el otro, por el contrario achicar las brechas, pues muchas veces los trabajadores contratistas mineros, se sienten de cierta manera discriminados al recibir un monto diminuto comparados a los otorgados por la principal.



Miguel Angel Huamani Cabezas
ABOGADO
Reg. CAL. 72847

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Guía de Entrevista

TÍTULO: Tercerización Laboral y la posibilidad de tercerizar la Actividad Principal en la Minería, según la Ley y Jurisprudencia, Perú 2021.

Entrevistado/a: **WALTER TERRONES SUAREZ**

Cargo/profesión/grado académico: **Abogado Litigante**

Institución: **Independiente**

Objetivo General

Establecer la manera en que la tercerización se ocupa para que una empresa usuaria pueda delegar a una empresa tercerizadora, aquellas actividades que no son parte de su labor primordial, a fin de poder centrarse en su actividad principal

Preguntas:

1. ¿Considera que la figura de la tercerización laboral es ventajosa para los fines de una empresa Principal (también llamada empresa usuaria)?

La tercerización laboral, no es ventajosa, toda vez que este mecanismo es utilizado con la finalidad de eludir el cumplimiento de beneficios y/o derechos laborales reconocidos en la constitución y la ley.

2. ¿Considera que la figura de la tercerización laboral se viene aplicando correctamente en nuestra realidad social, referente tanto a la empresa principal como la empresa tercerizadora?

La implementación y ejecución de la tercerización laboral tiene muchas deficiencias, falta una correcta supervisión de parte de la autoridad competente (Mintra/Sunafil), a efectos de vigilar el cumplimiento estricto de la norma.

3.- ¿Cuál cree usted que es el rango de aplicación de la tercerización (porcentualmente hablando) por parte de las empresas principales a nivel nacional?

Considero que la tercerización laboral se aplica en un 30%, dentro del rango general de la actividad empresarial y comercial.

Objetivo específico 1

Establecer la manera en que la tercerización vulnera los derechos socio laborales de los trabajadores mineros

4. ¿Considera que la aplicación de la tercerización laboral afecta el derecho de los trabajadores tercerizados a una remuneración digna y cobro correcto de sus beneficios laborales?

Si afecta el derecho a tener un trabajo digno y con los beneficios laborales que deben corresponder, hay una mala aplicación de la tercerización el cual afecta y deja en desprotección e indefensión al trabajador.

5. ¿Considera que la aplicación de la tercerización laboral afecta el derecho al cobro justo de las utilidades de los trabajadores tercerizados?

Por supuesto que afecta al pago y cobro de las utilidades a los trabajadores tercerizados, teniendo en consideración que el pago de utilidades se da únicamente para los trabajadores en planilla de la empresa principal.

6. ¿Considera que la aplicación de la tercerización afecta el derecho al trabajo de los trabajadores tercerizados?

Afecta el derecho al trabajo reconocido en el artículo 22 y 23 de la Constitución Política del Estado, así como principios del derecho del trabajo.

Objetivo específico 2

Determinar la manera en que la tercerización afecta los lineamientos para afianzar el ordenamiento jurídico

7. ¿Cuáles son los criterios de los órganos judiciales que se vienen aplicando respecto a la posibilidad de tercerizar la actividad principal de una empresa principal?

Los criterios son variados en las distintas Cortes Superiores de Justicia del Perú, entre Jueces Especializados y Salas Laborales.

8. ¿Considera que la aplicación de la tercerización, en cuanto a que una empresa principal desplaza su actividad llamada core Bussines a una empresa contratista, se ajusta al respeto de las normas laborales?

La Ley autoriza determinadas actividades a tercerizar en la empresa y en determinados porcentajes, la actividad principal o core Bussines no está permitido tercerizar.

9. ¿Cree usted, que es válido tercerizar la actividad principal de una empresa usuaria?

No considero válido tercerizar la actividad principal de la empresa, toda vez que esta debe responder de manera directa ante cualquier incumplimiento o deficiencia del producto y/o resultado final.

10. ¿Cuál es su opinión a la promulgación del reciente Decreto Supremo N° 001-2022-TR, respecto a que señala no se puede tercerizar el core Bussines de una empresa principal?

Me parece correcta la dación de esta norma, considerando que el Perú es un país que obtiene sus ingresos en un 70% de la Minería, resulta razonable la emisión del Decreto Supremo en mención.

11. ¿Tiene algo adicional que comentar, sugerir o agregar respecto a la Tercerización Laboral en el ámbito de la actividad Minera?

Se necesita mucha más supervisión por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo, la empresa privada vulnera constantemente la aplicación de la ley de tercerización y eso hace atendible una mayor supervisión por parte de las autoridades competentes (Mintra/Sunafil).



Walter Terrones Suárez
ABOGADO
CAL. 47491

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Guía de Entrevista

TÍTULO: Tercerización Laboral y la posibilidad de tercerizar la Actividad Principal en la Minería, según la Ley y Jurisprudencia, Perú 2021.

