



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**El impacto en la utilización de la tercerización laboral, a partir
de la modificación del reglamento de la ley número 29245**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTOR:

Barreto Barrios Jose Alexander (orcid.org/0000-0001-9226-2021)

ASESORES:

Dr. Salinas Ruiz, Henry Eduardo (orcid.org/0000-0002-5320-9014)

Dr. Saldarriaga Medina, José Miguel (orcid.org/0000-0002-6239-8507)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma laboral: flexibilidad laboral y reforma procesal laboral, negociación colectiva e inspección de trabajo y sistemas previsionales

LÍNEA DE ACCIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TRUJILLO - PERÚ

2022

DEDICATORIA

Este proyecto va dedicado en primer lugar a mi madre por sus consejos y apoyo en todo momento para no rendirme, así mismo a mis tíos por darme esa sabiduría y educarme de la mejor forma para ser un buen profesional, al resto de mi familia por el arduo cariño y aprecio.

AGRADECIMIENTO

A Dios por brindarme la vida, a mi madre, mis demás familiares, y amigos por todo el apoyo constante en esta etapa que desarrolle y finalice de manera exitosa el presente proyecto de investigación, estaré eternamente agradecido con cada uno de ustedes por ser esa fuerza para lograr mis metas.

A mis asesores que con su ardua labor y esfuerzo pude realizar mi proyecto de manera eficaz culminando de una manera exitosa. Asimismo, a mi querida Universidad César Vallejo por estos 6 largos años que con su plan docente me forjaron como profesional para ejercer la hermosa carrera de Derecho.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SALINAS RUIZ HENRY EDUARDO, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "El impacto en la utilización de la tercerización laboral, a partir de la modificación del reglamento de la ley número 29245", cuyo autor es BARRETO BARRIOS JOSE ALEXANDER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 23 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SALINAS RUIZ HENRY EDUARDO DNI: 41418250 ORCID: 0000-0002-5320-9014	Firmado electrónicamente por: HSALINASRU el 03- 01-2023 09:49:39

Código documento Trilce: TRI - 0499966





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, BARRETO BARRIOS JOSE ALEXANDER estudiante de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "El impacto en la utilización de la tercerización laboral, a partir de la modificación del reglamento de la ley número 29245" , es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
BARRETO BARRIOS JOSE ALEXANDER DNI: 73083739 ORCID: 0000-0001-9226-2021	Firmado electrónicamente por: JABARRETOB el 08- 01-2023 20:15:16

Código documento Trilce: INV - 1167042

Índice de Contenido

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	11
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.....	12
3.3. Escenario de estudio.....	12
3.4. Participantes.....	12
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.6. Procedimiento.....	13
3.7. Rigor científico.....	14
3.8. Método de análisis de datos.....	14
3.9. Aspectos éticos.....	14
IV. RESULTADOS	15
4.1. Resultados.....	15
4.2. Discusión.....	27
V. CONCLUSIONES	32
REFERENCIA.....	34
ANEXOS.....	36

Índice de tablas

Tabla 1 Opinión sobre el impacto de la tercerización laboral a partir del reglamento N° 001-2022	22
Tabla 2 Opinión sobre los efectos jurídicos que genera la Tercerización en los derechos laborales del trabajador desplazado.	24
Tabla 3 Opinión sobre las características para una tercerización laboral.	27
Tabla 4 Opinión respecto al Decreto Supremo N° 001-2022 TR de los servicios de tercerización genera ventajas.	29
Tabla 5 Opinión sobre las desventajas del Decreto Supremo N° 001-2022- TR del reglamento de los servicios de tercerización.	31
Tabla 6 Opinión sobre las sanciones para las empresas que no apliquen las modificaciones contenidas en el Decreto Supremo N° 001-2022- TR	33
Tabla 7 Opinión respecto a la nueva modificación al reglamento de tercerización laboral afecta a los trabajadores	36
Tabla 8 Opinión sobre el rol del SUNAFIL frente a la modificación del reglamento de la tercerización laboral.	37
Tabla 9 Opinión sobre los criterios para la utilización adecuada de la tercerización laboral a partir de la modificación del reglamento de la Ley número 29245.	39
Tabla 10 Opinión sobre alguna resolución Administrativa y/o judicial que pretenda efectuar los efectos jurídicos de la modificación del reglamento de tercerización laboral.	40

RESUMEN

El objetivo principal de la investigación es realizar un análisis comparativo de los documentos normativos relativos a la tercerización del trabajo en derecho laboral. El objetivo de este trabajo es proporcionar una breve descripción del enfoque que la legislación laboral ha adoptado para la tercerización, comenzando con la adopción de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) y cualquier enmienda posterior, y terminando con algunas consideraciones sobre los riesgos que enfrentan los trabajadores, los efectos de su implementación y cuestiones relacionadas. Es importante señalar que uno de los temas más polémicos en el ámbito laboral La ley es el tratamiento legal de la tercerización.

Además, la metodología utilizada es básica, con un diseño analítico descriptivo y un enfoque cuantitativo, al igual que con la técnica de análisis documental y su formulario de recogida de datos. La norma no protegía a los trabajadores en nuestra legislación peruana, dejándolos vulnerables a violaciones de los sus derechos fundamentales. Finalmente, se determinó que la tercerización del trabajo y su reglamento debe ser mejorada por los vacíos legales que existen y analizada por nuestro Congreso el República.

Palabras claves: Derecho laboral, tercerización laboral, metodología.

ABSTRACT

The main objective of the research is to carry out a comparative analysis of the normative documents related to the outsourcing of work in labor law. The objective of this paper is to provide a brief description of the approach that labor legislation has adopted for outsourcing, starting with the adoption of the Labor Contract Law (LCT) and any subsequent amendments, and ending with some considerations about the risks that workers face, the effects of their implementation and related issues. It is important to note that one of the most contentious issues in the labor field Law is the legal treatment of outsourcing.

In addition, the methodology used is basic, with a descriptive analytical design and a quantitative approach, as with the documentary analysis technique and its data collection form. The norm did not protect workers in our Peruvian legislation, leaving them vulnerable to violations of their fundamental rights. Finally, it was determined that the outsourcing of work and its regulations must be improved due to the legal gaps that exist and analyzed by our Congress of the Republic.

Keywords: Labor Law, Labor Outsourcing, methodology

I. INTRODUCCIÓN:

(MENDOZA CONDEMARIN & CARCAMO CORONADO, repositorio.utelesup.edu.pe, 2016) Refirió que por los años noventa se dio la crisis financiera mundial, la flexibilidad del mercado laboral se impuso en Perú, disminuyendo el nivel de protección legal para los trabajadores en un esfuerzo por reducir el costo de los obreros. El contexto de la tercerización laboral está emergiendo como un nuevo tipo de contratación conocida como tercerización.

Las políticas económicas neoliberales que se implementaron en Uruguay como resultado del proceso de globalización y del área agrícola regional. Fue el sitio de importantes inversiones internacionales que instalaron nuevos sistemas de producción y/o modificaron los existentes con el fin de aumentar el rendimiento del capital invertido. (PIÑEIRO & MORAES, 2007)

En México se implementaron políticas neoliberales, que contribuyeron al aumento del empleo precario y al aumento de la situación tercerizada con la manufactura representando el 26,8% de todo el empleo, el comercio el 32,7%, los servicios para 21 por ciento, y el porcentaje restante va a "otras" industrias. Este fenómeno comenzó a fines de la década de 1990 y se hizo significativamente más pronunciado en la década de 2000. (Jiménez, 2019)

En Venezuela, Es imprescindible proceder con el derecho laboral, que da lugar a la posibilidad de defender el trabajador venezolano, lograr la adecuación de todo el sistema legal laboral, y lograr la abolición de la práctica de tercerización de una vez por todas. Esto se debe a que las reiteraciones sentencias y los precedentes legales demuestran que los consorcios han utilizado la tercerización como medio de llevar a cabo sus suplantaciones y fraudes en detrimento de la mayoría de los trabajadores. (Jimenez, 2015)

La economía colombiana no ha sido inmune a esta situación; en cambio, las empresas han centrado su atención en los mercados internacionales en un esfuerzo por ingresar a Cadenas Globales de Valor. Esto ha resultado en un cambio hacia modelos operativos más flexibles y una demanda de trabajos que se adapten a la medida a las nuevas realidades. No hay muchos estudios que aborden el tema de los efectos de estos modelos en la economía colombiana, y los pocos que tienden a centrarse en las variaciones en las condiciones laborales dentro de los segmentos del mercado en lugar de las consecuencias económicas en su conjunto. (Vargas Isaza & Arrieta Burgos, 2019)

El concepto de tercerización no es nuevo en la historia económica de Chile. Una de sus figuras tradicionales más conocidas es el "enganchador", cuya popularidad alcanzó su punto máximo durante la minería salina, era y cuyo trabajo era trasladar a los trabajadores del centro o sur del país a las compañías mineras, en el norte a cambio de una comisión. Es posible encontrar esa cifra ahora, principalmente en las faenas agrícolas estacionales. (Sepúlveda, 2020)

De acuerdo con nuestro marco legal peruano, la tercerización del trabajo es la nueva modalidad de comercio que da lugar a las empresas "primarias" contratar o comisionar trabajadores. Subcontratación del desarrollo de uno o más componentes al proceso de producción principal de una empresa externa. Estas estrategias generalmente se emplean por razones profesionales o financieras. Es decir, contratos entre empresas subcontratadas para la realización de actividades profesionales o laborales, son aceptables siempre que utilicen sus propios recursos, incluidas sus propias cuentas y riesgos, financiación técnica, y materiales, y son los únicos responsables de los resultados de sus operaciones y el desempeño de sus empleados.

Por lo expuesto se establece el siguiente **problema** ¿Cuál es el impacto que genera la utilización de la tercerización laboral, a partir de la modificación del Reglamento de la Ley número 29245?

A continuación, es importante realizar una justificación del problema de investigación y explicar la relevancia del estudio.

En ese sentido se tiene una **justificación teórica**, porque la tercerización laboral, y la modificación del Reglamento son dos categorías resaltantes que es necesario estudiar para que se alcance mayor entendimiento, conocimiento y aporte a nuevas teorías.

Asimismo, se da la **justificación práctica**, porque busca subsanar los problemas que se presenta hoy en día, la afectación que genera la tercerización laboral, a partir de la modificación del Reglamento. En ese sentido es necesario que la legislación peruana pueda tomar en cuenta de forma expresa la Tercerización Laboral para que se aplique la ley correctamente y no haya consecuencias en los trabajadores.

Además, una **justificación metodológica**, es importante porque busca aportar nuevas técnicas y herramientas de investigación que faciliten la recopilación de conocimiento a través del análisis y el seguimiento de ciertas etapas de este estudio sobre tercerización de la mano de obra, que es necesario para la validez y fiabilidad.

Por último, la presente investigación tiene el **objetivo general**: Analizar el impacto que genera la utilización de la tercerización laboral, a partir de la modificación del Reglamento de la Ley número 29245. Asimismo, como **objetivos específicos**: (I) Analizar los efectos jurídicos que genera la Tercerización en los derechos laborales del trabajador. (II) Identificar las ventajas y desventajas del Decreto Supremo N° 001-2022- TR que modifica el reglamento de los servicios de tercerización. (III) Establecer los criterios objetivos para la utilización adecuada de la tercerización laboral a partir de la modificación del reglamento de la Ley número 29245 y analizar su impacto en el mercado laboral.

II. MARCO TEÓRICO:

Para respaldar este informe de investigación se acudió a diversos antecedentes relacionados con el problema, los cuales son aportes importantes que conllevan también a dar respuesta a los objetivos planteados.

Así, **a nivel internacional**, (Cordero, 2007) en su tesis concluyó que las empresas de tercerización necesitarán que el usuario suscriba un contrato para la tercerización de servicios complementarios, en el que la actividad complementaria del proceso de desarrollo del producto se da a través de la tercerización de servicios complementarios establecidos. Este estudio demuestra que la tercerización laboral sigue siendo un tema que muchos trabajadores en diferentes países desconocen, pero que está regulado en muchos países, esto debido al daño que causa a los empleados que trabajan para empresas tercerizadas.

Del mismo modo, (Strada, 2016) en su trabajo de investigación concluyó sobre los cambios productivos y la organización laboral concluyó finalmente, que la tercerización laboral tiene debates académicos relacionados con la modernización tecnológica y la expansión de las redes de innovación empresarial en América Latina, pero también ha tenido un impacto concreto que pueden contrastarse sobre la base de ejemplos de los sectores privados y públicos de actividad, incluidos servicios y fabricación en industrias.

Ambas investigaciones concuerdan que la Tercerización laboral y su reglamento Es necesario auditar a las empresas contratantes durante la ejecución para asegurarse de que se adhieren a la legislación laboral. y, si es necesario, tomar medidas correctivas. Así como educar y preparar a los gerentes o partes responsables que se coordinan con empresas de terceros para comportarse de acuerdo con la ley.

Por otro lado (Leal Vega & Phillips Bernal, 2020) Como resultado de su investigación, llegaron a la conclusión de que era necesario identificar indicadores

de resultados que permitieran recompensar al contratista por defender las leyes laborales, así como por fomentar la productividad y la competencia, al tiempo que resultando en una compensación adicional para los empleados que ayudaron a lograr el objetivo o la medida del éxito. Este estudio es muy importante porque señala como los trabajadores tercerizados son vulnerables en la tercerización del trabajo. Sin embargo, algunos gobiernos optan por ignorar esta vulnerabilidad cuando se trata de los derechos de los trabajadores.

(Romero Pérez, 2014) De acuerdo con los resultados de su investigación, el Reglamento es la rama administrativa del gobierno tiene la autoridad para emitir regulaciones legales que estén subordinadas a las leyes formales y organizar sus departamentos, regular sus operaciones internas, y llevar a cabo las órdenes legales. Esto significa que el poder ejecutivo puede legislar y realizar funciones administrativas. Haciéndolo riesgoso desde una perspectiva cuantitativa y cualitativa sobre la función normativa de la función administrativa.

Por otro lado, (Moreno Hurtado, 2017) concluyo que el reglamento es la herramienta que debe buscar el equilibrio político de la noción de representación. La falta de representación del Senado es significativa, y podría compensarse haciendo que más personas participen en los asuntos internos del Congreso a través de Comités Mixtas con poderes no tomadores de decisiones. Las responsabilidades que las Cortes asumen deberían ser un componente fundamental del Reglamento. Así como los órganos y procedimientos de funcionamiento: la Presidencia de las Cortes, la Mesa de las Cortes Generales, la Junta de Portavoces, el Letrado Mayor de las Cortes, la ubicación de las asambleas, las reuniones de sus sesiones conjuntas, sus debates, la votación y el anuncio de los plenos.

A **nivel nacional**. (Toyama Miyagusuku, 2008) En su investigación, llego a la conclusión de que la subcontratación, también conocida como tercerización, se refiere a cualquier proceso de externalización o desplazamiento de las operaciones comerciales de las funciones o actividades que fueron realizado previamente por la misma empresa. Se ha establecido que la empresa debe tener una estructura

productiva y organizativa que sea autónoma, independiente, suficiente y adecuada para llevar a cabo una actividad específica. Los trabajadores prestan servicios bajo la dirección de la empresa contratante sin necesidad de establecer un sistema de distribución.

De la misma forma (Chira Rivero, 2019), en su trabajo de investigación concluyo que el uso de terceros proveedores de servicios afecta a muchos aspectos del derecho laboral, pero si añadimos el hecho fraudulento, simulado y las implicaciones de esto añaden acuerdos fundamentales como la igualdad porque los trabajadores que debería ser contratado por la empresa usuaria en lugar de trabajar para proveedores externos, e injusticias como el salario la discriminación se hace más evidente.

Este trabajo de la tercerización es muy importante ya que en el lugar de trabajo tiene implicaciones para el uso potencial de correctivos, medidas desde un punto de vista jurídico. Esta situación es la que llevó al estudio de nuestro ordenamiento jurídico con el fin de determinar si tiene lagunas o defectos que vulneran los derechos laborales. Centrándose únicamente en reducir los costos laborales en lugar de buscar fuera negocios más eficientes y competitivos.

Asimismo, (Huamán Herrera & Tovalino Castro, 2017) concluyeron que, de acuerdo con los hallazgos del proyecto de investigación sobre los contratos de tercerización y la responsabilidad social corporativa, existen los siguientes Problema: un trabajador al que se le han violado sus derechos laborales como resultado de un contrato de tercerización puede solicitar legítimamente el pago de sus salarios (o restitución) a cualquier empresa para la que hayan trabajado.

El presente estudio es muy importante porque nos indica que la tercerización es la contratación de una empresa diferente para llevar a cabo tareas especializadas, proyectos o proporcionar algún otro servicio dentro de los límites de una empresa cliente. De acuerdo con este acuerdo, la compañía proveedora de terceros es la única responsable de los resultados de sus operaciones y asume todos los riesgos asociados. Para decirlo de otra manera, tiene que contar los recursos y materiales,

así como subordinación exclusiva sobre sus empleados, que llevan a cabo sus funciones en el negocio del usuario.

También, (Baca Oneto & Abruña Puyol, 2019) concluyeron que después de revisar la información, es posible afirmar que el reglamento es un acto administrativo, que se define como una declaración hecha por una administración pública en el ejercicio de la autoridad administrativa. Esta definición abarca tanto los actos normativos como los no normativos. A pesar de las diferencias en el sistema legal de cada persona, hay suficientes similitudes para apoyar su inclusión en una sola categoría.

Como parte del reglamento de la Ley N° 29245, cabe señalar que además de los requisitos estipulados, las empresas de tercerizadoras también deben asumir la responsabilidad de propia de los servicios y riesgos, tener los propios recursos técnicos, financieros o materiales, responsable por los resultados en cuanto a las operaciones y que los empleados les reportan exclusivamente.

(García de Enterría, 2005) En su investigación, llegó a la conclusión de que la eficacia legal que distingue a una regla, en particular en cuanto a su carácter implicativo y a las consecuencias que deben derivarse de su posible incumplimiento, es una materia que, en términos generales, está predeterminada por la naturaleza secundaria inherente de la regla, que está totalmente sujeta Para estatutos y desprovistos de cualquier facultad para afectar la capacidad jurídica de las partes y el orden.

Así mismo, para respalda el sustento de la investigación se debe contar con las **teorías y enfoques conceptuales**. (Definir)

Con el fin de lograr un mayor y mejor nivel de especialización, el término "tercerización laboral" (MENDOZA CONDEMARIN & CARCAMO CORONADO, LA TERCERIZACION LABORAL, 2016) la define como la delegación de obligaciones y responsabilidades. Como resultado, la empresa usuaria puede asignar o delegar su actividad primaria a otras empresas tercerizadoras que les proporcionan bienes relacionados o integrados con este último.

(Toribio, 2016) la define como el término "tercerización", "subcontratación" o "descentralización" se refiere a la idea de que el resultado se tiene que llevar a cabo de manera organizada con ayudada de la parte contratada, normalmente una organización que tiene un enfoque especial en la producción de servicios con la parte contratante, ya sea dentro o fuera del trabajo centro donde se emplean las partes.

Es importante para (Ermida Uriarte & Hernández Alvarez, 2002) a la Subordinación la definan como el enfoque debe estar en la sumisión personal del empleado a la autoridad del empleador para dirigir. Todavía es posible si el trabajo se realiza fuera de su oficina física. De esta manera, el empleado debe estar presente continuamente en un lugar predeterminado y sujeto a las horas de trabajo establecidas, incluso si continúan siendo una circunstancia regular en una relación de dependencia.

(Marques , 2013) Define a la subordinación como la acción voluntaria del trabajador, en el mundo se dice que la persona que se beneficia del trabajo resulta de esta subordinación es el empleado. Y el empleado sabrá lo que está pasando con él de una manera muy real y clara, porque tienen niveles más altos de conciencia y cultura que ahora. Esta conciencia lo mantendrá empleado, sí, pero por alguien que en realidad es su empleador, que alguien que normalmente está empleado como él o que carece de los medios para pagar su salario como resultado del trabajo realizado para las grandes corporaciones.

Según (Jiménez Barrientos & Espinosa Castillo, 2016) La frase "subcontratación" se utiliza para describir una buena manera o método de ayudar a otra empresa a terminar. su producto. Sin embargo, ocasionalmente puede tener efectos desfavorables o causar ciertos problemas. La mayoría de las veces, esto puede deberse a que es difícil trabajar con otra empresa y confiar en que el producto se desarrollará correctamente porque muchas empresas no son lo suficientemente

responsables para hacerlo, o tal vez lo sean, pero es no de una manera que la propia empresa quisiera.

(Uriarte & Orsatti, 2010) definen a la empresa tercerizada como una política empresarial que permiten a una organización mantener su unidad al tiempo que otorgan más autonomía a sus divisiones. Esto podría combinarse con la estrategia original de la compañía para la división de varias maneras, como el uso de diversas estructuras legales como "empresas de servicios", "franquicias", "acuerdos de asistencia", "acuerdos de colaboración", etc.

Por otro lado, **El reglamento de la Ley N.º 29245** Como resultado de la necesidad inmediata de corregir o ajustar la norma de la tercerización laboral (Ley No. 29245), así como el Decreto Supremo N.º. 006-2008-TR, es necesario especificar los requisitos o elementos que deben estar presentes para que una tercerización sea considerado válido o legal. Esto es necesario porque el marco legal actual tiene una brecha causada por la incapacidad de determinar si la empresa la autonomía es la causa de la desnaturalización.

La afectación a la estabilidad laboral (Zegarra Garnica, 1986) Nos la define en que un trabajador tiene que mantener su trabajo indefinidamente por lo que se entiende por lugar de trabajo, de no incurrir en deficiencias previamente determinadas o por circunstancias específicas que no se produzcan. Esto hace que el contrato de trabajo sea un contrato continuo y se perfila su continuidad normal. Esta tenencia tiene un significado legal excepcional, y la mejor manera para el empleador es asegurar a un dependiente que esté estrechamente asociado con el negocio y particularmente capacitado en el trabajo profesional. Para el empleado, significa la probabilidad de tener su propia seguridad, una garantía continua y confiable para su propio bienestar y el de su familia.

Para la Responsabilidad Solidaria de carácter laboral (Martínez , 2017) Nos dice que la empresa usuaria contrata para finalizar proyectos y la prestación de servicios que impliquen la reubicación del personal de una empresa de terceros responsable solidariamente de pagar los derechos laborales acumulados y beneficios, así como

cualquier obligación de seguridad social durante la ausencia del empleado. Esta obligación tiene una duración adicional tras el final de su reubicación. La empresa de outsourcing mantiene su responsabilidad durante la duración de la fecha límite acordada para la prescripción de empleo.

(Arce , 2006) Define a la afectación estabilidad laboral es la relación que rige los fenómenos de subcontratación también tiene un impacto en la seguridad laboral del empleado en la empresa de servicios. En primer lugar, considerar los potenciales efectos laborales que tiene la resolución del acuerdo entre el prestador del servicio y el principal las empresas tendrán en sus empleados. Al prestar los servicios en el contrato se establece la obligación entre empresas queda extinguido por mutuo acuerdo, independientemente de las repercusiones legales que resulten para los empleados del trabajador contratado.

III. METODOLOGÍA:

3.1. Tipo y diseño de investigación.

De acuerdo con el tipo es una **investigación Descriptiva**, como refirió (Salazar , 2022), El objetivo de la investigación descriptiva es comprender los problemas o temas actuales mediante la recopilación de datos que permitan más descripción exhaustiva de la situación de lo que antes era posible. También examina a la población con su comportamiento. Teniendo en cuenta que se centra en la recopilación de datos con el fin de describir diversos aspectos, es bastante útil.

Conforme a su propósito se da una **investigación Básica** (Carvajal, 2014) , refirió a la definición de investigación básica como actividades científicas y tecnológicas que descubren actividades universales, generales o leyes". Se hace un estudio se manera científica y está asociado con la investigación aplicada y el desarrollo experimental.

Según su enfoque es **Cualitativo**: Utilizar la recopilación de datos para aclarar las interrogantes del estudio o revelar nuevas preguntas que se harán a lo largo del proceso. (Guerrero Bejarano, 2016). Nos dice que se centra en comprender y profundizar los fenómenos considerándolos desde la perspectiva de los participantes, en su entorno y con relación a los factores que les rodean.

De modo que su diseño de investigación en, **La teoría fundamentada** trasciende los métodos descriptivos y sus limitaciones, como la necesidad de una recopilación e interpretación precisa de datos, y permite el uso de cualquier método y fuente de investigación, incluida la experimentación clínica, encuestas y análisis de contenido. (de la Espriella & Gómez Restrepo, 2018).

3.2. Categorías y Subcategorías.

Las categorías derivan del problema de estudio que se examinará para llegar al tema propuesto, y como un resultado, a través de los objetivos específicos, las subcategorías emergen como las áreas de estudio y contribuyen a una investigación. Es crucial tenerlos adecuadamente diseñados para un marco de investigación sólido. La cuestión se dirigirá en una dirección excelente y conducirá al logro de contribuciones y resultados significativos de esta manera tener resultados.

Categoría 1, Tercerización laboral.

Del modo en que resultan las siguientes subcategorías:

Subordinación, empresa tercerizadora, subcontratación.

Del mismo modo la presente investigación tiene:

Categoría 2, Reglamento de la ley número 29245.

Las subcategorías vienen a ser las siguientes:

Afectación a la estabilidad laboral, responsabilidad solidaria de carácter

Laboral, derechos laborales de los trabajadores.

3.3. Escenario de Estudio.

Considerando que la investigación refiere al análisis de una ley de amplio alcance, el problema de la tercerización se dio lugar en un trabajo a nivel nacional que fue el foco del escenario del estudio.

3.4. Participantes.

Al estudiar este proyecto actual, los abogados que están a cargo del derecho laboral son elegidos para realizar las entrevistas. Como resultado, fueron 10 los abogados que participaron en este estudio.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

El fin de poner más énfasis en el trabajo, se necesitará como técnica a la entrevista, el análisis documental y como los instrumentos la Guía de entrevistas y la Guía de análisis de documental que ira dirigida a los especialistas en derecho laboral, utilizarán como técnicas y herramientas de investigación respectivamente estos enfoques para la recopilación de datos de tal modo que apoyarán la importancia del estudio.

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Entrevista	Guía de entrevista
Análisis documental	Guía de análisis documental

3.6. Procedimiento.

Se utilizarán expertos como fuente de información, y sus criterios se centrarán en por su amplia experiencia en el área del derecho laboral. Para esta validación, se tomaron tres pasos, que se describen a continuación, utilizando una guía de entrevista y un formulario de análisis de documentos que el investigador había propuesto.

Primera etapa: Se presentará la propuesta de la ficha observacional y una guía de entrevista escrita por el especialista desarrollado y presentado individualmente a cada experto. Estas herramientas contienen la recopilación de datos sobre la tercerización.

Segunda etapa: Se evaluará los instrumentos, seguida de la subsanación de los elementos sugeridos para una recopilación de los estudios correctos en curso.

tercera etapa: Es cuando las correcciones hechas a las observaciones de los especialistas para validar los instrumentos finalmente se escriben y se obtiene el instrumento ideal para su uso en la investigación.

3.7. Rigor científico

Para tener un óptimo resultado el turnitin se utilizó para el contenido del proyecto, ya que produjo resultados que fueron menores que un 25% similar a las de otras investigaciones. Las herramientas utilizadas serán evaluadas por tres especialistas en derecho laboral. Significa que las pautas y requisitos en la guía de investigación proporcionada por la universidad, así como se siguieron los estándares de APA con el fin de crear un proyecto con una coherencia académica significativa en sus argumentos escritos.

3.8 Métodos de Análisis de Datos

Este proceso implica la recopilación de datos para el análisis simultáneo a través de herramientas; En este caso, se examinaron las categorías de tercerización y el reglamento de la ley número 29245.

3.9 Aspectos Éticos.

Este estudio se da un modo humanista ya que su principio rector pone la dignidad de las personas y el respeto por los derechos internos del proyecto, por encima de cualquier otra cosa. Es original porque fue el único de su tipo y fue creado con miras hacia la originalidad, la misma forma en que buscó promover los derechos legales, laborales y de otro tipo. Los autores de las fuentes citadas en este estudio que se llevaron a cabo de acuerdo con su campo de estudio previsto, fueron reconocidos de conformidad con las directrices de APA y las normas de derechos de propiedad intelectual. Tiene validez en las respuestas proporcionadas, que son viables porque hicieron esfuerzos para obtener resultados que contribuyan al desarrollo de este informe.

IV. RESULTADOS:

4.1 Resultados:

Esta investigación tiene como instrumento, en primer lugar, la guía de entrevista. Análisis del objetivo específico N° 01, Analizar los efectos jurídicos que genera la Tercerización en los derechos laborales del trabajador.

Después de obtener las respuestas por los especialistas deducimos:

TABLA 1:

Opinión sobre el impacto en la tercerización laboral a partir del reglamento N° 001-2022.

PREGUNTA 1: ¿Cuál es el impacto en la utilización de la tercerización laboral, a partir de la modificación del reglamento N° 001-2022? Explique su respuesta.

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
Desde el punto de vista profesional, el impacto es negativo para el desarrollo de las empresas e incide en la contratación laboral, de tal modo que está trayendo consigo un menor número de trabajadores formales en el mercado laboral. Existe mucho temor por parte de las empresas en celebrar contratos de tercerización y continuar con los ya existentes.	Con respecto a la modificación del reglamento de la tercerización laboral tengo 2 puntos de vistas subjetivamente, uno de ella es el bienestar del trabajador al momento de firmar la relación laboral con la Empresa contratista, la otra sería que a través de la modificación harán despidos, esto con el fin de que los trabajadores no ingresen a planilla	Limita la posibilidad material y objetiva de poder contratar empresas especializadas para servicios considerados que se encuentran dentro del núcleo del negocio de la empresa, ello en vista que estaríamos ante una causal de desnaturalización de la tercerización.
ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6
Considero que un impacto negativo, puesto que en nuestro país a través del gobierno aprobó un decreto que prohíbe la tercerización laboral en actividades que define como el núcleo del negocio, esta medida no solo afecto el empleo formal u productividad en medio del COVID 19, sino porque tiene vicios de ilegalidad	Al respecto, corresponde precisar que a partir de la modificatoria efectuada al Reglamento de la Ley N° 29245 y del D.L 1038, ha surgido una discusión a nivel de especialistas laborales respecto a que se considera núcleo del negocio y en qué casos se estaría hablando de una desnaturalización laboral, en tal contexto, el impacto de la tercerización a raíz del citado Decreto Supremo ha devenido en que las empresas privadas en especial las del sector minero ha disminuido su contratación	EL decreto establece una serie de medidas para evitar la utilización indiscriminada dela tercerización y fortalecer la protección de los derechos laborales, ya que precisa que su ámbito recae sobre las actividades especializadas u obras vinculadas a la actividad principal de una empresa, pero que no tienen por objeto el núcleo del negocio.

en empresas tercerizadoras , lo que ha llevado a que las empresas de tercerización de servicios busquen como manejar la situación con sus trabajadores, ya sea reubicarlos en algunos casos o también a extinguir el vínculo con ellos porque finalmente ya no cuentan con la misma cantidad de contratos que tenían antes de la aprobación del citado Decreto Supremo, toda vez que entre los efectos que ha generado es mayor informalidad

ENTREVISTADO 7	ENTREVISTADO 8	ENTREVISTADO 9
<p>La tercerización laboral, a partir de la modificatoria de su reglamento mediante el Decreto Supremo N.º 001-2022-TR, ha restringido su ámbito de aplicación, al haber establecido que las actividades especializadas u obras objeto de tercerización no pueden tener por objeto el núcleo del negocio de la empresa, regulando que, para identificar el núcleo del negocio en el caso concreto, se debe observar, entre otros:</p> <ul style="list-style-type: none"> -El objeto social de la empresa. -Lo que la identifica a la empresa frente a sus clientes finales. -El elemento diferenciador de la empresa, dentro del mercado en el que desarrolla sus actividades. -La actividad de la empresa que genera un valor añadido para sus clientes. -La actividad de la empresa que suele reportarle mayores ingresos. 	<p>En mi opinión la tercerización laboral, a partir de la modificatoria de su reglamento mediante el Decreto Supremo N.º 001- 2022-TR, restringe su ámbito de aplicación, al haber establecido que las actividades especializadas u obras objeto de tercerización no pueden tener por objeto el núcleo del negocio de la empresa, regulando que, para identificar el núcleo del negocio en el caso concreto, se debe observar, entre otros:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El objeto social de la empresa. - Lo que la identifica a la empresa frente a sus clientes finales. - El elemento diferenciador de la empresa, dentro del mercado en el que desarrolla sus actividades. - La actividad de la empresa que genera un valor añadido para sus clientes. - La actividad de la empresa que suele reportarle mayores ingresos. 	<p>El impacto de la utilización de la tercerización laboral a partir de la modificatoria contenida en el reglamento N° 001-2022 es la restricción a la aplicación de servicios de tercerización en las empresas principales cuyas actividades formen parte del “núcleo del negocio” lo que genera es identificar las exigencias del reglamento, como el objeto social, la diferenciación de las actividades de la empresa tercera en el mercado, generar el valor añadido para los clientes de la empresa tercerizadora, así como el reporte de mayores ingresos de la actividad de la empresa. En efecto, es evidente que la norma exige situaciones impredecibles del riesgo de la oferta y El impacto en la utilización de la tercerización laboral, a partir de la modificación del reglamento de la ley número 29245</p>

Analizar los efectos jurídicos que genera la Tercerización en los derechos laborales del trabajador demanda que no pueden ser aseguradas por las empresas tercerizadoras cuando implica someterse a las condiciones del mercado.

INTERPRETACION: Luego de obtener las entrevistas, de los entrevistados manifiestan el impacto que ha tenido la tercerización laboral a través de la modificatoria , es que: i) efectivamente la medida tiene una influencia negativa en el desarrollo empresarial y tiene un efecto en los contratos laborales; también plantea preocupaciones sobre la legalidad y afecta tanto al empleo formal como a la productividad , Otro grupo de entrevistados indican que: ii) el decreto establece una serie de medidas para evitar el uso de la tercerización implícitamente y para fortalecer la protección de los derechos de los trabajadores . Finalmente, cierto entrevistado manifestó que iii) Con la nueva modificatoria estipulada en el Decreto supremo 001 – 2022 TR se plantea tener como objeto identificar la actividad principal de la empresa.

De lo antes mencionado, se realiza el siguiente énfasis, La contratación conocida como tercerización del trabajo implica asignar el desarrollo de actividades especializadas, proyectos, o algún otro servicio a una empresa diferente. Esta medida ha tenido un efecto positivo en el mercado laboral peruano, así como en la competitividad y productividad en las empresas.

Fuente 1: Entrevistas aplicadas a especialistas

TABLA 2:

Opinión sobre los efectos jurídicos que genera la Tercerización en los derechos laborales del trabajador desplazado.