Entrevistado/a: LENIN REYNA CORNEJO

Cargo/profesión/grado académico: Asesor Legal. Ex Abogado litigante sobre procesos de tercerización.

Institución: Secretaría General - Ministerio de Salud

Objetivo General

Establecer la manera en que la tercerización se ocupa para que una empresa usuaria pueda delegar a una empresa tercerizadora, aquellas actividades que no son parte de su labor primordial, a fin de poder centrarse en su actividad principal

Preguntas:

1. **¿Considera que la figura de la tercerización laboral es ventajosa para los fines de una empresa Principal (también llamada empresa usuaria)?**

Para las empresas principales, tercerizar labores desde el punto de vista económico, social, patrimonial y laboral, definitivamente va ser ventajoso, y sobre todo en nuestra realidad, donde las empresas usuarias se han aprovechado durante años para disminuir costos, tributos, pagos de beneficios sociales entre otros.

2. ¿Considera que la figura de la tercerización laboral se viene aplicando correctamente en nuestra realidad social, referente tanto a la empresa principal como la empresa tercerizadora?

No, lamentablemente la informalidad empresarial, hace que las empresas tercerizadoras sean cómplices de las empresas usuarias, beneficiando a estas últimas con dotación de personal que en términos cuantitativos supera la planilla de las empresas principales.

3. ¿Cuál cree usted que es el rango de aplicación de la tercerización (porcentualmente hablando) por parte de las empresas principales a nivel nacional?

Desde mi punto de vista el porcentaje estimado bordea el 90 %

Objetivo específico 1

Establecer la manera en que la tercerización vulnera los derechos socio laborales de los trabajadores mineros

4. ¿Considera que la aplicación de la tercerización laboral afecta el derecho de los trabajadores tercerizados a una remuneración digna y cobro correcto de sus beneficios laborales?

Como laboralista, resulta desproporcional y discriminatorio tercerizar funciones principales que benefician a las empresas usuarias en desmedro de los trabajadores de las contratadas, existiendo brechas salariales, diferencias en el pago de beneficios sociales y derechos convencionales,

además de diferencias sustanciales en el pago de las utilidades que no perciben los trabajadores de empresas contratistas.

5. ¿Considera que la aplicación de la tercerización laboral afecta el derecho al cobro justo de las utilidades de los trabajadores tercerizados?

Efectivamente, si se aprecia que los trabajadores de las empresas tercerizadoras realizan funciones que guardan relación con el núcleo del negocio de las empresas usuarias, se evidenciaría una desnaturalización de dichos contratos, correspondiendo los mismos beneficios de los trabajadores de planilla de la empresa usuaria.

6. ¿Considera que la aplicación de la tercerización afecta el derecho al trabajo de los trabajadores tercerizados?

Considero que si se aplica respetando las normas legales y además las funciones que desempeñan los trabajadores no son funciones inherentes de la empresa principal, y que a todas luces son actividades complementarias, solo en este supuesto no se estaría afectando los derechos laborales.

Objetivo específico 2

Determinar la manera en que la tercerización afecta los lineamientos para afianzar el ordenamiento jurídico

7. ¿Cuáles son los criterios de los órganos judiciales que se vienen aplicando respecto a la posibilidad de tercerizar la actividad principal de una empresa principal?

En definitiva los juzgados y salas laborales están verificando las actividades que desempeñan las empresas contratistas, si en específico las funciones que realizan sus trabajadores son distintas al core business de la empresa principal, si estas actividades son las mismas que desempeñan los

trabajadores de empresas usuarias, se estaría evidenciando una desnaturalización de los contratos de tercerización y por ende se ordena el pase de dichos trabajadores en la planilla de la empresa principal.

8. ¿Considera que la aplicación de la tercerización, en cuanto a que una empresa principal desplaza su actividad llamada core Bussines a una empresa contratista, se ajusta al respeto de las normas laborales?

Considero que no se podrían desplazar las actividades principales a las empresas contratistas, estarían hablando de una simulación contractual.

9. ¿Cree usted, que es válido tercerizar la actividad principal de una empresa usuaria?

En definitiva, no.

10. ¿Cuál es su opinión a la promulgación del reciente Decreto Supremo N° 001-2022-TR, respecto a que señala no se puede tercerizar el core Bussines de una empresa principal?

Establece parámetros diferenciadores para permitir la sub contratación de empresas tercerizadoras, siempre que sus funciones no tengan ninguna relación con el núcleo del negocio de la empresa principal.

11. ¿Tiene algo adicional que comentar, sugerir o agregar respecto a la Tercerización Laboral en el ámbito de la actividad Minera?

Es en definitiva una forma de turgurización laboral, pero mientras exista grupos empresariales de poder que controlen y avalen esta forma pauperrima de contratación seguiran existiendo vulneraciones y brechas en recursos humanos.