PREGUNTA 2: ¿Cuáles son los efectos jurídicos que genera la Tercerización en los derechos laborales del trabajador desplazado? Explique su respuesta.		
ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
<p>En una tercerización que sigue los parámetros establecidos por la ley; esto es dentro del marco de la legalidad, el trabajador desplazado cuenta con todos los derechos que nuestra legislación laboral les otorga. Mi percepción es que deben buscarse otros mecanismos para lograr mayores derechos a esta clase de trabajadores, empezando por las remuneraciones, propiciando negociaciones colectivas, por ejemplo. No creo que el reglamento vaya a mejorar la situación de los trabajadores, salvo en el caso de las empresas que se encuentren al margen de la ley. Obviamente, debe quedar totalmente zanjada la discusión jurídica que en la actualidad existe sobre la posibilidad o no, de tercerizar actividades que conforman el núcleo del negocio. Ello permitirá dilucidar si también se está actuando dentro del margen de la ley.</p>	<p>Mayores beneficios laborales para los trabajadores, Demanda de desnaturalización de contrato tercerizado.</p>	<p>No encuentro efectos jurídicos, lo que si podemos advertir es la posibilidad de que estos trabajadores pasen a formar parte de la planilla de la empresa usuaria, ello bajo causales de desnaturalización contrarios a los establecidos en la Ley.</p>
ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6
<p>Entre ellos estaría la informalidad, disminución de la productividad de las empresas, accesoriamente genera afectos negativos en los trabajadores, puesto que afecta la generación de empleo decente.</p>	<p>El desplazamiento de un trabajador, se materializa cuando la empresa tercerizadora realiza el trabajo en los ámbitos/ unidades productivas de la empresa principal, en la cual se va a mantener la subordinación de</p>	<p>Efectos jurídicos no existen, solo existe una desnaturalización de los contratos, pues bajo la tercerización por actividades que forma parte del núcleo de trabajo los trabajadores reciben un sueldo</p>

los trabajadores con la empresa que presta los servicios de tercerización, asimismo, los derechos laborales y seguridad social no se van a ver afectados. Ahora bien, dentro del espectro de los derechos laborales del trabajador tercerizado se tiene entre otros los siguientes: i) igualdad de derechos que los trabajadores contratados a tiempo completo; ii) facultad para interponer denuncias ante la autoridad administrativa de trabajo o recurrir al PJ; iii) derecho a la libertad sindical, negociación colectiva y ejercicio de actividades sindicales.

diferenciado. Con ello, enfatizan que este contraste de ingresos perjudicaba directamente a los trabajadores, pues afectaba también sus beneficios sociales, tales como la Compensación por Tiempos de Servicio (CTS), gratificaciones y los aportes para sus pensiones. Incluso, en algunos casos, si laboraban en las Micro y Pequeñas Empresas (Mypes), sus beneficios se reducen

ENTREVISTADO 7	ENTREVISTADO 8	ENTREVISTADO 9
<p>En la medida que la tercerización laboral cumpla con los supuestos previstos en la norma para su validez, los trabajadores desplazados mantienen su vínculo laboral con la empresa tercerizadora, están bajo su subordinación y en consecuencia gozan de los derechos laborales que esta relación les reconozca.</p> <p>En el supuesto de que la tercerización se desnaturalice, la empresa usuaria será considerada como empleador de los trabajadores desplazados, quienes adquieren iguales derechos laborales que los trabajadores que mantenían vinculación directa con la usuaria.</p>	<p>Los efectos jurídicos que genera la tercerización laboral es que los trabajadores desplazados que mantienen su vínculo laboral con la empresa tercerizadora, están bajo su subordinación y en consecuencia gozan de los derechos laborales que esta relación les reconozca; por otro lado, en el supuesto de que la tercerización se desnaturalice, la empresa usuaria será considerada como empleador de los trabajadores desplazados, quienes adquieren iguales derechos laborales que los trabajadores que mantenían vinculación directa con la usuaria.</p>	<p>La tercerización genera relaciones laborales únicamente entre la empresa tercerizadora y los trabajadores; pues se descarta toda posibilidad de alguna responsabilidad directa con la empresa usuaria, para ello debe acreditarse bajo cualquier contingencia que la tercerización no tenga ningún indicio de causales de desnaturalización, situación que es fiscalizada por SUNAFIL.</p> <p>Ante el supuesto de no ser válida la tercerización se generan supuestos de fraude en la tercerización o que las actividades legalmente no corresponden a una tercerización permitida, implicando que la empresa principal asuma la responsabilidad directa de los beneficios sociales y seguridad social del trabajador.</p>

INTERPRETACION: Luego de realizar las entrevistas, a los diferentes especialistas nos dicen que los efectos jurídicos que genera la Tercerización en los derechos laborales son las siguientes: i) Los trabajadores obtendrán mayores beneficios laborales; ii) Desnaturalización de los contratos laborales establecidos por ley; iii) La informalidad afectando a los trabajadores de manera eficiente laboran.

De lo antes mencionado, se realiza el siguiente énfasis, Si la tercerización se vuelve antinatural, se considerará que la empresa empleadora es el empleador de los trabajadores desplazados, a quienes se otorgarán los mismos derechos laborales que a los trabajadores que mantienen una relación laboral directa con la empresa empleadora.

Fuente 2: Entrevistas aplicadas a especialistas

Tabla 3:

Opinión sobre las características para una tercerización laboral.

PREGUNTA 3: ¿Cuáles son las características de una tercerización laboral? Explique su respuesta.

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
<p>Se trata de un proceso a través de la cual una Empresa(principal) le encarga a otra (empresa tercerizadora) para que desarrolle actividades especializadas u obras, desplazando para ello a su personal a las instalaciones, asumiendo la empresa tercerizadora los servicios por su cuenta y riesgo, contando con sus propios recursos financieros, técnicos y materiales, siendo responsables por los resultados de sus actividades y estando los trabajadores bajo su exclusiva subordinación. Lo que se busca la empresa principal, como se señala en la Doctrina y la Jurisprudencia, es mejorar los rendimientos y performances actuales de las organizaciones en la búsqueda de ventajas competitivas.</p>	<p>Contar un grupo de trabajo, Pluralidad de clientes, Inversión de dinero.</p>	<p>El desplazamiento de personal a una empresa usuaria para realizar labores que se encuentran dentro del procedimiento de producción de la referida empresa usuaria, por ello la característica de ser empresas especializadas. Asimismo, las empresas tercerizadoras cuentan con sus propios recursos, no existiendo posibilidad de compartir los de la empresa usuaria.</p>
ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6
<p>Se puede señalar a los servicios prestados deben ser asumidos por cuenta y riesgo, deben contar con recursos financieros, técnicos o materiales y los trabajadores de la empresa de tercerización, estén bajo su subordinación.</p>	<p>De conformidad a lo dispuesto en la Ley N° 29245 se advierte que las características de la tercerización laboral son las siguientes: i) retribución por obra o servicio; ii) pluralidad de clientes; iii) equipo e implemento de trabajos propios, asimismo, hay que tener en consideración que la tercerización se da mayormente en los contratos de obra y en aquellos</p>	<p>a.- contar con pluralidad de clientes. b.- contar con un equipo propio. c.- contar con inversión de capital. d.- ser retribuida por el servicio prestado. e.- Que asuman los servicios prestados por cuenta y riesgo. f.- Que cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos, o materiales.</p>

contratos que tienen por objeto que un tercero (empresa tercerizadora) se haga cargo de una parte del proceso productivo.

G.- Que sus trabajadores (empresa de tercerización), estén bajo su exclusiva subordinación.

ENTREVISTADO 7	ENTREVISTADO 8	ENTREVISTADO 9
<p>-La contratación de empresas para que desarrollen actividades especializadas u obras.</p> <p>-Las actividades especializadas u obras, en el marco de la tercerización, no pueden tener por objeto el núcleo del negocio.</p> <p>-Que aquellas asuman los servicios prestados por su cuenta y riesgo.</p> <p>-Que cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales.</p> <p>-Que sean responsables por los resultados de sus actividades.</p>	<p>-Están estipuladas en la presente ley 29245 donde precisa cuales son las características que deben tener una empresa tercerizada.</p>	<p>La contratación de empresas para llevar a cabo tareas o proyectos especializados.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El enfoque de actividades u obras especializadas no puede ser el núcleo del negocio en el contexto de tercerización. • Que aquellos que acepten los servicios prestados por su propia cuenta y riesgo. • Que acepten la responsabilidad de los resultados de sus acciones; que sus empleados están únicamente bajo su control.

INTERPRETACION: Del resultado de las entrevistas tenemos que los especialistas nos indican las características que debe tener la tercerización laboral: i) La contratación de una empresa tercerizada para la realización de obras especializadas. ii) No está permitido por objeto el núcleo del negocio las actividades. iii) Deben contar con todos sus equipos y recursos. ii) Exclusiva subordinación por parte de le empresa tercerizada

Teniendo en cuenta, lo desarrollado por los entrevistados, Las empresas que se especializan en la subcontratación de mano de obra deben realizar funciones o actividades que forman parte del ciclo de producción, aceptar los riesgos asociados con el trabajo, tener sus propios recursos financieros, técnicos y materiales, y sus empleados les reportan exclusivamente.

Fuente 3: Entrevistas aplicadas a especialistas.

INTERPRETACIÓN:

Del desarrollo del resultado final de las entrevistas tenemos que los efectos jurídicos que genera la Tercerización en los derechos laborales del trabajador son: I) En primer lugar un total desinterés de conocer los derechos laborales de estos trabajadores que vienen siendo vulnerados sus derechos II) La desnaturalización del contrato tercerizado generara una demanda por parte de los trabajadores. III) A rais de este nuevo decreto 001 – 2022 TR ha dejado vacíos legales que se deben esclarecer para tener en cuenta la tercerizacion de empresas. IV) La informalidad esto generaría un impacto negativo en la sociedad laboral.

En base a lo desarrollado se tiene que tomar en cuenta que la tercerización laboral en Perú ya está regulada (Ley No 29245), con estándares, regulaciones y requisitos claros que las empresas deben cumplir, así como sanciones en el Caso de incumplimiento. El término "núcleo de la empresa", que no se utiliza en la legislación vigente, también está sujeto a interpretación.

En conclusión, las instituciones como SUNAFIL, deben velar y fiscalizar para que no se vulneren los derechos en estas empresas tercerizadas.

Fuente: Elaboración propia.

Procediendo con el análisis del objetivo específico N. ° 02, que consiste en Identificar las ventajas y desventajas del Decreto Supremo N^a 001-2022- TR que modifica el reglamento de los servicios de tercerización.

TABLA 4:

Opinión respecto al Decreto Supremo N° 001-2022 TR de los servicios de tercerización genera ventajas.

PREGUNTA 4: ¿que el Decreto Supremo N° 001-2022- TR que modifica el reglamento de los servicios de tercerización genera ventajas? Y ¿para quién sería tal caso el trabajador o la empresa usuaria? Explique su respuesta.

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
<p>Como se tiene señalado, desde mi punto de vista ha generado incertidumbre. A la fecha existen interpretaciones en uno y otro sentido, respecto a los límites y alcances de la tercerización, generados por la expedición del Decreto Supremo en mención, que fue expedido unilateralmente por el Gobierno. Al no ser una norma consensuada, viene generando rechazo por parte de los empleadores, lo que va a generar que se está en una lucha legal y política por un buen tiempo. Me atrevería a decir, algunos años. ¿Ventaja para los trabajadores? Como se están presentando las cosas, yo no lo veo así. Habría que analizar estadísticamente cuantos trabajadores han pasado a engrosar las planillas de las empresas principales y cuantos trabajadores han perdido su fuente de trabajo y cuantos más han dejado de ser contratados.</p>	<p>Considero que la modificación también como trajo ventajas también ha traído confusiones tanto para el empleador como para el trabajador, en este caso la ventaja tendría el trabajador al momento de la relación laboral.</p>	<p>Considero que no genera ventajas, ni para el trabajador ni para la empresa usuaria, pues al limitar la forma de contratación evita la generación de puestos de trabajo.</p>
ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6

<p>Si es parte, puesto que la tercerización favorece a un clima de competitividad y especialidad en donde los beneficiados son los clientes que adquieren los servicios o productos, así como también con las empresas, puesto que generan empleo digno y puesto de trabajo formal con los beneficios socioeconómicos que les corresponde.</p>	<p>En realidad, al haber sido una norma que no ha pasado por la federación de trabajo y que no ha recogido las opiniones o sentir de los gremios empresariales, no presenta ventaja a ninguna de las partes de la relación laboral, ya que, en una medida proteccionista no se ha previsto el costo beneficio de la citada norma.</p>	<p>a.- Se reducen los costos de la empresa principal. b.- Se puede contar con mejores profesionales, especializados, a un menor precio que contratarlos. c.- Es la empresa contratada la que es responsable de los trabajadores del área a tercerizar. d.- limitar la forma de contratación evita la generación de puestos de trabajo.</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ENTREVISTADO 7	ENTREVISTADO 8	ENTREVISTADO 9
<p>Las ventajas son para el trabajador, en tanto con la modificatoria algunas actividades que las empresas solían tercerizar ya no podrán serlo al estar prohibido por las normas jurídicas, y por ende estas se encuentran obligadas a contratar de manera directa a los trabajadores para desarrollar dichas actividades; además, porque conforme a la única disposición complementaria transitoria, durante el plazo de adecuación que otorga el decreto Supremo N.º 001-2022-TR.</p>	<p>Los beneficios son para el empleado porque, como resultado, de la modificación, algunas actividades que las empresas tenían planeado para externalizar negocios estos ya no son legales para hacerlo, y como resultado, son, llevar fuera de esas actividades, obligado a contratar trabajadores directamente a Esto también es cierto porque, de acuerdo con el único complementario temporal. disposición prevista en el Decreto Supremo No. 001-2022-TR, estos trabajadores deben ser empleados directamente.</p>	<p>Las ventajas directas y temporales son para los trabajadores, pues la relación laboral será con la empresa usuaria y no con la tercera, quien se encargará en asumir los beneficios sociales; sin embargo, la repartición de utilidades puede disminuir en relación al incremento de trabajadores. Asimismo, esta incorporación no genera competitividad entre los trabajadores y limita la especialización del trabajador al asumir otras actividades a fines o reubicados en puestos no compatibles.</p>

INTERPRETACION: Del resultado por las entrevistas hechas a los especialistas tenemos No se producen beneficios, ni para el empleado ni para el empleador, ya que limitan el tipo de contratación impide la creación de oportunidades de empleo. Otro grupo de entrevistados indican limita el método de contratación impide la creación de puestos de trabajo.

Fuente 4: Entrevistas aplicadas a especialistas.

TABLA 5:

Opinión sobre las desventajas del Decreto Supremo N° 001-2022- TR del reglamento de los servicios de tercerización.

PREGUNTA 5: ¿Cuáles son las desventajas del Decreto Supremo N° 001-2022- TR que modifica el reglamento de los servicios de tercerización genera y ¿para quién sería tal caso el trabajador o la empresa usuaria? Explique su respuesta.

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
<p>La desventaja es para ambas partes. Genera incertidumbre, por cuanto la primera impresión es que a través de un Decreto Supremo se ha pretendido modificar los alcances de una ley. Asimismo, al empresario no le gusta las imposiciones. Por otro lado, solo un grupo de trabajadores van a insertarse en las planillas de la empresa principal. Se desincentiva la contratación y el propio desarrollo de las empresas; peor en estos momentos de desaceleración económica. Por tanto, las empresas contratarán solo lo indispensable. No creo que la situación de los trabajadores mejore por este pretendido cambio normativo.</p>	<p>Problemas de seguridad al compartir información del negocio, cláusulas poco claras, la desventaja es para la empresa usuaria, debido a que mantener en planilla al personal trabajador es una inversión mayoritaria de dinero.</p>	<p>Las desventajas se reparten entre los trabajadores y las empresas usuarias, pues las empresas que tercerizan ya no podrán contratar personal para ser desplazados a las empresas usuarias a causa del riesgo de la desnaturalización que indebidamente se ha regulado.</p>
ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6
<p>Sería prohibir que las empresas principales contraten servicios de tercerización en actividades que forman parte del núcleo del negocio, esto afectaría a la empresa usuaria.</p>	<p>Las desventajas son para ambos lados, ya que, por un lado, la empresa usuaria se va a ver en la necesidad de reducir los contratos con las empresas tercerizadoras llegando a un sobre costo en mano de obra al tener que contratar a nuevos empleados, mientras que, el trabajador tercerizado va a ver una disminución en los contratos efectuados por la empresa tercerizadora, lo que va a devenir en extinciones de vínculo laboral por tener</p>	<p>a.- Limitación a las estructuras de contratación de terceros: se prohíbe la tercerización de actividades que forman parte del núcleo del negocio. b.- Incremento de costos laborales: incorporación de nuevos trabajadores para suplir servicios que no podrán ser prestados por empresas terceras. c.- Reducción de empleo formal: implementación de mecanismos alternativos de contratación para remediar la prohibición de tercerizar</p>

exceso de trabajadores y menos demanda de empleo.

actividades nucleares del negocio.

d.- Despidos masivos en empresas que no puedan asumir aumentos de costos laborales.

ENTREVISTADO 7	ENTREVISTADO 8	ENTREVISTADO 9
<p>Las desventajas son para la empresa usuaria, puesto que existen algunas actividades que antes de la modificatoria podían ser tercerizadas al tener el carácter de actividad especializada, sin embargo con la modificatoria, al haberse establecido que estas no pueden tener por objeto el núcleo del negocio y habiendo establecido un concepto un amplio de lo que debe entenderse como “núcleo del negocio”, los supuestos para lograr hacer un contrato de tercerización válido se reducen, resultando irrazonable que determinadas actividades que en sí mismas no forman parte del núcleo del negocio sí sean incluidas en el texto de la norma como si lo fueran, generando como consecuencia contingencias organizativas y económicas al haber una mayor demanda de reconocimiento de derechos laborales que las empresas usuarias muchas veces no están preparadas para asumir.</p>	<p>Las desventajas son para el negocio propiedad del usuario porque algunas actividades que podrían haber sido subcontratadas en el pasado debido a su naturaleza especializada ya no puede, hacerlo porque se ha determinado que no pueden servir, definición de Lo que constituye el núcleo del negocio.</p>	<p>En el caso de la empresa usuaria la desventaja es incrementar la planilla de remuneraciones con efecto en la banda salarial de la empresa, asimismo perjudica en la sobrepoblación de personal en áreas críticas o inexistentes, debiendo reorganizar sus actividades internas. Genera reubicaciones ante puestos inexistentes y asunción de costos laborales no previstos que pueden alterar la economía empresarial de la empresa usuaria. Muchas empresas usuarias no podrán sostener en el tiempo a la cantidad de trabajadores pudiendo generar posibles cierres para evitar el costo laboral, o en su caso disoluciones empresariales.</p>

INTERPRETACION: Del resultado de las entrevistas realizadas a los especialistas obtenemos una respuesta con mucha incertidumbre puesto que las desventajas se dan para ambas partes tanto como la empresa usuaria y a los trabajadores puesto que las empresas que tercerizan ya no podrán a causa de la nueva modificatoria.

Asimismo, señalan los especialistas que estas desventajas se aplican a ambos lados ya que, por un lado, la empresa usuaria verá la necesidad de reducir sus contratos con terceras empresas.

Fuente 5: Entrevistas aplicadas a especialistas.

TABLA 6:

Opinión sobre las sanciones para las empresas que no apliquen las modificaciones contenidas en el Decreto Supremo N° 001-2022- TR

PREGUNTA 6: ¿Cuáles son las sanciones para las empresas que no apliquen las modificaciones contenidas en el Decreto Supremo N° 001-2022- TR una adecuada tercerización? Explique su respuesta.

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
<p>Las sanciones ahora están contenidas en el Decreto Supremo 015-2022-TR, que modifica el Decreto Supremo 019-2016-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley General de Inspección, en cuanto modifica e incorpora disposiciones para la regulación y fiscalización de la tercerización. (infracciones subsanables como también insubsanables; entre estas últimas, la desnaturalización de la tercerización). Estas sanciones de ser aplicadas, serán reclamadas por los empleadores tanto a nivel administrativo (no sabemos cómo resolverá al final el Tribunal de Fiscalización Laboral, que tiene un predicamento jurídico distinto al del Gobierno) como también judicialmente.</p>	<p>El Mintra mediante decreto supremo N° 015-2022 TR, establece faltas como graves, muy graves, tales, así como multa en todo caso no haya una adecuada tercerización.</p>	<p>La sanción objetiva – en cuanto a la relación laboral – que se avizora es la desnaturalización de las tercerizaciones y, las que pueda establecer la SUNAFIL con motivo de la reciente modificación.</p>
ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6
<p>Se tiene conocimiento que el 17 de agosto, el MTPE público el D.S. N 015-2022 – TR, en donde refiere como infracciones, entre ellos muy grave, usar la figura de tercerización laboral para el desarrollo de actividades que forman parte del núcleo del negocio.</p>	<p>Luego de transcurrir el plazo otorgado (180 días) para la adecuación a lo establecido en el D.S N° 001-2022-TR, las empresas que no apliquen las modificaciones establecidas, caen entre otros en un supuesto de desnaturalización, siendo que de conformidad a lo indicado en el D.S N° 015-2022-TR(decreto que modifiko el reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo e</p>	<p>La reforma contempla como infracciones muy graves el uso de la tercerización laboral para el desarrollo de actividades que forman parte del núcleo del negocio, para el desarrollo de actividades distintas a las actividades principales, como simple provisión de personal y las sanciona con multas por hasta 52 ,53 unidades impositivas tributarias – UIT.</p>

incorpora infracciones para las empresas que no utilizan de manera adecuada la tercerización laboral), establece como infracción muy grave el usar la figura de tercerización laboral para el desarrollo de actividades que forman parte del núcleo del negocio, asimismo, también se considerará como infracción muy grave el usar la figura de tercerización laboral para el desarrollo de actividades distintas a las actividades principales.

Por ejemplo, si se usa la tercerización laboral para el desarrollo de actividades que forman parte del núcleo del negocio, la multa podría alcanzar hasta las 52.53 UIT al ser considerada como muy grave, lo mismo sucedería si se usa la tercerización laboral para el desarrollo de cualquier actividad distinta a las actividades principales.

ENTREVISTADO 7	ENTREVISTADO 8	ENTREVISTADO 9
<p>Las sanciones están relacionadas a que, si los contratos y figuras empresariales que se encuentran regulados en el artículo 3 de la Ley no se hubieran adecuado a las modificaciones establecidas por la presente norma, se produce la desnaturalización prevista en el artículo 5 del Reglamento, sin perjuicio de las sanciones que pudieran ser impuestas por la SUNAFIL.</p>	<p>La sanción es que se produce la desnaturalización prevista en el artículo 5 del Reglamento, sin perjuicio de las sanciones que pudieran ser impuestas por la SUNAFIL; esto pasara si los contratos y figuras empresariales que se encuentran regulados en el artículo 3 de la Ley no se hubieran adecuado a las modificaciones establecidas por la presente norma.</p>	<p>se establece como Infracción muy grave:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La tercerización laboral para desarrollar actividades que formen parte del núcleo del negocio. • El desarrollo de cualquier actividad distinta a las actividades principales. • El uso de la tercerización laboral como simple provisión de personal.

INTERPRETACION: Del resultado de las entrevistas obtenidas por los especialistas manifiestan: las sanciones se encuentran estipuladas en el decreto supremo 015-2022 TR. Para la regulación y fiscalización para una adecuada tercerización. Así mismo otro especialista nos manifiesta que entre las infracciones muy graves están aquellas actividades que formen parte del núcleo del negocio, estas serán sancionadas por usar de esta forma como una empresa tercerizadora. Se necesita que las autoridades competentes se centren en hallar una solución para tener una adecuada figura de tercerización y se establezca buenos parámetros entre la relación empresa usuaria y trabajador.

Fuente 6: Entrevistas aplicadas a especialistas

INTERPRETACIÓN:

De las entrevistas realizadas a los diferentes especialistas obtenemos como resultado en cuanto a las ventajas y desventajas del Decreto Supremo N° 001-2022- TR son: II) Identificar qué áreas funcionales o unidades de producción de la empresa principal llevarán a cabo la actividad II) Revisión rigurosa de las actividades de terceros que la compañía realiza u ofrece a terceros II) Identificar lo siguiente: núcleo del negocio , actividad principal, actividad especializada y actividad complementaria.

Tras la adopción del Decreto Supremo 001-2022-TR, que estableció los cambios más recientes a la tercerización laboral Por reglamentos, numerosas empresas recurrieron al Indecopi para solicitar que las disposiciones del citado decreto supremo que restringía el alcance legal de la tercerización laboral ser declarado como un impedimento de negocio

Objetivo específico N°03, Establecer los criterios objetivos para la utilización adecuada de la tercerización laboral a partir de la modificación del reglamento de la Ley número 29245 y analizar su impacto en el mercado laboral.

TABLA 7:

Opinión respecto a la nueva modificación al reglamento de tercerización laboral afecta a los trabajadores

PREGUNTA 7: ¿La nueva modificación al reglamento de tercerización laboral afecta a los trabajadores? Explique su respuesta.

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
Sí, como ya lo tengo explicado Incide en la contratación.	No, como explique líneas anteriores considero que el reglamento trae mejoras y beneficios para los trabajadores, muchas veces son ellos los que realizan el deber y sacar adelante la Empresa	Si, pues como expliqué precedentemente, las empresas tercerizadora verán limitada la forma de contratar con las empresas usuarias, disminuyendo la oferta laboral.
ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6
Estas modificaciones van en el sentido de prohibir la tercerización de las actividades que forman parte	del llamado núcleo del negocio de una empresa.	Si bien es cierto, la modificación al reglamento de tercerización laboral prohíbe la resolución de contratos ya celebrados, también es cierto, que a

largo plazo generará un impacto en el mercado laboral, ya que, tal como se ha indicado, las empresas tercerizadoras van a prescindir del trabajo de colaboradores que no le resulten útil, ya que las empresas usuarias al verse limitadas con las actividades para las cuales pueden efectuar contrataciones a terceros, dejaran de requerir tanto personal.

Afectará ya que las empresas tercerizadora verán limitada la forma de contratar con las empresas usuarias, disminuyendo la oferta en el mercado laboral.

ENTREVISTADO 7

La modificatoria no genera ningún perjuicio para los

ENTREVISTADO 8

trabajadores, contrariamente

ENTREVISTADO 9

El cambio de la regla de la ley de tercerización laboral no tiene

ningún efecto sobre los

La modificatoria no genera perjuicio directo a los trabajadores a corto plazo,

a ello les proporciona la posibilidad de que sean contratados directamente por la empresa usuaria adquiriendo los derechos laborales que estas ofrecen.

trabajadores; En cambio, les da la opción, directamente de ser contratados por la empresa del cliente, que entonces sería derecho a las protecciones laborales que estos derechos de empresa proporcionan.

pero ante la falta de sostenibilidad empresarial por los costos laborales que asumirá la empresa usuaria puede afectar con cierres o posibles disoluciones o reorganizaciones empresariales que implique asumir nuevas funciones y/o adaptarse.

INTERPRETACION: Del resultado hechas a los especialistas nos indican que las oportunidades de empleo se reducirán como resultado de la capacidad limitada de las empresas tercerizadas para celebrar acuerdos con empresas orientadas al consumidor. Por otro lado, indican, que las empresas usuarias verán limitadas contratar a las empresas tercerizadas puesto que con el decreto están afectando el mercado laboral de los trabajadores.

Fuente 7: Entrevistas aplicadas a especialistas.

TABLA 8:

Opinión sobre el rol del SUNAFIL frente a la modificación del reglamento de la tercerización laboral.

PREGUNTA 8: ¿Cuál es el rol del SUNAFIL frente a la modificación del reglamento de la tercerización laboral? Explique su respuesta.

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
----------------	----------------	----------------

<p>El rol de la SUNAFIL estriba en el cumplimiento de las normas sociolaborales, lo que implica fiscalizar si es que efectivamente se están cumpliendo con los requisitos de la Tercerización. Su rol está encuadrado dentro de la política que al efecto ha establecido el actual Gobierno, lo que se ha traducido en la expedición del Protocolo para la Fiscalización de la Tercerización Laboral, vigente desde el 24 de agosto del presente año. (Resolución de Superintendencia No. 428-2022-SUNAFIL</p>	<p>Sunafil se encarga de proteger los derechos de los trabajadores. Pero, sobre todo fiscalizar una adecuada tercerización y que se cumpla en su totalidad el presente reglamento.</p>	<p>En principio, fiscalizar la adecuación que ha establecido la reciente modificación y, en segundo término, la fiscalización del cumplimiento de las formas legales de tercerización.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6
----------------	----------------	----------------

<p>SUNAFIL, no podría fiscalizar ni multar empresas por cambios a la tercerización laboral, puesto que INDECOPI dispuso que la entidad se abstenga de multar a las empresas por modificaciones al reglamento de la ley.</p>	<p>El rol de SUNAFIL como la entidad fiscalizadora del trabajo es supervisar y verificar el adecuado cumplimiento de lo establecido en las modificaciones al reglamento de tercerización, siendo que, de advertir incumplimientos, aplicara las sanciones y medidas correctivas pertinentes.</p>	<p>La Sunafil realizara las inspecciones a fin de constatar la adecuación delas empresas a lo pautado en el decreto dictado en febrero pasado</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ENTREVISTADO 7	ENTREVISTADO 8	ENTREVISTADO 9
----------------	----------------	----------------

<p>La SUNAFIL tiene la función de fiscalizar que las empresas que tienen contratos de tercerización vigente o que decidan suscribir contratos de</p>	<p>tercerización, cumplan con los requisitos de validez para la</p>	
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------	--

configuración de la

La SUNAFIL es responsable de

h
a
c
e
r
c
u
m
p
l
i
r
l
o
s
r
e
q
u
i
s
i
t
o
s
l
e
g
a
l
e
s
p
a
r
a
l
a
c
o
n
f
i
g
u
r
a
c
i
ó

n laboral de tercerización por
Empresas que tienen contratos de
tercerización activos o deciden
renovarlos.

La SUNAFIL no tiene
como
función principal
sancionar
incumplimientos, sino
PREVENIR ante
posibles
incumplimientos, su rol
siendo protagónico debe
generar acciones
claras de las
empresas coadyuvando a
una

tercerización laboral conforme a la última modificatoria del reglamento de la Ley N° 29245, y en el supuesto que encuentre alguna infracción a estas normas, aplicar las multas que correspondan a la empresa usuaria y a la tercerizadora, siguiendo el Protocolo N° 001-2022-SUNAFIL/DINI "PROTOCOLO PARA LA FISCALIZACIÓN DE LA TERCERIZACIÓN LABORAL".

adecuada implementación y no limitándose a sancionar incumplimientos cuando no se esfuerza a guiar a las empresas a su adecuación.

INTERPRETACION: De las entrevistas obtenemos que los especialistas expresan que: i) Sunafil será responsable de defender los derechos de los trabajadores. Pero, sobre todo, asegúrese de hacer cumplir una tercerización adecuada y que esta regla se siga por completo, ii) En otra apreciación nos manifestaron que SUNAFIL no podrá sancionar a las empresas tercerizadas puesto que INDECOPÍ se ha pronunciado que se detenga de multar por las presentes modificaciones al reglamento.

Teniendo en cuenta cómo se han desarrollado las cosas, es evidente que existe una gran necesidad de establecer o fortalecer la legislación u organizaciones que apoyan y defienden los derechos de los empleados de este grupo de empresas tercerizadas.

Fuente 8: Entrevistas aplicadas a especialistas.

TABLA 9:

Opinión sobre los criterios para la utilización adecuada de la tercerización laboral a partir de la modificación del reglamento de la Ley número 29245.

PREGUNTA 9: ¿Cuáles son los criterios para la utilización adecuada de la tercerización laboral a partir de la modificación del reglamento de la Ley número 29245? Explique su respuesta.

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
Yo creo que hay que ser prudentes y cumplir con los parámetros establecidos en la ley, evitando por el momento tercerizar labores que podrían estar comprendidas dentro del núcleo del negocio, en tanto no se aclare completamente el tema (a nivel administrativo y judicial.	Considero que el criterio más relevante para una adecuada tercerización laboral sería ser independiente financieramente, este con el fin de que cada trabajador tenga sus derechos laborales como le corresponde.	La tercerización fue una forma contractual concebida desde las labores especializadas, esto es, desde su concepción se identificó la razón de ser en la separación de las fases o etapas de producción de la empresa usuaria, generándose la posibilidad de contratar empresas con el personal especializado para dedicarse – de forma diferenciada – de una fase de la producción en específico; siendo ello así, esta premisa principal es la que debe sustentar y guiar la tercerización laboral.
ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6
Serían no tomar la decisión solo pensando en el costo, innovación es el enfoque principal y la tercerización da soluciones a problemas corporativos.	Los criterios para la utilización adecuada de la tercerización laboral, se encuentra sustentada en que la empresa tenga correctamente identificado cual es el núcleo del negocio, siendo que, una correcta tercerización se da cuando son las actividades principales.	La tercerización es un fenómeno que se ha ido profundizando en las últimas décadas, y representa una modalidad de contratación laboral más flexible, que trae grandes beneficios económicos a las empresas por la disminución de costos operativos y de producción que se producen al ser derivados a otras empresas fue una forma contractual concebida desde las labores especializadas
ENTREVISTADO 7	ENTREVISTADO 8	ENTREVISTADO 9
El aspecto más importante será identificar si la actividad que se pretende tercerizar se	El factor más crucial será determinar si la actividad que se intenta o no tercerizado cae	Asumir criterios para una adecuada tercerización laboral resulta un escenario difícil

encuentra o no dentro de los supuestos considerados por la norma como "núcleo del negocio", de encontrarse dentro de los mismos entonces la tercerización podrá ser pasible de ser desnaturalizada, lo cual generará contingencias para la empresa usuaria.

dentro de la supuesta definición del "núcleo del negocio" tal como se define por la ley. Si lo hace, entonces la tercerización puede ser susceptible de ser desnaturalizada, lo que resultará en consecuencias para el negocio propiedad del usuario.

dependiendo del giro empresarial, limitando a las empresas usuarias sólo a utilizar la aplicación de la intermediación y no la tercerización. Si las empresas utilizan la tercerización en adelante deberán tener como punto de partida brindar reorganizar las actividad válidamente a ofrecer, verificando que no correspondan al giro del negocio, sean temporales y especializadas, analizar el mercado de oferta y demanda y otros aspectos que no involucre estar inmerso en las actividades principales del giro empresarial.

INTERPRETACION: la aplicación obtenemos como resultado que los entrevistados expresan que los criterios para la utilización adecuada de la tercerización laboral Ley N° 29245 son: i) determinar si la actividad que pretende ser un tercero cae dentro o fuera de lo que normalmente es conocido como el "núcleo del negocio"; ii) Obedecer los requisitos legales establecidos en la ley para el nuevo reglamento de tercerización laboral; iii) Ser independiente financieramente para que así cada trabajador tengo sus derechos laborales como les corresponde.

Fuente 9: Entrevistas aplicadas a especialistas.

TABLA 10:

Opinión sobre alguna resolución Administrativa y/o judicial que pretenda efectuar los efectos jurídicos de la modificación del reglamento de tercerización laboral.

PREGUNTA 10: ¿Conoce usted de alguna resolución Administrativa y/o judicial que pretenda efectuar los efectos jurídicos de la modificación del reglamento de tercerización laboral? Explique su respuesta.