Lenín Reyna Cornejo
 **ABOGADO**
REG. C.A.L. 48160

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Guía de Entrevista

TÍTULO: Tercerización Laboral y la posibilidad de tercerizar la Actividad Principal en la Minería, según la Ley y Jurisprudencia, Perú 2021.

Entrevistado/a: **KATHERINE MILAGROS DIOSES BUSTAMANTE.**

Cargo/profesión/grado académico: **Abogado Litigante.**

Institución: **Independiente.**

Objetivo General

Establecer la manera en que la tercerización se ocupa para que una empresa usuaria pueda delegar a una empresa tercerizadora, aquellas actividades que no son parte de su labor primordial, a fin de poder centrarse en su actividad principal

Preguntas:

1. ¿Considera que la figura de la tercerización laboral es ventajosa para los fines de una empresa Principal (también llamada empresa usuaria)?

Sí, considero que la figura de tercerización laboral es ventajosa para los fines de una empresa Principal, porque se reducen costos, al contratar a empresas tercerizadoras, ya que evitan contratar a trabajadores para que estén en su propia planilla, con una buena remuneración y beneficios sociales correspondientes, estas prefieren contratar a empresas contratistas para minorar sus costos, ya que una empresa contratista, paga a sus trabajadores aprox. 25% menos de una remuneración que recibe un trabajador que labora en una empresa principal. Asimismo, hago referencia al Artículo 2 de la Ley N° 29245, que regula los servicios de tercerización, que menciona elementos copulativos que debe de cumplir la empresa tercerizadora para que se puede desarrollar la tercerización, y es que, en la

realidad, no se cumple, puesto que es la empresa principal quien proporciona de maquinarias a la empresa tercerizadora, no cumpliendo con su propia autonomía empresarial, asimismo los representantes de la empresa principal son quienes dan órdenes a los trabajadores de la empresa tercerizadora, quedando desnaturalizada la tercerización laboral, al no cumplirse con los elementos copulativos del artículo en mención de la Ley de Tercerización.

2. ¿Considera que la figura de la tercerización laboral se viene aplicando correctamente en nuestra realidad social, referente tanto a la empresa principal como la empresa tercerizadora?

No, no lo considero puesto que, en la realidad tanto las empresas usuarias como las tercerizadoras, muchas veces utilizan esta figura de la tercerización para vulnerar los derechos de los trabajadores, puesto que los mismos trabajadores de la empresa principal lo pueden realizar o en caso de no contar con los suficientes trabajadores, contratar a más trabajadores para que formen parte de su planilla (empresa usuaria) y no habría la necesidad de contratar a empresas tercerizadoras.

3. ¿Cuál cree usted que es el rango de aplicación de la tercerización (porcentualmente hablando) por parte de las empresas principales a nivel nacional?

Creo que el nivel de aplicación de la tercerización por parte de las empresas principales es del 90% a nivel nacional.

Objetivo específico 1

Establecer la manera en que la tercerización vulnera los derechos socio laborales de los trabajadores mineros

4. ¿Considera que la aplicación de la tercerización laboral afecta el derecho de los trabajadores tercerizados a una remuneración digna y cobro correcto de sus beneficios laborales?

Sí, considero que actualmente, la aplicación de la tercerización afecta el derecho de los trabajadores tercerizados, puesto que, como lo mencioné en la pregunta N° 2, los trabajadores tercerizados perciben una remuneración muy debajo de lo que realmente les correspondería, y también se ven afectados en el cobro de sus beneficios sociales.

5. ¿Considera que la aplicación de la tercerización laboral afecta el derecho al cobro justo de las utilidades de los trabajadores tercerizados?

Considero que no se ven afectados, mientras la aplicación de la tercerización se haya hecho correctamente, de acuerdo a lo dispuesto en su Ley y Reglamento.

6. ¿Considera que la aplicación de la tercerización afecta el derecho al trabajo de los trabajadores tercerizados?

Como lo he señalado en la pregunta anterior, considero que no se ve afectado el derecho al trabajo, siempre y cuando se haya aplicado correctamente esta figura de la tercerización.

Objetivo específico 2

Determinar la manera en que la tercerización afecta los lineamientos para afianzar el ordenamiento jurídico

7. ¿Cuáles son los criterios de los órganos judiciales que se vienen aplicando respecto a la posibilidad de tercerizar la actividad principal de una empresa principal?

Los criterios de los órganos judiciales son variados, considero que los juzgados y salas laborales e incluso de las Salas de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, tienen el criterio de tercerizar la actividad de una empresa principal, es del 45%, estos órganos judiciales suelen ampararse en el hecho que como no encontrarse prohibida la tercerización de la actividad principal, asumen que se encuentra permitido, amparado el artículo 3 de la Ley 25249, criterio que a mi postura es mal interpretada.

8. ¿Considera que la aplicación de la tercerización, en cuanto a que una empresa principal desplaza su actividad llamada core bussines a una empresa contratista, se ajusta al respeto de las normas laborales?

No, considero que el desplazamiento de la actividad principal, también llamada core bussines, a una empresa contratista no se ajusta al respecto de las normas laborales, puesto que al no ser clara la ley sobre la posibilidad que se pueda tercerizar la actividad principal de una empresa minera, estaríamos hablando que cualquier empresa contratista podría cumplir con trabajos propios de su actividad principal, entonces estaríamos hablando que la empresa usuaria se quedaría sin el objeto principal de su empresa, ya que cualquier empresa contratista podría desarrollar los mismos trabajos que estas hacen. Asimismo, debo añadir que lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley 29245, sobre los elementos esenciales para que se produzca la tercerización, muchas veces no son cumplidas por las empresas contratistas, por los motivos expuestos en la respuesta N°2.

9. ¿Cree usted, que es válido tercerizar la actividad principal de una empresa usuaria?

No, puesto que, si una empresa usuaria terceriza su actividad principal, entonces esta no se quedaría con actividad alguna, entonces no tendría

sentido que las “actividades principales de una empresa usuaria”, también las desarrolle una empresa contratista, ya que la empresa contratista solo debería desarrollar actividades complementarias, mas no actividades principales, que son propias de la empresa usuaria.

10. ¿Cuál es su opinión a la promulgación del reciente Decreto Supremo N° 001-2022-TR, respecto a que señala no se puede tercerizar el core Bussines de una empresa principal?

Considero que esta modificatoria no es clara, puesto que habla principalmente sobre el núcleo del negocio, sin tener claro a que se refiere este término, ya que la Ley de Tercerización tampoco lo menciona, ni su reglamento, ni mucho menos en esta última modificatoria, puesto, nuevamente estaríamos hablando de interpretación a este término, entonces, esta moficatoria lo que hace es confundir más a las partes y a los magistrados al no ser clara.

11. ¿Tiene algo adicional que comentar, sugerir o agregar respecto a la Tercerización Laboral en el ámbito de la actividad Minera?

Considero que se podría convocar a un pleno casatorio laboral, para así poder unificar el criterio de que no se pueda tercerizar la actividad principal en la minería.

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Guía de Entrevista

TÍTULO: Tercerización Laboral y la posibilidad de tercerizar la Actividad Principal en la Minería, según la Ley y Jurisprudencia, Perú 2021.

Entrevistado/a: **JANET TELLO GILARDI.**

Cargo/profesión/grado académico: **Jueza Suprema Titular de la Corte Suprema de Justicia de la República.**

Institución: **Poder Judicial.**

Objetivo General

Establecer la manera en que la tercerización se ocupa para que una empresa usuaria pueda delegar a una empresa tercerizadora, aquellas actividades que no son parte de su labor primordial, a fin de poder centrarse en su actividad principal

Preguntas:

1. ¿Considera que la figura de la tercerización laboral es ventajosa para los fines de una empresa Principal (también llamada empresa usuaria)?

Considero que sí resulta ventajosa, ya que permite a la empresa principal invertir mayor tiempo y destinar sus propios recursos a las actividades principales del negocio; además, de contar con una empresa constituida que brinda los servicios tercerizados de manera especializada, reduciendo la posibilidad de errores y cargas administrativas, así como dar mayor agilidad a sus procesos.

2. ¿Considera que la figura de la tercerización laboral se viene aplicando correctamente en nuestra realidad social, referente tanto a la empresa principal como la empresa tercerizadora?

Considero que, en el contexto actual, la tercerización no está siendo aplicada correctamente, puesto que, en la práctica, esta figura es empleada, con la finalidad de contratar personal (indirectamente). Las empresas usuarias deben conservar su posición contractual como clientes del servicio; sin embargo, en muchos casos, ejercen dirección sobre los trabajadores tercerizados, desvirtuando así dicha figura.

3. ¿Cuál cree usted que es el rango de aplicación de la tercerización (porcentualmente hablando) por parte de las empresas principales a nivel nacional?

Actualmente, ocho de cada diez empresas tercerizan algún servicio dentro de su empresa, es decir, un ochenta por ciento (80%) de las empresas a nivel nacional.

Objetivo específico 1

Establecer la manera en que la tercerización vulnera los derechos socio laborales de los trabajadores mineros

4. ¿Considera que la aplicación de la tercerización laboral afecta el derecho de los trabajadores tercerizados a una remuneración digna y cobro correcto de sus beneficios laborales?

No, la tercerización laboral sirve como mecanismo para fomentar el empleo formal, promoviendo la contratación de personal de acuerdo a ley. La supuesta precariedad de las remuneraciones nace de la idea de que los trabajadores de la empresa usuaria podrían recibir un mayor sueldo que los percibidos por las empresa tercerizadora; al respecto, se debe tener en cuenta el motivo por el

cual la empresa usuaria contrata los servicios de una empresa tercerizadora, el mismo que está relacionado con el ahorro de los costos laborales, ya que si no pudiera tercerizar el servicio de la empresa estaría obligada a contratar trabajadores directos: sin embargo; el costo laboral sería mayor, generando una reducción en la contratación de trabajadores.