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
<p>Sí, hay diversas resoluciones que viene expidiendo INDECOPI respecto a denuncias formuladas por los empleadores. La más importante es la que ha sido publicada el día de hoy, pues la misma dispone que SUNAFIL NO PUEDE INSPECCIONAR NI SANCIONAR A LAS EMPRESAS AL AMPARO DEL D.S. 001-2022-TR, suspendiendo la aplicación de las nuevas reglas de la tercerización por constituir barreras burocráticas. Esta resolución, de Segunda instancia recaída en un caso concreto, alcanza a todas las empresas tercerizadoras o a sus respectivas usuarias, independientemente si han presentado, o no, denuncia ante dicha entidad. Se trata de una medida cautelar, que va a generar mucha expectativa en cuanto a la resolución que se expida en definitiva en el expediente principal. Obviamente, puede ser materia de un Contencioso Administrativo ante el Poder Judicial.</p> <p>También conozco de Acciones de Amparo y Medidas Cautelares ante el Poder Judicial; todas en trámite. Es necesario que, para efectos de su</p>	<p>La R.A N°0179-2022 – INDECOPI en la presente resolución se pide la exigencia de desnaturalizar la tercerización por un puesto fijo de trabajo</p>	<p>Si, la resolución administrativa emitida por INDECOPI, la comisión contra las barreras burocráticas ha ordenado a SUNAFIL la imposibilidad de poder fiscalizar la adecuación que ha determinado la actual modificatoria.</p>

investigación, usted revise y analice la Casación Laboral 14995-2019 de fecha 04 de abril de 2022, especialmente el considerando 6.5, donde se señala que se puede tercerizar parte del core business de la empresa principal. Si bien es cierto se trata de un caso anterior a la expedición del Reglamento, la discusión se encuentra abierta

ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6
<p>No, en parte, puesto que existe una Resolución 0355.-2022/ SEI – INDECOPI, donde se refería que SUNAFIL no podrá sancionar tercerización laboral hasta que Indecopi resuelva.</p>	<p>Mediante Auto de Vista del Expediente N° 00020-2022-51-JM-CI-01 la sala mixta descentralizada de la Corte Superior de Justicia de la libertad, dispuso la suspensión provisional del DS 001-2022-TR respecto al consorcio minero horizonte SAC y de las empresas con las que mantenga o celebre contratos que tenga por objeto la tercerización y asimismo dispuso se ordene al MTPE y a la SUNAFIL se abstenga de imponer sanciones o cualquier otra medida contra la citada empresa.</p>	<p>Si, la resolución administrativa emitida por INDECOPI, la comisión contra las barreras burocráticas ha ordenado a SUNAFIL la imposibilidad de poder fiscalizar la adecuación que ha determinado la actual modificatoria.</p>

ENTREVISTADO 7	ENTREVISTADO 8	ENTREVISTADO 9
No.	Por el momento no.	No.

INTERPRETACION: De la aplicación de las entrevistas realizadas acerca de alguna resolución Administrativa y/o judicial que pretenda efectuar los efectos jurídicos de la modificación del reglamento de tercerización laboral en el Perú expresaron: Que la resolución administrativa del INDECOPI, la comisión contra las barreras burocráticas, la SUNAFIL ya no está permitida auditar la idoneidad que la actual modificatoria determine que es necesaria, respecto al consorcio minero horizonte SAC. Finalmente, SUNAFIL se abstenga de imponer sanciones o cualquier otra medida contra la empresa puesto que con el nuevo reglamento se encuentra en discusión muchos vacíos legales.

Fuente 10: Entrevistas aplicadas a especialistas.

Asimismo, para este objetivo específico se aplicó la guía de análisis documental:

TABLA N°1: Establecer los criterios objetivos para la utilización adecuada de la tercerización laboral a partir de la modificación del reglamento de la Ley número 29245 y analizar su impacto en el mercado laboral.

**PERIODICO:
EL PERUANO
(24-06-2008)**

DIARIO EL PERUANO: Fecha que dio vigencia a la presenta Ley 29245

La Ley No. 29245, que regula los servicios de terceros, se publicó el 24 de junio de ese año. Proporciona detalles de las condiciones que conducen a la tercerización, incluidas las demandas, los derechos y las obligaciones. Un decreto legal que describe el alcance de la Ley No. 29245, así como el área de aplicación, las características distintivas y las posibles causas del servicio de terceros También se incluye la provisión. Aunque la importancia de la tercerización se usa herramienta para la gestión de un negocio moderno que ayuda a desplazar las necesidades de la empresa usuaria.

**DIARIO:
EL PERUANO
(23-02-22)**

EL PERUANO: EL DECRETO SUPREMO N° 001-2022-TR

El 23 de febrero, Betsy Betzabet Chávez Chino, ministra de Trabajo y Promoción del Empleo, anunció el Reforma de terciariedad en el lugar de empleo en el diario oficial El Peruano. En general, el estándar que rige los servicios de terceros es comparable a la llamada reforma de terceros de México, cuál El presidente Andrés Manuel López Obrador está presionando para 2021. Según Armando Gutiérrez, miembro del bufete de abogados Rubio Legua Normand, este decreto prohíbe la subcontratación de "actividades nucleares", así como las siguientes: "Con la literal "a" del párrafo quinto, también queda prohibida la contratación de actividades complementarias y especializadas que no forman parte de la actividad principal, lo que afectará al número de empresas afectadas.

**DIARIO:
EL PERUANO
(04-10-2022)**

TERCERIZACIÓN LABORAL: BUSCAN AVANCE DE DEROGACIÓN EN EL CONGRESO

El dictamen que busca revocar el decreto supremo (DS 001-2022-TR) que restringe la tercerización de la fuerza laboral será discutida una vez más en un futuro próximo por el Comité de Economía del Congreso. Jorge Morante, legislador y miembro de este grupo de trabajo, informó de esto a Per21 (FP). Explicó que la Comisión debería dar la máxima prioridad a la propuesta, que actualmente está siendo dirigido por su colega en la bancada, Rosangella Barbarán, y que, si era necesario, Solicitar inclusión. El decreto debe ser revocado porque afecta negativamente el empleo empresarial, complica la productividad y tiene efectos desfavorables. En cuanto a la economía, agregó.

DIARIO:

CCL: Suspensión de norma contra tercerización alcanza a empresas que no denunciaron ante Indecopi

EL PERUANO
(18-10-2022)

La Cámara de Comercio de Lima declaró que todos los negocios de tercerización deben cumplir con la medida cautelar tomada por el Comité Especializado para la Eliminación de Barreras Administrativas Gravosas del Indecopi, que suspende la aplicación de la nueva norma de tercerización a la empresa Cosapi Minera S.A. independientemente de si se han quejado ante ese órgano o no.

INTERPRETACIÓN:

En base a lo desarrollado en la guía de análisis documental No hay duda de que los cambios en el reglamento de la ley, D.S. 001-2022-TR, dejar atrás un rol que promueva la tercerización de la fuerza laboral, uno de los procesos de crecimiento económico. Consideremos que la norma de esta magnitud necesita un diálogo social, o al menos un Marco de referencia acuerdo entre los actores del empleador, del trabajo, y del estado.

Fuente: Notas Periodísticas

4.2 DISCUSIÓN

En cuanto al objetivo específico N°1 que consiste en los efectos jurídicos que genera la Tercerización en los derechos laborales del trabajador, en lo que supone al análisis de las entrevistas realizadas a los especialistas, Se propuso establecer la forma en que se lleva a cabo la tercerización para que una empresa usuaria pueda asignar a una empresa tercerizadora aquellas tareas que no forman parte de su trabajo principal con el fin de enfocar sobre su actividad principal; En consecuencia, la mayoría de los encuestados dijo que si funciona, es beneficioso; Sin embargo, en algunos casos, no es así , y en la práctica vemos que una empresa usuaria contrata con un Tercera empresa (una empresa tercerizadora) para burlarse de los derechos de los trabajadores no reconociéndoles sus beneficios y burlar el vínculo laboral para así no pagar impuestos a la SUNAT. Del mismo modo, existe una falta de igualdad en las condiciones de trabajo (equipos de seguridad, uniformes, prevención de accidentes de trabajo y enfermedades), a pesar de que se está haciendo el mismo trabajo y se están realizando contratos temporales del trabajo. Esto ha causado resentimiento en una alta tasa de rotación de personal. A pesar del hecho de que entre los trabajadores suelen alzar su voz de protesta ven su dignidad pisoteada porque afecta a los trabajadores, totalmente siendo desconocido como trabajador. Esta información esta respaldada por el análisis documentario en la tabla N° 2 donde se entendió que en realidad, una empresa creada por el usuario, crea la empresa X (empresa tercerizada) y formaliza el papeleo para dan la apariencia de legalidad, pero en realidad, es la empresa creada por el usuario la que suministra materias primas, para la producción del proceso de fabricación; Sin embargo, vemos que no hay autonomía económica o financiera, y esta cifra es principalmente destinado a enterrar la relación entre el trabajo, los beneficios sociales y otros impuestos de la empleados o evaluaciones contra ellos. El propósito de la tercerización es permitir que una empresa conocida como contratista lleve a cabo tareas mejor de lo que la empresa usuaria podría mediante el uso de técnicas superiores de fabricación y otro equipo. Esto permite a la empresa usuaria concentrarse en sus actividades únicas. Sin embargo, al externalizar la actividad nuclear, esta situación no se resuelve. Por lo tanto, no encaja con la realidad esta figura de la tercerización

con su naturaleza; más bien, muchas empresas lo utilizan para compensar los costos de mala fe.

Esto se encuentra respaldado en base a los antecedentes realizado por (Cordero, 2007) De acuerdo con la tesis del investigador, el orden para que tercerización pueda operar, se tendrá que firmar un contrato para la tercerización de servicios complementarios. En virtud de este contrato, se utilizará la tercerización establecida de los servicios complementarios para llevar a cabo la actividad complementaria y así obtener el producto a través del proceso de desarrollo.

De lo antes mencionados podemos deducir que estamos de acuerdo con que, desde un punto de vista empresarial, es beneficioso para las empresas primarias porque reduce su mano de obra, costos de equipos y maquinaria y transferencias de actividades secundarias a empresas contratistas. Sin embargo, se utiliza con frecuencia para cometer fraude contra la ley. En una economía globalizada, las empresas se esfuerzan por reducir costos y aumentar las ganancias; Para hacer esto, necesitan una posición sólida en el mercado para los productos que venden.

En cuanto al Objetivo Especifico N°2 consiste en Identificar las ventajas y desventajas del Decreto Supremo N° 001-2022- en lo que respecta a las entrevistas hechas a los especialistas, (visto la tabla N°4 y N°5 de la guía de entrevista) se deduce que, si resulta ventajoso, esto significa que una etapa de la producción de la empresa usuaria se descentralizará para un mejor desempeño de la empresa tercerizada; Sin embargo, esta responsabilidad debe ser asumida independientemente con los propios recursos sin infringir los derechos laborales de los trabajadores. se utilice el mecanismo para impedir el cumplimiento de derechos y/o beneficios laborales reconocidos por La Constitución y la ley, denominada tercerización del trabajo. Tercerizar el trabajo desde una perspectiva económica, social, patrimonial y laboral será sin duda rentable para las principales empresas, especialmente en nuestra realidad actual, donde las empresas propiedad de los usuarios han podido Aprovecha durante años para reducir costos, impuestos y pagos por beneficios sociales, entre otras cosas.

Así mismo otra postura que indico otro de los especialistas según la tabla N° 4, La terciarización es una fuerza laboral, ya que, sirve como un mecanismo para fomentar la contratación de personal que cumpla con la ley, fomentando así el crecimiento del empleo formal. La supuesta injusticia de la indemnización se deriva de la noción de que los empleados de la empresa usuaria pueden recibir salarios más altos que los percibidos por la empresa tercerizadora. En este sentido, es importante recordar que el motivo por el que la empresa usuaria contrata a una empresa tercerizadora es para reducir los costes laborales porque, si no fuera posible tercerizar el servicio, la empresa se vería obligada a trabajar en contra de sus propios intereses.

Esta información se encuentra respaldada por el análisis documentario (véase la tabla N°4 y N°5) donde se explicó que la mayoría de los encuestados está de acuerdo con sus respuestas cuando se afirma que los derechos de los trabajadores están siendo violados. No hay diferencias porque todos los entrevistados estuvieron de acuerdo con sus respuestas. Se plantea la hipótesis de que la práctica de la tercerización eventualmente perjudica el derecho de los tercerizados un nivel de vida porque no reciben una compensación adecuada ni reciben beneficios sociales. Otro especialista en la tabla N°6 nos indica que, desde su perspectiva, no se trata de una cuestión normativa; hay una regla y debe seguirse; sin embargo, en los casos en que los empresarios carecen de fe, el papel de la inspección de trabajo debe ser más prominente, y el gobierno debe proporcionar un mayor apoyo logístico a la SUNAFIL. Esto ayudará a evitar que la mayoría de los conflictos laborales relacionados con la tercerización se discutan en el sistema judicial, lo que resultaría en altos costos para el gobierno y la obstrucción de procesos.

Esto se encuentra sustentando en base a los antecedentes realizado por , (Strada, 2016) En su investigación final sobre los cambios de productividad y la organización del trabajo, llegan a la Conclusión de que la tercerización no solo ha sido un tema importante de discusión en las discusiones académicas del avance tecnológico y el crecimiento de las redes de innovación empresarial en América Latina, pero tiene también tuvo un impacto tangible que puede contrastarse sobre la base de ejemplos de la sectores de actividad públicos y privados.

De lo investigado podemos señalar que estamos de acuerdo con Creo que este arreglo es ventajoso porque permite a los recursos primarios del negocio dedicar más tiempo a las operaciones principales de la empresa. Y las operaciones especializadas permite que la empresa tenga un tercero dedicado servicios, lo que reduce los errores de la empresa y la probabilidad de cargas administrativas al tiempo que aumenta la agilidad del proceso de servicios.

En tanto al objetivo específico N°3 consiste en, establecer los criterios objetivos para la utilización adecuada de la tercerización laboral a partir de la modificación del reglamento de la Ley número 29245 y analizar su impacto en el mercado laboral, en lo que respecta las entrevistas hechas a los especialistas decimos que, Por esta razón, la mayoría de los encuestados cree que hay una falta de respeto por las leyes laborales. Cuando esto ocurra, el órgano judicial correspondiente reconocerá la relación trabajador-empleador y otorgará los beneficios sociales. Sin embargo, también hay una falta de respeto a las leyes laborales, como se ha demostrado hasta la actualidad para los trabajadores. Según la Tabla N°7 podemos decir que, Sin embargo, en la práctica, la regla crea más restricciones para el negocio y por ende su aplicación por introducir nuevas razones para la desnaturalización de los contratos. Por ejemplo, la única disposición transitoria complementaria de la Orden N° 001 – 2022 TR. que, durante el período de idoneidad de los Estados, las empresas de tercerizadas deben cumplir con la norma. Este Decreto No. 001-2022-TR es una norma que regula mejor los contratos hace posible la tercerización. En este sentido, se requiere que las actividades que conforman el negocio sean tercerizadas; Como resultado, la cuestión de la regulación permite a las empresas establecer una revisión rigurosa de las actividades subcontratadas que están utilizando con el objetivo de distinguir entre lo siguiente: núcleo del negocio, actividad primaria, y la actividad especializada, etc.

Esta información se encuentra respaldada por el análisis documentario en base a la tabla N°9 donde se entendió que el criterio es perfectamente legal externalizar la actividad primaria desde el último decreto de la Corte Suprema tales actividades o proyectos del núcleo principal. Para ser más específicos, la externalización de las actividades que componen el núcleo del negocio no está permitido porque, como se mencionó anteriormente, la mayoría de las empresas actualmente externalizan todas las actividades de sus clientes.

Teniendo como apoyo en base al trabajo el antecedente realizado por, (Chira Rivero, 2019) Como resultado de la investigación, han llegado a la conclusión de que el uso de tercerizar los servicios externos afecta a muchos aspectos de sus derechos laborales. Sin embargo, tenemos en cuenta el hecho de que este uso es fraudulento. las implicaciones de esto alcanzan conceptos fundamentales como la igualdad porque muchos trabajadores deben ser contratados directamente por el propietario de la empresa en lugar de trabajar para proveedores externos, conllevando a que estas empresas tercerizadas tengan una gran discriminación salarial y se vuelve más flagrante así mismo prácticas desleales para los trabajadores y no reconociéndoles sus derechos laborales.

De lo antes descrito podemos decir que estamos de acuerdo con, que hay una gran cantidad de regulación y corrección necesaria en esta área de tercerización porque muchas empresas propiedad de los usuarios utilizan esta figura legal para minimizar los derechos de los trabajadores subcontratados. Esto resultaría en un aumento de los costos para todo, desde los servicios básicos hasta los costos de los servicios públicos, ya que los trabajadores tercerizados realizan las mismas tareas que los del principal en los mismos términos y condiciones.

V. CONCLUSIONES

1. El impacto que tuvo la legalidad del DS. 001 – 2022 TR es dado lo ambigua que es la definición de actividad nuclear, que fomenta un clima de completo malestar legal en el mercado. Antes de este escenario, es crucial que las empresas identifiquen su actividad nuclear y la externalicen. Después de eso, se debe realizar un análisis minucioso de los contratos escritos con terceros en para determinar las circunstancias en las que el DS. 001 – 2022 TR es aplicable para identificar áreas de mejora.
2. Los efectos jurídicos que genera la tercerización contemplada por la Ley N° 29245 y su normativa tiene un Impacto negativo para la estabilidad en los Trabajadores, así mismo pone en peligro su derecho a la igualdad y dignidad, lo indicado en el artículo 23 la de la Constitución reconoce que ninguna relación laboral debe restringir o negar los derechos constitucionales o disminuir en el ejercicio la dignidad de los trabajadores vulnerados.
3. La ventaja que tiene tienes esta figura de la tercerización laboral es i) El negocio primario se beneficia de la tercerización laboral porque evita tener que pagar beneficios suplementarios a los tercerizados o incurrir en el costo de proporcionar recursos técnicos o materiales para el trabajo que se realiza porque esos recursos son proporcionados por la empresa que realiza el servicio. ii) como desventaja tenemos que los efectos de este DS 001- 2022 TR sobre la competitividad empresarial y el empleo no se han evaluado adecuadamente porque podrían afectar a sectores económicos clave como la minería y la construcción, así como a más de 950 terceras empresas y más de 105 mil trabajadores asalariados.
4. Los criterios para el empleo adecuado de la subcontratación laboral (tercerización) están respaldados por el hecho de que cuando la empresa ha identificado correctamente cuáles son sus actividades comerciales principales, es cuando se produce la subcontratación adecuada.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al **Poder Judicial** que los jueces específicos del trabajo redacten acuerdos plenarios con el fin de especificar los criterios para la inclusión y exclusión de actividades laborales que puedan involucrar a terceros con el fin de proporcionar los jueces con criterios objetivos en la resolución de conflictos laborales dando prioridad a los derechos de los trabajadores.
2. Se recomienda al **Congreso de la Republico** analizar el nuevo Reglamento de Tercerización, Decreto Supremo 001-2022-TR, que carece de una definición clara de lo que constituye "actividades y obras especializadas". " que puede estar sujeto "a tercerización. Como resultado, el alcance de la aplicación de esta disposición abarca prácticamente todos los negocios principales de una organización. actividades, incluidas las que conforman el "núcleo del negocio".
3. Se recomienda a **Sunafil** Establecer una serie de medidas en respuesta al citado decreto para prevenir el uso indiscriminado para la tercerización y fortalecer la protección de los derechos laborales de los trabajadores. Esto es necesario porque su alcance debe cubrir actividades especializadas o trabajos que están relacionados con el negocio principal de una organización pero que no involucran el "núcleo de la empresa".