5. ¿Considera que la aplicación de la tercerización laboral afecta el derecho al cobro justo de las utilidades de los trabajadores tercerizados?

No, porque los trabajadores son directamente contratados por la empresa tercerizadora, entonces el cobro de los beneficios que perciban – como las utilidades – depende directamente de las ganancias de dicha empresa y no del lugar donde realizan sus labores.

6. ¿Considera que la aplicación de la tercerización afecta el derecho al trabajo de los trabajadores tercerizados?

No, por el contrario, esta figura brinda oportunidades de empleo y promueve la contratación formal de los trabajadores; su limitación genera mayor desempleo, ya que al contratar un servicio de tercerización buscan reducir costos. El problema está relacionado con los costos laborales de ingreso y salud de un trabajador, lo cual desincentiva la contratación directa.

Objetivo específico 2

Determinar la manera en que la tercerización afecta los lineamientos para afianzar el ordenamiento jurídico

7. ¿Cuáles son los criterios de los órganos judiciales que se vienen aplicando respecto a la posibilidad de tercerizar la actividad principal de una empresa principal?

En la actualidad, los órganos jurisprudenciales han adoptado, en su mayoría, el criterio de considerar que se pueden tercerizar actividades de una parte del ciclo productivo de la empresa principal; además, que la empresa tercerizadora cumpla con ciertos requisitos, tales como: a) asumir los servicios contratados por su cuenta y riesgo; b) contar con sus propios recursos financieros, técnicos y materiales; y c) sus trabajadores estén bajo su subordinación.

8. ¿Considera que la aplicación de la tercerización, en cuanto a que una empresa principal desplaza su actividad llamada core bussines a una empresa contratista, se ajusta al respeto de las normas laborales?

No, la norma permite que la tercerización sea utilizada por las empresas para delegar etapas o fases de la unidad productiva; sin embargo, las funciones propias del objeto principal denominado “Core Business” del negocio, según la ley no se pueden tercerizar, y de ser así, se estaría desvirtuando o desnaturalizando el contrato de tercerización.

9. ¿Cree usted, que es válido tercerizar la actividad principal de una empresa usuaria?

No resulta válido tercerizar el Core Business o actividad principal de la empresa usuario, sino solamente las actividades de una parte del ciclo productivo, es decir, las relacionadas con la actividad principal.

10. ¿Cuál es su opinión a la promulgación del reciente Decreto Supremo N° 001-2022-TR, respecto a que señala no se puede tercerizar el core Bussines de una empresa principal?

Considero que, la norma ha sido promulgada con el fin de evitar posibles contrataciones fraudulentas; sin embargo, en la práctica genera mayores limitaciones para la empresa y desincentiva su aplicación, al incorporar nuevas causales de desnaturalización de los contratos; por ejemplo, lo dispuesto en Única Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 001-2022-TR, el mismo que refiere que durante el plazo de adecuación, las empresas tercerizadoras no pueden extinguir los contratos de trabajo de aquellos que hubieran sido desplazados para el desarrollo de actividades que forman parte del núcleo del negocio por causas de la misma adecuación, salvo la contratación directa de dichos trabajadores de la empresa usuaria; estas nuevas reglas afectan a las empresas

11. ¿Tiene algo adicional que comentar, sugerir o agregar respecto a la Tercerización Laboral en el ámbito de la actividad Minera?

En el ámbito de la minería existen actividades temporales que requieren de mano de obra calificada, técnica y local. Durante el desarrollo de una mina existen diversos procesos, empezando por obtener la propiedad minera, efectuar estudios de prospección, de ser favorables se pasa a la exploración con perforación, y de ser óptimo a la etapa de estudio de ingeniería para posteriormente definir si se convierte en un proyecto minero.

Siendo ello así, cada etapa requiere de personal que generalmente son contratistas apoyados por trabajadores locales, a los cuales se les contrata mediante un servis por un periodo, generalmente, se respetan los derechos laborales de sus trabajadores.

En ese sentido, contratar personal permanente para cada una de las etapas de la actividad minera resultaría oneroso para las empresas.

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Guía de Entrevista

TÍTULO: Tercerización Laboral y la posibilidad de tercerizar la Actividad Principal en la Minería, según la Ley y Jurisprudencia, Perú 2021.

Entrevistado/a: **EDGAR ANDRES TORRES PAJARES.**

Cargo/profesión/grado académico: **Abogado.**

Institución: **Poder Judicial.**

Objetivo General

Establecer la manera en que la tercerización se ocupa para que una empresa usuaria pueda delegar a una empresa tercerizadora, aquellas actividades que no son parte de su labor primordial, a fin de poder centrarse en su actividad principal

Preguntas:

1. ¿Considera que la figura de la tercerización laboral es ventajosa para los fines de una empresa Principal (también llamada empresa usuaria)?

La tercerización laboral, resulta ventajosa para la empresa principal, ya que no tiene que pagar beneficios sociales a los trabajadores tercerizados, así como tampoco asume el gasto de recursos técnicos o materiales en la labor que se desempeña, ya que los mismo son proporcionados por la empresa que ejecuta el servicio.

2. ¿Considera que la figura de la tercerización laboral se viene aplicando correctamente en nuestra realidad social, referente tanto a la empresa principal como la empresa tercerizadora?

Creo que en la actualidad no se aplica correctamente la figura de la tercerización laboral, ya que la misma debe utilizarse para efectuar actividades determinadas u obras específicas; sin embargo, desnaturalizando su esencia, en muchos casos, la utilizan para contratar personal que efectúa labores propias de la empresa y que vienen a ser de naturaleza permanente.

3. ¿Cuál cree usted que es el rango de aplicación de la tercerización (porcentualmente hablando) por parte de las empresas principales a nivel nacional?

Al ser la tercerización laboral una forma de ventajosa para las empresas, están optando por aplicar dicha forma contractual, tal es así que, en el Perú el 80% de las empresas optan por la tercerización; y según un reporte del diario gestión, el 70% de los trabajadores vienen laborando mediante estos contratos.

Objetivo específico 1

Establecer la manera en que la tercerización vulnera los derechos socio laborales de los trabajadores mineros

4. ¿Considera que la aplicación de la tercerización laboral afecta el derecho de los trabajadores tercerizados a una remuneración digna y cobro correcto de sus beneficios laborales?

Esta figura se daría siempre y cuando la empresa pague a los trabajadores contratados por tercerización, remuneraciones menores, a lo que perciben otros trabajadores contratados directamente para la empresa, cuando

ambos efectúan las mismas actividades, en igual horario y en e mismo lugar físico de trabajo. En este sentido, es evidente que el contraste de ingresos perjudica directamente a los trabajadores, ya que afecta dentro de su remuneración, sus beneficios sociales, como la Compensación por Tiempos de Servicio (CTS), gratificaciones y los aportes para sus pensiones.

5. ¿Considera que la aplicación de la tercerización laboral afecta el derecho al cobro justo de las utilidades de los trabajadores tercerizados?

Conforme indiqué en el punto anterior, la tercerización laboral implica que los trabajadores son contratados por un tercero, para que desarrollen actividades en las instalaciones de la empresa; lo cual evidentemente, afecta el pago de utilidades, ya que los trabajadores tercerizados perciben montos menores que los contratados directamente por la empresa usuaria.

6. ¿Considera que la aplicación de la tercerización afecta el derecho al trabajo de los trabajadores tercerizados?

Se afecta los derechos laborales, cuando las empresas tratan de camuflar un contrato para labores permanentes o actividades neurálgicas de las empresas, por medio de un contrato de tercerización, a fin de no pagar correctamente los beneficios sociales que les corresponden a los trabajadores.

Objetivo específico 2

Determinar la manera en que la tercerización afecta los lineamientos para afianzar el ordenamiento jurídico

7. ¿Cuáles son los criterios de los órganos judiciales que se vienen aplicando respecto a la posibilidad de tercerizar la actividad principal de una empresa principal?

En la Corte Suprema en el año 2010 (Casación N°. 1399-2010-LIMA) se estableció que en el texto de la Ley N°. 29245 no existe restricción alguna a tercerizar actividades principales o neurálgicas de la empresa, es decir hasta ese momento, la normativa no regulaba este tipo de casos, sin embargo, con la dación del Decreto Supremo N° 001-2022-TR, es evidente que el criterio jurisprudencial en la materia, va a variar.

8. ¿Considera que la aplicación de la tercerización, en cuanto a que una empresa principal desplaza su actividad llamada core bussines a una empresa contratista, se ajusta al respeto de las normas laborales?

En cuanto a las normas que regulan los contratos de tercerización, debe señalarse que, mediante el Decreto Supremo N° 001-2022-TR, el estado pretende regular la tercerización, impidiendo que se apliquen estos contratos al desarrollo de labores de carácter permanente, o en actividades neurálgicas de las empresas, permitiendo un mejor control y respeto a las normas laborales.

9. ¿Cree usted, que es válido tercerizar la actividad principal de una empresa usuaria?

No es correcto tercerizar actividades propias, ya que puede dar pie a futuros procesos laborales en contra de las empresas usuarias, en los cuales, los trabajadores pretendan la desnaturalización contractual u el pago de alguna indemnización por despido o el reintegro de beneficios sociales que les hubiera correspondido de haberse encontrado en planilla de la empresa.