REFERENCIAS

- Arce , E. G. (2006). La afectación a la estabilidad laboral. *Universidad Católica del Perú*.
- de la Espriella, R., & Gómez Restrepo, C. (2018). Teoría fundamentada.
- Guerrero Bejarano, M. A. (2016). La Investigación Cualitativa. *Universidad Internacional del Ecuador*.
- MENDOZA CONDEMARIN, J. N., & CARCAMO CORONADO, C. A. (2016). LA TERCERIZACION LABORAL. *UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP*.
- Vargas Isaza, C. C., & Arrieta Burgos, E. (2019). *Tercecerización e intermediación laboral*. Medellín: Centro de Estudios Sociales y Laborales (CESLA).
- Baca Oneto , V. S., & Abruña Puyol, A. (2019). El Reglamento, ¿acto administrativo en el Derecho peruano? *Revista de Derecho*.
- Carvajal, L. (2014). Investigación Básica.
- Chira Rivero, G. E. (2019). La precarización laboral y el fraude y la simulación en la tercerización como productos de una inadecuada regulación. *UNPRG-Institucional*.
- Cordero, A. (2007). LA ACTIVIDAD DE TERCERIZACIÓN LABORAL. *Repositorio Universidad Politécnica Salesiana*.
- Ermida Uriarte, O., & Hernández Alvarez, O. (2002). Crítica de la subordinación. *Revistas - Pontificia Universidad Católica del Perú*.
- García de Enterría, J. (2005). El reglamento de la Junta General. *Revistas - Pontificia Universidad Católica del Perú*.
- Huamán Herrera, D. A., & Tovalino Castro, F. (2017). La desnaturalización del contrato de tercerización de servicios y la responsabilidad solidaria del grupo de empresas. *Universidad de Lima*.
- Jiménez Barrientos, R. Y., & Espinosa Castillo, J. P. (2016). SUBCONTRATACIÓN. *UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEÓN*.
- Jimenez, A. (2015). La Tercecerización y el proceso social en el derecho laboral venezolano (II). *aporrea*.
- Jiménez, A. (20 de Febrero de 2019). HISTORIA ECONÓMICA DE MÉXICO. *Neoliberalismo en México*.

- Leal Vega, D. F., & Phillips Bernal, M. X. (2020). Un nuevo contexto para la tercerización. *Repositorio Universidad Javeriana*.
- Marques , R. D. (2013). Subordinación jurídica y tercerización laboral: el problema constitucional en Brasil. *Universidad de Burgos. Departamento de Derecho Público*.
- Martínez , A. P. (2017). LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN EL CONTRATO DE TRABAJO. *Universidad Católica de Santa María* .
- MENDOZA CONDEMARIN, J. N., & CARCAMO CORONADO, C. A. (2016). *repositorio.utelesup.edu.pe*. Obtenido de repositorio.utelesup.edu.pe: <https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/181/1/MENDOZA%20CONDEMARIN%20JUAN%20NICOLAS.pdf>
- Moreno Hurtado, D. M. (2017). El Reglamento de las Cortes Generales. *Universidad Rey Juan Carlos (España)* .
- PIÑEIRO, D., & MORAES, M. I. (2007). *eva.interior.udelar.edu.uy*. Obtenido de *eva.interior.udelar.edu.uy*: https://eva.interior.udelar.edu.uy/pluginfile.php/19865/mod_resource/content/1/Fronteras%20Rurales.pdf
- Romero Pérez, J. E. (2014). El reglamento. *Portal de Revistas UCR*.
- Salazar , C. U. (2022). La investigación descriptiva. *Universidad de El Salvador*.
- Sepúlveda, S. P. (2020). TERCERIZACIÓN Y REGULACIÓN LABORAL EN CHILE: una reconstrucción de las transformaciones del trabajo. *REI - REVISTA ESTUDOS INSTITUCIONAIS*, 27.
- Strada, J. (2016). Reconversión productiva y tercerización laboral en la industria: el caso Acindar. *H-industri@*.
- Toribio, O. (2016). *LA TERCERIZACION EN EL SISTEMA LABORAL PERUANO*. Obtenido de LA TERCERIZACION EN EL SISTEMA LABORAL PERUANO: <https://es.scribd.com/document/327606950/La-Tercerizacion-en-El-Sistema-Laboral-Peruano>
- Toyama Miyagusuku, J. (2008). Tercerización e intermediación Laboral: Diferencias y Tendencias. *Revistas - Pontificia Universidad Católica del Perú*.
- Uriarte , O., & Orsatti, A. (2010). CONCEPTOS SOBRE TRABAJO TERCERIZADO. *GTAS*.
- Zegarra Garnica, F. (1986). La estabilidad laboral. *PUCP-Institucional*.

ANEXOS:

ANEXOS

Tabla de categorización

PROBLEMAS	OBJETIVOS	CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	CODIGOS		
¿Cuál es el impacto que genera la utilización de la tercerización laboral, a partir de la modificación del Reglamento de la Ley número 29245?	<p><u>Objetivo General:</u> Analizar el impacto que genera la utilización de la tercerización laboral, a partir de la modificación del Reglamento de la Ley número 29245</p>	Categoría 1, Tercerización laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Subordinación • Empresa tercerizadora • Subcontratación. 	<p>Presupuesto de bienes</p> <p>2.3.1 5.1 2 2.3.1 5.1 2 2.3.1 5.1 2 2.3.1 5.1 2 2.3.1 5.1 2 2.3.1 5.1 2 2.3.1 5.1 2</p>		
	<p><u>Objetivos Específicos:</u> -Analizar los efectos jurídicos que genera la Tercerización en los derechos laborales del trabajador. -Identificar las ventajas y desventajas del Decreto Supremo N° 001-2022- TR que modifica el reglamento de los servicios de tercerización. -Establecer los criterios objetivos para la utilización adecuada de la tercerización laboral a partir de la modificación del reglamento de la Ley número 29245 y analizar su impacto en el mercado laboral.</p>			Categoría 2, Reglamento de la ley número 29245.	<ul style="list-style-type: none"> • Afectación a la estabilidad laboral • Responsabilidad solidaria de carácter laboral. • Derechos laborales de los trabajadores. 	<p>Presupuesto de servicios</p> <p>2.3.2 2. 2 1 2.3.2 2. 2 3 2.3.2 7.11 6</p>
						<p>Presupuesto General</p> <p>2.3.1 2.3.2</p>

ANEXO
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
CARTA DE INVITACIÓN

Trujillo, 16 de octubre del 2022

Mg. Rodríguez Lara Yessenia Marisela

Asunto: Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa

Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi respeto y cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estoy realizando el trabajo de investigación cualitativo titulado: **El impacto en la utilización de la tercerización laboral, a partir de la modificación del reglamento de la ley número 29245.** Con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad: Analizar el impacto que genera la utilización de la tercerización laboral, a partir de la modificación del Reglamento de la Ley número 29245, por lo que se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que **le invité a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.**

Seguro de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de evaluación mencionado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacerme llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

Conocedor de su alto espíritu altruista, agradecemos por adelantado su colaboración.

Atentamente.



JOSE ALEXANDER BARRETO BARRIOS

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA JUICIO DE EXPERTOS

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del **Cuestionario de Entrevista**, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo con su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo con si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado, pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

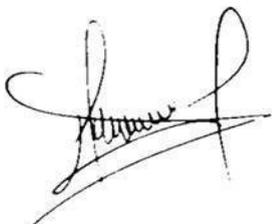
Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- Claridad en la redacción.
- Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

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

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	Rodríguez Lara Yessenia Marisela
Grado Académico	Magíster
Mención	Gestión Pública
Firma	

ÍTEM	CALIFICACIÓN DEL EXPERTO			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
1. Según su experiencia ¿Cuál es el impacto en la utilización de la tercerización laboral, a partir de la modificación del reglamento N° 001-2022? Explique su respuesta.			X	
2. Según su experiencia ¿Cuáles son los efectos jurídicos que genera la Tercerización en los derechos laborales del trabajador desplazado? Explique su respuesta.			X	
3. Según su experiencia ¿Cuáles son las características de una tercerización laboral? Explique su respuesta.			X	
4. Según su experiencia considera ¿que el Decreto Supremo N° 001-2022- TR que modifica el reglamento de los servicios de tercerización genera ventajas? Y ¿para quién sería tal caso el trabajador o la empresa usuaria? Explique su respuesta.			X	
5. Según su experiencia ¿Cuáles son las desventajas del Decreto Supremo N° 001-2022- TR que modifica el reglamento de los servicios de tercerización genera y ¿para quién sería tal caso el trabajador o la empresa usuaria? Explique su respuesta.			X	
6. Según su experiencia ¿Cuáles son las sanciones para las empresas que no apliquen las modificaciones contenidas en el Decreto Supremo N° 001-2022- TR una adecuada tercerización? Explique su respuesta.			X	
7. Según su opinión, ¿La nueva modificación al reglamento de tercerización laboral afecta a los trabajadores? Explique su respuesta.			X	
8. Según su opinión, ¿Cuál es el rol del SUNAFIL frente a la modificación del reglamento de la tercerización laboral? Explique su respuesta.			X	
9. Según su opinión, ¿Cuáles son los criterios para la utilización adecuada de la tercerización laboral a partir de la modificación del reglamento de la Ley número 29245? Explique su respuesta.			X	
10. Según su opinión. ¿Conoce usted de alguna resolución Administrativa y/o judicial que pretenda efectuar los efectos jurídicos de la modificación del reglamento de tercerización laboral?			X	

ANEXO

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE LA ENTREVISTA

TITULO:

El impacto en la utilización de la tercerización laboral, a partir de la modificación del reglamento de la ley número 29245

OBJETIVO ESPECIFICO 1: Analizar los efectos jurídicos que genera la Tercerización en los derechos laborales del trabajador

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN				
CATEGORÍA	SUB-CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Tercerización laboral	Políticas Públicas	Impacto en la utilización de la tercerización laboral	1. Según su experiencia ¿Cuál es el impacto en la utilización de la tercerización laboral, a partir de la modificación del reglamento N° 001-2022? Explique su respuesta.	Guía de entrevista
		Efectos jurídicos	2. Según su experiencia ¿Cuáles son los efectos jurídicos que genera la Tercerización en los derechos laborales del trabajador desplazado? Explique su respuesta.	
		Características de una tercerización laboral	3. Según su experiencia ¿Cuáles son las características de una tercerización laboral? Explique su respuesta.	

OBJETIVO ESPECIFICO 2: Identificar las ventajas y desventajas del Decreto Supremo N° 001-2022- TR que modifica el reglamento de los servicios de tercerización.

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN				
CATEGORÍA	SUB-CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Modificación del reglamento de la ley número 29245	Políticas Públicas	Ventajas	4. Según su experiencia considera ¿que el Decreto Supremo N° 001-2022- TR que modifica el reglamento de los servicios de tercerización genera ventajas? Y ¿para quién sería tal caso el trabajador o la empresa usuaria? Explique su respuesta.	Guía de entrevista
		Desventajas	5. Según su experiencia ¿Cuáles son las desventajas del Decreto Supremo N° 001-2022- TR que modifica el reglamento de los servicios de tercerización genera y ¿para quién sería tal caso el trabajador o la empresa usuaria? Explique su respuesta.	
		Sanciones	6. Según su experiencia ¿Cuáles son las sanciones para las empresas que no apliquen las modificaciones contenidas en el Decreto Supremo N° 001-2022- TR una adecuada tercerización? Explique su respuesta.	

OBJETIVO ESPECIFICO 3: Establecer los criterios objetivos para la utilización adecuada de la tercerización laboral a partir de la modificación del reglamento de la Ley número 29245 y analizar su impacto en el mercado laboral.

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN				
CATEGORÍA	SUB-CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Criterios objetivos para la utilización adecuada de la tercerización laboral	Políticas Públicas	Análisis de la modificación de reglamento de tercerización.	7. Según su opinión, ¿La nueva modificación al reglamento de tercerización laboral afecta a los trabajadores? Explique su respuesta.	Guía de entrevista
		Rol del SUNAFIL	8. Según su opinión, ¿Cuál es el rol del SUNAFIL frente a la modificación del reglamento de la tercerización laboral? Explique su respuesta.	
		Criterios	9. Según su opinión, ¿Cuáles son los criterios para la utilización adecuada de la tercerización laboral a partir de la modificación del reglamento de la Ley número 29245? Explique su respuesta.	
		Casuística	10. Según su opinión. ¿Conoce usted de alguna resolución Administrativa y/o judicial que pretenda efectuar los efectos jurídicos de la modificación del reglamento de tercerización laboral?	

ANEXO
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
CARTA DE INVITACIÓN

Trujillo, 29 de setiembre del 2022

Dra. Madelane Guanilo Delgado

Asunto: Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa

Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi respeto y cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estoy realizando el trabajo de investigación cualitativo titulado: **El impacto en la utilización de la tercerización laboral, a partir de la modificación del reglamento de la ley número 29245**. Con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad: Analizar el impacto que genera la utilización de la tercerización laboral, a partir de la modificación del Reglamento de la Ley número 29245, por lo que se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que **le invitó a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.**

Seguro de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de evaluación mencionado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacerme llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

Conocedor de su alto espíritu altruista, agradecemos por adelantado su colaboración.

Atentamente.



JOSE ALEXANDER BARRETO BARRIOS
VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS
INSTRUCTIVO PARA JUICIO DE EXPERTOS

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del **Cuestionario de Entrevista**, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo con su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo con si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado, pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- Claridad en la redacción.
- Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

.....

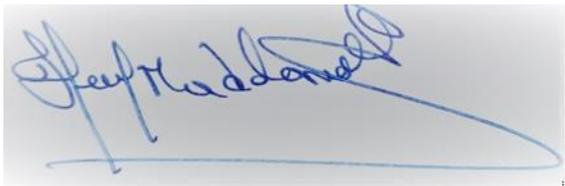
.....

.....

.....

.....

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	GUANILO DELGADO, MADELANE
Grado Académico	DOCTORA
Mención	EN DERECHO
Firma	

ÍTEM	CALIFICACIÓN DEL EXPERTO			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
1. Según su experiencia ¿Cuál es el impacto en la utilización de la tercerización laboral, a partir de la modificación del reglamento N° 001-2022? Explique su respuesta.			X	
2. Según su experiencia ¿Cuáles son los efectos jurídicos que genera la Tercerización en los derechos laborales del trabajador desplazado? Explique su respuesta.			X	
3. Según su experiencia ¿Cuáles son las características de una tercerización laboral? Explique su respuesta.			X	
4. Según su experiencia considera ¿que el Decreto Supremo N° 001-2022- TR que modifica el reglamento de los servicios de tercerización genera ventajas? Y ¿para quién sería tal caso el trabajador o la empresa usuaria? Explique su respuesta.			X	
5. Según su experiencia ¿Cuáles son las desventajas del Decreto Supremo N° 001-2022- TR que modifica el reglamento de los servicios de tercerización genera y ¿para quién sería tal caso el trabajador o la empresa usuaria? Explique su respuesta.			X	
6. Según su experiencia ¿Cuáles son las sanciones para las empresas que no apliquen las modificaciones contenidas en el Decreto Supremo N° 001-2022- TR una adecuada tercerización? Explique su respuesta.			X	
7. Según su opinión, ¿La nueva modificación al reglamento de tercerización laboral afecta a los trabajadores? Explique su respuesta.			X	
8. Según su opinión, ¿Cuál es el rol del SUNAFIL frente a la modificación del reglamento de la tercerización laboral? Explique su respuesta.			X	
9. Según su opinión, ¿Cuáles son los criterios para la utilización adecuada de la tercerización laboral a partir de la modificación del reglamento de la Ley número 29245? Explique su respuesta..			X	
10. Según su opinión. ¿Conoce usted de alguna resolución Administrativa y/o judicial que pretenda efectuar los efectos jurídicos de la modificación del reglamento de tercerización laboral?			X	

ANEXO

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE LA ENTREVISTA

TITULO:

El impacto en la utilización de la tercerización laboral, a partir de la modificación del reglamento de la ley número 29245

OBJETIVO ESPECIFICO 1: Analizar los efectos jurídicos que genera la Tercerización en los derechos laborales del trabajador

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN				
CATEGORÍA	SUB-CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Tercerización laboral	Políticas Públicas	Impacto en la utilización de la tercerización laboral	1. Según su experiencia ¿Cuál es el impacto en la utilización de la tercerización laboral, a partir de la modificación del reglamento N° 001-2022? Explique su respuesta.	Guía de entrevista
		Efectos jurídicos	2. Según su experiencia ¿Cuáles son los efectos jurídicos que genera la Tercerización en los derechos laborales del trabajador desplazado? Explique su respuesta.	
		Características de una tercerización laboral	3. Según su experiencia ¿Cuáles son las características de una tercerización laboral? Explique su respuesta.	

OBJETIVO ESPECIFICO 2: Identificar las ventajas y desventajas del Decreto Supremo N° 001-2022- TR que modifica el reglamento de los servicios de tercerización.