10. ¿Cuál es su opinión a la promulgación del reciente Decreto Supremo N° 001-2022-TR, respecto a que señala no se puede tercerizar el core Bussines de una empresa principal?

El Decreto Supremo N° 001-2022-TR, viene a ser una norma que permite regular de mejor manera los contratos por tercerización, en este sentido se impide que las actividades que forman parte núcleo del negocio sea tercerizadas; por lo tanto, la norma en mención, permite que las empresas establezcan una revisión rigurosa de las actividades tercerizadas con que cuenta, con el objetivo de distinguir entre: núcleo del negocio, actividad principal, actividad especializada y complementaria.

11. ¿Tiene algo adicional que comentar, sugerir o agregar respecto a la Tercerización Laboral en el ámbito de la actividad Minera?

El desarrollo de la tercerización laboral, debe fiscalizada de mejor manera por órganos de control, a fin de que se cumpla el objetivo de dicho contrato y no se permita, que por medio de los mismos, se contrate a trabajadores para efectuar laborales propias o que forman parte de las actividades neurálgicas o nucleares de la empresa.

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Guía de Entrevista

TÍTULO: Tercerización Laboral y la posibilidad de tercerizar la Actividad Principal en la Minería, según la Ley y Jurisprudencia, Perú 2021.

Entrevistado/a: **NATALIA LÓPEZ CHIPAYO.**

Cargo/profesión/grado académico: **Abogada.**

Institución: **Poder Judicial.**

Objetivo General

Establecer la manera en que la tercerización se ocupa para que una empresa usuaria pueda delegar a una empresa tercerizadora, aquellas actividades que no son parte de su labor primordial, a fin de poder centrarse en su actividad principal

Preguntas:

1. ¿Considera que la figura de la tercerización laboral es ventajosa para los fines de una empresa Principal (también llamada empresa usuaria)?

Considera que sí resulta ventajosa, al delegar a otras empresas especializadas actividades distintas al negocio, y así la empresa usuaria podrá invertir mayor tiempo, destinar sus propios recursos a las actividades principales, reducir cargas administrativas y dar mayor agilidad a sus procesos.

2. ¿Considera que la figura de la tercerización laboral se viene aplicando correctamente en nuestra realidad social, referente tanto a la empresa principal como la empresa tercerizadora?

Considero que la figura de la tercerización no ha sido aplicada correctamente, ya que, en la práctica, usualmente, es empleada para ocultar la contratación del personal, los cuales resultan siendo controlados por la empresa principal, desvirtuando así dicha figura, atendiendo que, la empresa tercerizadora debe gozar de autonomía económica, financiera y de personal.

3. ¿Cuál cree usted que es el rango de aplicación de la tercerización (porcentualmente hablando) por parte de las empresas principales a nivel nacional?

A nivel nacional ocho de cada diez empresas tercerizan algún servicio dentro de su empresa, es decir, un ochenta por ciento (80%) de las empresas en el Perú.

Objetivo específico 1

Establecer la manera en que la tercerización vulnera los derechos socio laborales de los trabajadores mineros

4. ¿Considera que la aplicación de la tercerización laboral afecta el derecho de los trabajadores tercerizados a una remuneración digna y cobro correcto de sus beneficios laborales?

No, la limitación de la tercerización solo genera mayor desempleo, dado que, las empresas no querrán generar mayores gastos de lo que puede, y que, además, busca reducir al contratar un servicio de tercerización.

El problema está relacionado con los costos laborales de ingreso y salida de un trabajador, lo cual desincentiva la contratación directa.

5. ¿Considera que la aplicación de la tercerización laboral afecta el derecho al cobro justo de las utilidades de los trabajadores tercerizados?

No, en la práctica los trabajadores están desempeñando labores en la empresa tercerizadora y sus utilidades deben estar relacionadas con su empleador, no respecto al lugar en donde realizan sus labores.

6. ¿Considera que la aplicación de la tercerización afecta el derecho al trabajo de los trabajadores tercerizados?

No, la limitación de la tercerización solo genera mayor desempleo, dado que, las empresas no querrán generar mayores gastos de lo que puede, y que, además, busca reducir al contratar un servicio de tercerización.

El problema está relacionado con los costos laborales de ingreso y salida de un trabajador, lo cual desincentiva la contratación directa.

Objetivo específico 2

Determinar la manera en que la tercerización afecta los lineamientos para afianzar el ordenamiento jurídico

7. ¿Cuáles son los criterios de los órganos judiciales que se vienen aplicando respecto a la posibilidad de tercerizar la actividad principal de una empresa principal?

Los criterios de los órganos judiciales son variados, considero que los juzgados y salas laborales e incluso de las Salas de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, tienen el criterio de tercerizar la actividad de una empresa principal, es del 45%, estos órganos judiciales suelen ampararse en el hecho que como no encontrarse prohibida la tercerización de la actividad principal, asumen que se encuentra permitido,

amparado el artículo 3 de la Ley 25249, criterio que a mi postura es mal interpretada.