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN				
CATEGORÍA	SUB-CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Modificación del reglamento de la ley número 29245	Políticas Públicas	Ventajas	4. Según su experiencia considera ¿que el Decreto Supremo N° 001-2022- TR que modifica el reglamento de los servicios de tercerización genera ventajas? Y ¿para quién sería tal caso el trabajador o la empresa	Guía de entrevista

			<p>usuaria? Explique su respuesta.</p>	
		Desventajas	<p>5. Según su experiencia ¿Cuáles son las desventajas del Decreto Supremo N° 001-2022-TR que modifica el reglamento de los servicios de tercerización genera y ¿para quién sería tal caso el trabajador o la empresa usuaria? Explique su respuesta.</p>	
		Sanciones	<p>6. Según su experiencia ¿Cuáles son las sanciones para las empresas que no apliquen las modificaciones contenidas en el Decreto Supremo N° 001-2022-TR una adecuada tercerización? Explique su respuesta.</p>	

OBJETIVO ESPECIFICO 3: Establecer los criterios objetivos para la utilización adecuada de la tercerización laboral a partir de la modificación del reglamento de la Ley número 29245 y analizar su impacto en el mercado laboral.

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN				
CATEGORÍA	SUB-CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Criterios objetivos para la utilización adecuada de la tercerización laboral	Políticas Públicas	Análisis de la modificación de reglamento de tercerización.	7. Según su opinión, ¿La nueva modificación al reglamento de tercerización laboral afecta a los trabajadores? Explique su respuesta.	Guía de entrevista
		Rol del SUNAFIL	8. Según su opinión, ¿Cuál es el rol del SUNAFIL frente a la modificación del reglamento de la tercerización laboral? Explique su respuesta.	
		Criterios	9. Según su opinión, ¿Cuáles son los criterios para la utilización adecuada de la tercerización laboral a partir de la modificación del reglamento de la Ley número 29245? Explique su respuesta.	
		Casuística	10. Según su opinión. ¿Conoce usted de alguna resolución Administrativa y/o judicial que pretenda efectuar los efectos jurídicos de la modificación del reglamento de tercerización laboral?	

ANEXO
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
CARTA DE INVITACIÓN

Trujillo, 10 de octubre del 2022

Dr. Carlos Enrique Moya Limo.

Asunto: Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa

Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi respeto y cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estoy realizando el trabajo de investigación cualitativo titulado: **El impacto en la utilización de la tercerización laboral, a partir de la modificación del reglamento de la ley número 29245.** Con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad: Analizar el impacto que genera la utilización de la tercerización laboral, a partir de la modificación del Reglamento de la Ley número 29245, por lo que se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que **le invitó a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.**

Seguro de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de evaluación mencionado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacerme llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

Concedor de su alto espíritu altruista, agradecemos por adelantado su colaboración.

Atentamente.



JOSE ALEXANDER BARRETO BARRIOS

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA JUICIO DE EXPERTOS

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del **Cuestionario de Entrevista**, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo con su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo con si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado, pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- Claridad en la redacción.
- Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

.....

.....

.....

.....

Gracias, por su generosa colaboración



Apellidos y nombres	Moya Limo Carlos Enrique
Grado Académico	Magister
Mención	Docencia Universitaria
Firma	

ÍTEM	CALIFICACIÓN DEL EXPERTO			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
1. Según su experiencia ¿Cuál es el impacto en la utilización de la tercerización laboral, a partir de la modificación del reglamento N° 001-2022? Explique su respuesta.			X	
2. Según su experiencia ¿Cuáles son los efectos jurídicos que genera la Tercerización en los derechos laborales del trabajador desplazado? Explique su respuesta.			X	
3. Según su experiencia ¿Cuáles son las características de una tercerización laboral? Explique su respuesta.			X	
4. Según su experiencia considera ¿que el Decreto Supremo N° 001-2022- TR que modifica el reglamento de los servicios de tercerización genera ventajas? Y ¿para quién sería tal caso el trabajador o la empresa usuaria? Explique su respuesta.			X	
5. Según su experiencia ¿Cuáles son las desventajas del Decreto Supremo N° 001-2022- TR que modifica el reglamento de los servicios de tercerización genera y ¿para quién sería tal caso el trabajador o la empresa usuaria? Explique su respuesta.			X	
6. Según su experiencia ¿Cuáles son las sanciones para las empresas que no apliquen las modificaciones contenidas en el Decreto Supremo N° 001-2022- TR una adecuata tercerización? Explique su respuesta.			X	
7. Según su opinión, ¿La nueva modificación al reglamento de tercerización laboral afecta a los trabajadores? Explique su respuesta.			X	
8. Según su opinión, ¿Cuál es el rol del SUNAFIL frente a la modificación del reglamento de la tercerización laboral? Explique su respuesta.			X	
9. Según su opinión, ¿Cuáles son los criterios para la utilización adecuada de la tercerización laboral a partir de la modificación del reglamento de la Ley número 29245? Explique su respuesta..			X	
10. Según su opinión. ¿Conoce usted de alguna resolución Administrativa y/o judicial que pretenda efectuar los efectos jurídicos de la modificación del reglamento de tercerización laboral?			X	

ANEXO
MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE LA ENTREVISTA
TITULO:

El impacto en la utilización de la tercerización laboral, a partir de la modificación del reglamento de la ley número 29245

OBJETIVO ESPECIFICO 1: Analizar los efectos jurídicos que genera la Tercerización en los derechos laborales del trabajador

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN				
CATEGORÍA	SUB-CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Tercerización laboral	Políticas Públicas	Impacto en la utilización de la tercerización laboral	1. Según su experiencia ¿Cuál es el impacto en la utilización de la tercerización laboral, a partir de la modificación del reglamento N° 001 - 2022? Explique su respuesta.	Guía de entrevista
		Efectos jurídicos	2. Según su experiencia ¿Cuáles son los efectos jurídicos que genera la Tercerización en los derechos laborales del trabajador desplazado? Explique su respuesta.	
		Características de una tercerización laboral	3. Según su experiencia ¿Cuáles son las características de una tercerización laboral? Explique su respuesta.	

OBJETIVO ESPECIFICO 2: Identificar las ventajas y desventajas del Decreto Supremo N° 001-2022- TR que modifica el reglamento de los servicios de tercerización.

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN				
CATEGORÍA	SUB-CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Modificación del reglamento de la ley número 29245	Políticas Públicas	Ventajas	4. Según su experiencia considera ¿que el Decreto Supremo N° 001-2022- TR que modifica el reglamento de los servicios de tercerización genera ventajas? Y ¿para quién sería tal caso el trabajador o la empresa usuaria? Explique su respuesta.	Guía de entrevista
		Desventajas	5. Según su experiencia ¿Cuáles son las desventajas del Decreto Supremo N° 001-2022- TR que modifica el reglamento de los servicios de tercerización genera y ¿para quién sería tal caso	

			el trabajador o la empresa usuaria? Explique su respuesta.	
		Sanciones	6. Según su experiencia ¿Cuáles son las sanciones para las empresas que no apliquen las modificaciones contenidas en el Decreto Supremo N° 001-2022- TR una adecuada tercerización? Explique su respuesta.	

OBJETIVO ESPECIFICO 3: Establecer los criterios objetivos para la utilización adecuada de la tercerización laboral a partir de la modificación del reglamento de la Ley número 29245 y analizar su impacto en el mercado laboral.

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN				
CATEGORÍA	SUB-CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Criterios objetivos para la utilización adecuada de la tercerización laboral	Políticas Públicas	Análisis de la modificación de reglamento de tercerización.	7. Según su opinión, ¿La nueva modificación al reglamento de tercerización laboral afecta a los trabajadores? Explique su respuesta.	Guía de entrevista
		Rol del SUNAFIL	8. Según su opinión, ¿Cuál es el rol del SUNAFIL frente a la modificación del reglamento de la tercerización laboral? Explique su respuesta.	
		Criterios	9. Según su opinión, ¿Cuáles son los criterios para la utilización adecuada de la tercerización laboral a partir de la modificación del reglamento de la Ley número 29245? Explique su respuesta.	
		Casuística	10. Según su opinión. ¿Conoce usted de alguna resolución Administrativa y/o judicial que pretenda efectuar los efectos jurídicos de la modificación del reglamento de tercerización laboral?	

ANEXO:
GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

El impacto en la utilización de la tercerización laboral, a partir de la modificación del reglamento de la ley número 29245

I. Datos generales:

Entrevistado:

.....

Edad: **Género:**

.....

Cargo:

.....

Institución:

.....

Entrevistadores:

.....

Fecha: **Hora:**

.....

Lugar:

.....

.

II. Instrucciones:

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar los efectos jurídicos que genera la Tercerización en los derechos laborales del trabajador

Preguntas:

1. Según su experiencia ¿Cuál es el impacto en la utilización de la tercerización laboral, a partir de la modificación del reglamento N° 001-2022? Explique su respuesta.

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

2. Según su experiencia ¿Cuáles son los efectos jurídicos que genera la Tercerización en los derechos laborales del trabajador desplazado? Explique su respuesta.

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

3. Según su experiencia ¿Cuáles son las características de una tercerización laboral? Explique su respuesta.

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



OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar las ventajas y desventajas del Decreto Supremo N° 001-2022-TR que modifica el reglamento de los servicios de tercerización.

4. Según su experiencia considera ¿que el Decreto Supremo N° 001-2022- TR que modifica el reglamento de los servicios de tercerización genera ventajas? Y ¿para quién sería tal caso el trabajador o la empresa usuaria? Explique su respuesta.

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

5. Según su experiencia ¿Cuáles son las desventajas del Decreto Supremo N° 001-2022- TR que modifica el reglamento de los servicios de tercerización genera y ¿para quién sería tal caso el trabajador o la empresa usuaria? Explique su respuesta.

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

6. Según su experiencia ¿Cuáles son las sanciones para las empresas que no apliquen las modificaciones contenidas en el Decreto Supremo N° 001-2022- TR una adecuada tercerización? Explique su respuesta.

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



OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Establecer los criterios objetivos para la utilización adecuada de la tercerización laboral a partir de la modificación del reglamento de la Ley número 29245 y analizar su impacto en el mercado laboral.

7. Según su opinión, ¿La nueva modificación al reglamento de tercerización laboral afecta a los trabajadores? Explique su respuesta.

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

8. Según su opinión, ¿Cuál es el rol del SUNAFIL frente a la modificación del reglamento de la tercerización laboral? Explique su respuesta.

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

9. Según su opinión, ¿Cuáles son los criterios para la utilización adecuada de la tercerización laboral a partir de la modificación del reglamento de la Ley número 29245? Explique su respuesta.

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

10. Según su opinión. ¿Conoce usted de alguna resolución Administrativa y/o judicial que pretenda efectuar los efectos jurídicos de la modificación del reglamento de tercerización laboral? Explique su respuesta.

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



.....
.....

Firma del entrevistado:
Apellidos y Nombres:
DNI:

ANEXO:
GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

El impacto en la utilización de la tercerización laboral, a partir de la modificación del reglamento de la ley número 29245

III. Datos generales:

Entrevistado: JORGE FELIPE DE LA ROSA GONZALEZ OTOYA

Edad: 63 Género: Masculino

Cargo: Socio

Institución: ESTUDIO VILLARAN Y DE LA ROSA, COLINA, CASTILLO SAC

Entrevistadores:

Fecha: 18-09-2022 Hora:

Lugar:

I. Instrucciones:

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar los efectos jurídicos que genera la Tercerización en los derechos laborales del trabajador

Preguntas:

1. Según su experiencia ¿Cuál es el impacto en la utilización de la tercerización laboral, a partir de la modificación del reglamento N° 001-2022? Explique su respuesta.

Desde el punto de vista profesional, el impacto es negativo para el desarrollo de las empresas e incide en la contratación laboral, de tal modo que está trayendo consigo un menor número de trabajadores formales en el mercado laboral. Existe mucho temor por parte de las empresas en celebrar contratos de tercerización y continuar con los ya existentes.

2. Según su experiencia ¿Cuáles son los efectos jurídicos que genera la Tercerización en los derechos laborales del trabajador desplazado? Explique su respuesta.



En una tercerización que sigue los parámetros establecidos por la ley; esto es dentro del marco de la legalidad, el trabajador desplazado cuenta con los todos los derechos que nuestra legislación laboral les otorga. Mi percepción es que deben buscarse otros mecanismos para lograr mayores derechos a esta clase de trabajadores, empezando por las remuneraciones, propiciando negociaciones colectivas, por ejemplo. No creo que el reglamento vaya a mejorar la situación de los trabajadores, salvo en el caso de las empresas que se encuentren al margen de la ley. Obviamente, debe quedar totalmente zanjada la discusión jurídica que en la actualidad existe sobre la posibilidad o no, de tercerizar actividades que conforman el núcleo del negocio. Ello permitirá dilucidar si también se está actuando dentro del margen de la ley.

3. Según su experiencia ¿Cuáles son las características de una tercerización laboral? Explique su respuesta.

Se trata de un proceso a través de la cual una Empresa (principal) le encarga a otra (empresa tercerizada) para que desarrolle actividades especializadas u obras, desplazando para ello a su personal a las instalaciones, asumiendo la empresa tercerizadora los servicios por su cuenta y riesgo, contando con sus propios recursos financieros, técnicos y materiales, siendo responsables por los resultados de sus actividades y estando los trabajadores bajo su exclusiva subordinación. Lo que se busca la empresa principal, como se señala en la Doctrina y la Jurisprudencia, es mejorar los rendimientos y performances actuales de las organizaciones en la búsqueda de ventajas competitivas.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar las ventajas y desventajas del Decreto Supremo N° 001-2022-TR que modifica el reglamento de los servicios de tercerización.

4. Según su experiencia considera ¿que el Decreto Supremo N° 001-2022- TR que modifica el reglamento de los servicios de tercerización genera ventajas? Y ¿para quién sería tal caso el trabajador o la empresa usuaria? Explique su respuesta.

Como se tiene señalado, desde mi punto de vista ha generado incertidumbre. A la fecha existen interpretaciones en uno y otro sentido, respecto a los límites y alcances de la tercerización, generados por la expedición del Decreto Supremo en mención, que fue expedido unilateralmente por el Gobierno. Al no ser una norma consensuada, viene generando rechazo por parte de los empleadores, lo que va a generar que se está en una lucha legal y política por un buen tiempo. Me atrevería a decir, algunos años. ¿Ventaja para los trabajadores? Como se están presentando las cosas, yo no lo veo así. Habría que analizar estadísticamente cuantos trabajadores han pasado a engrosar las planillas de las empresas principales y cuantos trabajadores han perdido su fuente de trabajo y cuantos más han dejado de ser contratados.

5. Según su experiencia ¿Cuáles son las desventajas del Decreto Supremo N° 001-2022- TR que modifica el reglamento de los servicios de tercerización genera y ¿para quién sería tal caso el trabajador o la empresa usuaria? Explique su respuesta.

La desventaja es para ambas partes. Genera incertidumbre, por cuanto la primera impresión es que a través de un Decreto Supremo se ha pretendido modificar los alcances de una ley. Asimismo, al empresario no le gusta las imposiciones. Por otro lado, solo un grupo de trabajadores van a insertarse en las planillas de la empresa principal.

Se desincentiva la contratación y el propio desarrollo de las empresas; peor en estos momentos de desaceleración económica. Por tanto, las empresas contratarán solo lo indispensable. No creo que la situación de los trabajadores mejore por este pretendido cambio normativo.



6. Según su experiencia ¿Cuáles son las sanciones para las empresas que no apliquen las modificaciones contenidas en el Decreto Supremo N° 001-2022- TR una adecuada tercerización? Explique su respuesta.

Las sanciones ahora están contenidas en el Decreto Supremo 015-2022-TR, que modifica el Decreto Supremo 019-2016-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley General de Inspección, en cuanto modifica e incorpora disposiciones para la regulación y fiscalización de la tercerización.(infracciones subsanables como también insubsanables; entre estas últimas, la desnaturalización de la tercerización). Estas sanciones de ser aplicadas, serán reclamadas por los empleadores tanto a nivel administrativo (no sabemos cómo resolverá al final el Tribunal de Fiscalización Laboral, que tiene un predicamento jurídico distinto al del Gobierno) como también judicialmente.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Establecer los criterios objetivos para la utilización adecuada de la tercerización laboral a partir de la modificación del reglamento de la Ley número 29245 y analizar su impacto en el mercado laboral.

7. Según su opinión, ¿La nueva modificación al reglamento de tercerización laboral afecta a los trabajadores? Explique su respuesta.

Sí, como ya lo tengo explicado. Incide en la contratación.

8. Según su opinión, ¿Cuál es el rol del SUNAFIL frente a la modificación del reglamento de la tercerización laboral? Explique su respuesta.

El rol de la SUNAFIL estriba en el cumplimiento de las normas sociolaborales, lo que implica fiscalizar si es que efectivamente se están cumpliendo con los requisitos de la Tercerización. Su rol está encuadrado dentro de la política que al efecto ha establecido el actual Gobierno, lo que se ha traducido en la expedición del Protocolo para la Fiscalización de la Tercerización Laboral, vigente desde el 24 de agosto del presente año. (Resolución de Superintendencia No. 428-2022-SUNAFIL)

9. Según su opinión, ¿Cuáles son los criterios para la utilización adecuada de la tercerización laboral a partir de la modificación del reglamento de la Ley número 29245? Explique su respuesta.

Yo creo que hay que ser prudentes y cumplir con los parámetros establecidos en la ley, evitando por el momento tercerizar labores que podrían estar comprendidas dentro del núcleo del negocio, en tanto no se aclare completamente el tema (a nivel administrativo y judicial).

10. Según su opinión. ¿Conoce usted de alguna resolución Administrativa y/o judicial que pretenda efectuar los efectos jurídicos de la modificación del reglamento de tercerización laboral? Explique su respuesta.

Sí, hay diversas resoluciones que viene expidiendo INDECOPI respecto a denuncias formuladas por los empleadores. La más importante es la que ha sido



publicada el día de hoy, pues la misma dispone que SUNAFIL NO PUEDE INSPECCIONAR NI SANCIONAR A LAS EMPRESAS AL AMPARO DEL D.S.