8. ¿Considera que la aplicación de la tercerización, en cuanto a que una empresa principal desplaza su actividad llamada core bussines a una empresa contratista, se ajusta al respeto de las normas laborales?

No, la norma permite que la tercerización sea utilizada por las empresas para delegar etapas o fases de la unidad productiva; sin embargo, las funciones propias del objeto principal “core business” de la empresa, son procesos que no se deben tercerizar.

9. ¿Cree usted, que es válido tercerizar la actividad principal de una empresa usuaria?

No, la finalidad de la tercerización consiste en que la empresa usuaria cuenta con la experiencia de una empresa ya constituida que brinda los servicios tercerizados de una manera especializada, reduciendo la posibilidad de errores y responsabilidades en torno al servicio tercerizado. Delegar la actividad principal a una empresa tercerizadora, significaría que esta no cuenta con una administración propia y puede ser utilizada para acciones fraudulentas.

10. ¿Cuál es su opinión a la promulgación del reciente Decreto Supremo N° 001-2022-TR, respecto a que señala no se puede tercerizar el core Bussines de una empresa principal?

Considero que, la norma en referencia genera mayores limitaciones a la figura de la tercerización y desincentiva su aplicación, al incorporar causales de desnaturalización de los contratos; por ejemplo, lo dispuesto en la única Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 001-2022-TR; estas nuevas reglas afectan a las empresas.

11. ¿Tiene algo adicional que comentar, sugerir o agregar respecto a la Tercerización Laboral en el ámbito de la actividad Minera?

En el ámbito de la minería existen actividades temporales que requieren de mano de obra calificada, técnica y local. Para el desarrollo de una mina existen varios procesos, empezando por obtener la propiedad minera, efectuar estudios de prospección de ser favorables se pasa a la exploración con perforación, y de ser favorable a la etapa de estudio de ingeniería para posteriormente definir si se convierte en un proyecto minero.

Cada etapa requiere de personal que generalmente son contratistas apoyados por trabajadores locales, a los cuales se les contrata mediante un servis por un periodo. Durante el trabajo, generalmente, se respetan los derechos laborales de sus trabajadores.

Tener personal permanente para cada una de estas etapas resultaría oneroso para las empresas mineras.

Anexo 5: Presentación de los entrevistados

Tabla 1

Participantes	Descripción
Entrevistado 1	Asistente de audiencias en el 13° Juzgado Laboral Permanente de Lima.
Entrevistado 2	Gerente General del Estudio Jurídico Huamaní Gonzáles Abogados SAC – Abogado.
Entrevistado 3	Abogado litigante.
Entrevistado 4	Abogado litigante.
Entrevistado 5	Abogado litigante.
Entrevistado 6	Asesor legal en la Secretaría General - Ministerio de Salud.
Entrevistado 7	Abogado / Asesor del Poder Judicial.
Entrevistado 8	Jueza Suprema Titular de la Corte Suprema de Justicia de La República.
Entrevistado 9	Abogado / Asesor del Poder Judicial.
Entrevistado 10	Abogado / Asesor del Poder Judicial.

Anexo 6: Validación de los instrumentos



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos y Nombres: *EXICINAS SILVA, ABELARDO ABRIL*
 I.2. Cargo e institución donde labora: *ESTUDIO JURÍDICO ENUNAS & ABOGADOS.*
 I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
 I.4. Autor/a de Instrumento: MELISSA RODRIGUEZ OLIVERA.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE					ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													✓		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													✓		
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													✓		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													✓		
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.													✓		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													✓		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													✓		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos.													✓		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													✓		
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													✓		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

100

Lima, 01 de abril del 2022.


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI N°
10586034
 CAL 15047
 ABOGADO
 MAGISTER CONST. D.I.H.

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos y Nombres: Zirena Arana Raisa
 I.2. Cargo e institución donde labora: Asesora y docente /Presidente-Fimpea
 I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
 I.4. Autor/a de Instrumento: **MELISSA RODRIGUEZ OLIVERA.**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													x
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													x
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													x
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													x
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													x
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													x
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													x
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													x
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													x
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													x

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Sí
No

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

100

Lima, 01 de abril del



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI N° 44311431

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos y Nombres: Tello Gilardi, Janet Ofelia Lourdes
 I.2. Cargo e institución donde labora: Jueza Suprema especializada en lo Laboral - Poder Judicial del Perú
 I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
 I.4. Autoría de instrumento: **MELISSA RODRIGUEZ OLIVERA,**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Este formulado con lenguaje comprensible.													X
2. OBJETIVIDAD	Este adecuado a las leyes y principios científicos.													X
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.													X
6. INTENCIONALIDAD	Este adecuado para valorar las categorías.													X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos.													X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

100

Lima, 01 de abril del 2022.


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 JANET TELLO GILARDI
 DNI N° 09153357