001-2022-TR, suspendiendo la aplicación de las nuevas reglas de la tercerización por constituir barreras burocráticas. Esta resolución, de Segunda instancia recaída en un caso concreto, alcanza a todas las empresas tercerizadoras o a sus respectivas usuarias, independientemente si han presentado, o no, denuncia ante dicha entidad. Se trata de una medida cautelar, que va a generar mucha expectativa en cuanto a la resolución que se expida en definitiva en el expediente principal. Obviamente, puede ser materia de un Contencioso Administrativo ante el Poder Judicial.

También conozco de Acciones de Amparo y Medidas Cautelares ante el Poder Judicial; todas en trámite. Es necesario que, para efectos de su investigación, usted revise y analice la Casación Laboral 14995-2019 de fecha 04 de Abril de 2022, especialmente el considerando 6.5, donde se señala que se puede tercerizar parte del core business de la empresa principal. Si bien es cierto se trata de un caso anterior a la expedición del Reglamento. La discusión se encuentra abierta.

Firma del entrevistado:

Apellidos y Nombres:

DNI:

ANEXO:

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

El impacto en la utilización de la tercerización laboral, a partir de la modificación del reglamento de la ley número 29245

I. Datos generales:

Entrevistado: Marco Antonio Aguirre Morillo

Edad: 40

Género: Masculino

Cargo: Abogado

Institución: Municipalidad de Casa Grande

Entrevistadores: Fecha:18-10-2022 Hora: 12 P.M

Lugar:

II. Instrucciones:

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar los efectos jurídicos que genera la Tercerización en los derechos
laborales del trabajador

Preguntas:

1. Según su experiencia ¿Cuál es el impacto en la utilización de la tercerización laboral, a partir de la modificación del reglamento N° 001-2022? Explique su respuesta.

Con respecto a la modificación del reglamento de la tercerización laboral tengo 2 puntos de vistas subjetivamente, uno de ella es el bienestar del trabajador al momento de firmar la relación laboral con la Empresa contratista, la otra sería que a través de la modificación harán despidos, esto con el fin de que los trabajadores no ingresen a planilla.

2. Según su experiencia ¿Cuáles son los efectos jurídicos que genera la Tercerización en los derechos laborales del trabajador desplazado? Explique su respuesta.

Mayores beneficios laborales para los trabajadores, Demanda de desnaturalización de contrato tercerizado.

3. Según su experiencia ¿Cuáles son las características de una tercerización laboral? Explique su respuesta.

Contar un grupo de trabajo, Pluralidad de clientes, Inversión de dinero

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar las ventajas y desventajas del Decreto Supremo N° 001-2022- TR que modifica el reglamento de los servicios de tercerización.

4. Según su experiencia considera ¿que el Decreto Supremo N° 001-2022- TR que modifica el reglamento de los servicios de tercerización genera ventajas? Y ¿para quién sería tal caso el trabajador o la empresa usuaria? Explique su respuesta.

Considero que la modificación también como trajo ventajas también ha traído confusiones tanto para el empleador como para el trabajador, en este caso la ventaja tendría el trabajador al momento de la relación laboral

5. Según su experiencia ¿Cuáles son las desventajas del Decreto Supremo N° 001-2022- TR que modifica el reglamento de los servicios de tercerización genera y ¿para quién sería tal caso el trabajador o la empresa usuaria? Explique su respuesta.

Problemas de seguridad al compartir información del negocio, cláusulas poco claras, la desventaja es para la empresa usuaria, debido a que mantener en planilla al personal trabajador es una inversión mayoritaria de dinero.

6. Según su experiencia ¿Cuáles son las sanciones para las empresas que no apliquen las modificaciones contenidas en el Decreto Supremo N° 001-2022- TR una adecuada tercerización? Explique su respuesta.

El Mintra mediante decreto supremo N° 015-2022 TR, establece faltas como graves, muy graves, tales, así como multa en todo caso no haya una adecuada tercerización

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Establecer los criterios objetivos para la utilización adecuada de la tercerización laboral a partir de la modificación del reglamento de la Ley número 29245 y analizar su impacto en el mercado laboral.

7. Según su opinión, ¿La nueva modificación al reglamento de tercerización laboral afecta a los trabajadores? Explique su respuesta.
No, como explique líneas anteriores considero que el reglamento trae mejoras y beneficios para los trabajadores, muchas veces son ellos los que realizan el deber y sacar adelante la Empresa
8. Según su opinión, ¿Cuál es el rol del SUNAFIL frente a la modificación del reglamento de la tercerización laboral? Explique su respuesta.
Sunafil se encarga de proteger los derechos de los trabajadores. Pero sobre todo fiscalizar una adecuada tercerización y que se cumpla en su totalidad el presente reglamento
9. Según su opinión, ¿Cuáles son los criterios para la utilización adecuada de la tercerización laboral a partir de la modificación del reglamento de la Ley número 29245? Explique su respuesta.
Considero que el criterio más relevante para una adecuada tercerización laboral sería ser independiente financieramente, este con el fin de que cada trabajador tenga sus derechos laborales como le corresponde
10. Según su opinión. ¿Conoce usted de alguna resolución Administrativa y/o judicial que pretenda efectuar los efectos jurídicos de la modificación del reglamento de tercerización laboral? Explique su respuesta.
La R.A N°0179-2022 – INDECOPI en la presente resolución se pide la exigencia de desnaturalizar la tercerización por un puesto fijo de trabajo.

Firma del entrevistado:
Aguirre Morillo Marco
Antonio
DNI: 42442518

ANEXO:
GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

El impacto en la utilización de la tercerización laboral, a partir de la modificación del reglamento de la ley número 29245

V. Datos generales:

Entrevistado: Enrique Alarcón Vásquez

Edad: 39..... Género: Masculino

Cargo: jefe Oficina Asesoría Jurídica

Institución: Universidad Privada Antenor Orrego

Entrevistadores:

Fecha: 21/10/2022 Hora: 18:00 pm

Lugar: Oficina Asesoría Jurídica

I. Instrucciones:

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar los efectos jurídicos que genera la Tercerización en los derechos laborales del trabajador

Preguntas:

1. Según su experiencia ¿Cuál es el impacto en la utilización de la tercerización laboral, a partir de la modificación del reglamento N° 001-2022? Explique su respuesta.

Limita la posibilidad material y objetiva de poder contratar empresas especializadas para servicios considerados que se encuentran dentro del núcleo del negocio de la empresa, ello en vista que estaríamos ante una causal de desnaturalización de la tercerización.

2. Según su experiencia ¿Cuáles son los efectos jurídicos que genera la Tercerización en los derechos laborales del trabajador desplazado? Explique su respuesta.



No encuentro efectos jurídicos, lo que si podemos advertir es la posibilidad de que estos trabajadores pasen a formar parte de la planilla de la empresa usuaria, ello bajo causales de desnaturalización contrarios a los establecidos en la Ley.

3. Según su experiencia ¿Cuáles son las características de una tercerización laboral? Explique su respuesta.

El desplazamiento de personal a una empresa usuaria para realizar labores que se encuentran dentro del procedimiento de producción de la referida empresa usuaria, por ello la característica de ser empresas especializadas. Asimismo, las empresas tercerizadoras cuentan con sus propios recursos, no existiendo posibilidad de compartir los de la empresa usuaria.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar las ventajas y desventajas del Decreto Supremo N° 001-2022-TR que modifica el reglamento de los servicios de tercerización.

4. Según su experiencia considera ¿que el Decreto Supremo N° 001-2022- TR que modifica el reglamento de los servicios de tercerización genera ventajas? Y ¿para quién sería tal caso el trabajador o la empresa usuaria? Explique su respuesta.

Considero que no genera ventajas, ni para el trabajador ni para la empresa usuaria, pues al limitar la forma de contratación evita la generación de puestos de trabajo.

5. Según su experiencia ¿Cuáles son las desventajas del Decreto Supremo N° 001-2022- TR que modifica el reglamento de los servicios de tercerización genera y ¿para quién sería tal caso el trabajador o la empresa usuaria? Explique su respuesta.

Las desventajas se reparten entre los trabajadores y las empresas usuarias, pues las empresas que tercerizan ya no podrán contratar personal para ser desplazados a las empresas usuarias a causa del riesgo de la desnaturalización que indebidamente se ha regulado.

6. Según su experiencia ¿Cuáles son las sanciones para las empresas que no apliquen las modificaciones contenidas en el Decreto Supremo N° 001-2022- TR una adecuada tercerización? Explique su respuesta.



La sanción objetiva – en cuanto a la relación laboral – que se avizora es la desnaturalización de las tercerizaciones y, las que pueda establecer la SUNAFIL con motivo de la reciente modificación.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Establecer los criterios objetivos para la utilización adecuada de la tercerización laboral a partir de la modificación del reglamento de la Ley número 29245 y analizar su impacto en el mercado laboral.

7. Según su opinión, ¿La nueva modificación al reglamento de tercerización laboral afecta a los trabajadores? Explique su respuesta.

Sí, pues como expliqué precedentemente, las empresas tercerizadora verán limitada la forma de contratar con las empresas usuarias, disminuyendo la oferta laboral.

8. Según su opinión, ¿Cuál es el rol del SUNAFIL frente a la modificación del reglamento de la tercerización laboral? Explique su respuesta.

En principio, fiscalizar la adecuación que ha establecido la reciente modificación y, en segundo término, la fiscalización del cumplimiento de las formas legales de tercerización.

9. Según su opinión, ¿Cuáles son los criterios para la utilización adecuada de la tercerización laboral a partir de la modificación del reglamento de la Ley número 29245? Explique su respuesta.

La tercerización fue una forma contractual concebida desde las labores especializadas, esto es, desde su concepción se identificó la razón de ser en la separación de las fases o etapas de producción de la empresa usuaria, generándose la posibilidad de contratar empresas con el personal especializado para dedicarse – de forma diferenciada – de una fase de la producción en específico; siendo ello así, esta premisa principal es la que debe sustentar y guiar la tercerización laboral.

10. Según su opinión. ¿Conoce usted de alguna resolución Administrativa y/o judicial que pretenda efectuar los efectos jurídicos de la modificación del reglamento de tercerización laboral? Explique su respuesta.



Si, la resolución administrativa emitida por INDECOPI, la comisión contra las barreras burocráticas ha ordenado a SUNAFIL la imposibilidad de poder fiscalizar la adecuación que ha determinado la actual modificatoria.

Firma del entrevistado:

Apellidos y Nombres: Enrique Alarcón Vásquez
DNI: 42339952

ANEXO:
GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

El impacto en la utilización de la tercerización laboral, a partir de la modificación del reglamento de la ley número 29245

VII. Datos generales:

Entrevistado: CESAR VALERA MALCA

Edad: 38 Género: MASCULINO

Cargo:

Institución: GERENTE GENERAL DE VALERA & ORTIZ SAC

Entrevistadores:

Fecha: .23 – 10- 2022 Hora: 16:29

Lugar:

VIII. Instrucciones:

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar los efectos jurídicos que genera la Tercerización en los derechos laborales del trabajador

Preguntas:

1. Según su experiencia ¿Cuál es el impacto en la utilización de la tercerización laboral, a partir de la modificación del reglamento N° 001-2022? Explique su respuesta.

Considero que un impacto negativo, puesto que en nuestro país a través del gobierno aprobó un decreto que prohíbe la tercerización laboral en actividades que define como el núcleo del negocio, esta medida no solo afectó el empleo formal u productividad en medio del COVID 19, sino porque tiene vicios de ilegalidad.



2. Según su experiencia ¿Cuáles son los efectos jurídicos que genera la Tercerización en los derechos laborales del trabajador desplazado? Explique su respuesta.

Entre ellos estaría la informalidad, disminución de la productividad de las empresas, accesoriamente genera afectos negativos en los trabajadores, puesto que afecta la generación de empleo decente.

3. Según su experiencia ¿Cuáles son las características de una tercerización laboral? Explique su respuesta.

Se puede señalar a los servicios prestados deben ser asumidos por cuenta y riesgo, deben contar con recursos financieros, técnicos o materiales y los trabajadores de la empresa de tercerización, estén bajo su subordinación.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar las ventajas y desventajas del Decreto Supremo N° 001-2022-TR que modifica el reglamento de los servicios de tercerización.

4. Según su experiencia considera ¿que el Decreto Supremo N° 001-2022- TR que modifica el reglamento de los servicios de tercerización genera ventajas? Y ¿para quién sería tal caso el trabajador o la empresa usuaria? Explique su respuesta.

Si es parte, puesto que la tercerización favorece a un clima de competitividad y especialidad en donde los beneficiados son los clientes que adquieren los servicios o productos, así como también con las empresas, puesto que generan empleo digno y puesto de trabajo formal con los beneficios socioeconómicos que les corresponde.

5. Según su experiencia ¿Cuáles son las desventajas del Decreto Supremo N° 001-2022- TR que modifica el reglamento de los servicios de tercerización genera y ¿para quién sería tal caso el trabajador o la empresa usuaria? Explique su respuesta.

Sería prohibir que las empresas principales contraten servicios de tercerización en actividades que forman parte del núcleo del negocio, esto afectaría a la empresa usuaria.



6. Según su experiencia ¿Cuáles son las sanciones para las empresas que no apliquen las modificaciones contenidas en el Decreto Supremo N° 001-2022- TR una adecuada tercerización? Explique su respuesta.

Se tiene conocimiento que el 17 de agosto, el MTPE publicó el D.S. N 015-2022 – TR, en donde refiere como infracciones, entre ellos muy grave, usar la figura de tercerización laboral para el desarrollo de actividades que forman parte del núcleo del negocio.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Establecer los criterios objetivos para la utilización adecuada de la tercerización laboral a partir de la modificación del reglamento de la Ley número 29245 y analizar su impacto en el mercado laboral.

7. Según su opinión, ¿La nueva modificación al reglamento de tercerización laboral afecta a los trabajadores? Explique su respuesta.

Estas modificaciones van en el sentido de prohibir la tercerización de las actividades que forman parte del llamado núcleo del negocio de una empresa.

8. Según su opinión, ¿Cuál es el rol del SUNAFIL frente a la modificación del reglamento de la tercerización laboral? Explique su respuesta.

SUNAFIL, no podría fiscalizar ni multar empresas por cambios a la tercerización laboral, puesto que INDECOPI dispuso que la entidad se abstenga de multar a las empresas por modificaciones al reglamento de la ley.

9. Según su opinión, ¿Cuáles son los criterios para la utilización adecuada de la tercerización laboral a partir de la modificación del reglamento de la Ley número 29245? Explique su respuesta.

Serían no tomar la decisión solo pensando en el costo, innovación es el enfoque principal y la tercerización da soluciones a problemas corporativos.



10. Según su opinión. ¿Conoce usted de alguna resolución Administrativa y/o judicial que pretenda efectuar los efectos jurídicos de la modificación del reglamento de tercerización laboral? Explique su respuesta.

No, en parte, puesto que existe una Resolución 0355.- 2022/ SEI – INDECOPI, donde se refería que SUNAFIL no podrá sancionar tercerización laboral hasta que Indecopi resuelva.

Firma del entrevistado:

Apellidos y Nombres:

DNI:

ANEXO:
GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

El impacto en la utilización de la tercerización laboral, a partir de la modificación del reglamento de la ley número 29245

IX. Datos generales:

Entrevistado: Lehandra Leveratto Rocha

Edad: 26 años Género: Femenino

Cargo: Especialista en Bienes Estatales I

Institución: Superintendencia Nacional de Bienes Estatales

Entrevistadores:

Fecha: Hora:

Lugar:

X. Instrucciones:

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar los efectos jurídicos que genera la Tercerización en los derechos laborales del trabajador

Preguntas:

1. Según su experiencia ¿Cuál es el impacto en la utilización de la tercerización laboral, a partir de la modificación del reglamento N° 001-2022-TR? Explique su respuesta.

Al respecto, corresponde precisar que a partir de la modificatoria efectuada al Reglamento de la Ley N° 29245 y del D.L 1038, ha surgido una discusión a nivel de especialistas laborales respecto a que se considera núcleo del negocio y en que casos se estaría hablando de una desnaturalización laboral, en tal contexto, el impacto de la tercerización a raíz del citado Decreto Supremo ha devenido en que las empresas privadas en especial las del sector minero ha disminuido su contratación en empresas tercerizadoras, lo que ha llevado a que las empresas de tercerización de servicios busquen como manejar la situación con sus trabajadores, ya sea reubicarlos en algunos casos o también ha extinguido el vínculo con ellos porque finalmente ya no cuentan con la misma cantidad de contratos que

tenían antes de la aprobación del citado Decreto Supremo, toda vez que entre los efectos que ha generado es mayor informalidad.

2. Según su experiencia ¿Cuáles son los efectos jurídicos que genera la Tercerización en los derechos laborales del trabajador desplazado? Explique su respuesta.

El desplazamiento de un trabajador, se materializa cuando a la empresa tercerizada realiza el trabajo en los ámbitos/ unidades productivas de la empresa principal, en la cual se va a mantener la subordinación de los trabajadores con la empresa que presta los servicios de tercerización, asimismo, los derechos laborales y seguridad social no se van a ver afectados.

Ahora bien, dentro del espectro de los derechos laborales del trabajador tercerizado se tiene entre otros los siguientes: i) igualdad de derechos que los trabajadores contratados a tiempo completo; ii) facultad para interponer denuncias ante la autoridad administrativa de trabajo o recurrir al PJ; iii) derecho a la libertad sindical, negociación colectiva y ejercicio de actividades sindicales.

3. Según su experiencia ¿Cuáles son las características de una tercerización laboral? Explique su respuesta.

De conformidad a lo dispuesto en la Ley N° 29245 se advierte que las características de la tercerización laboral son los siguientes: i) retribución por obra o servicio; ii) pluralidad de clientes; iii) equipo e implemento de trabajos propios, asimismo, hay que tener en consideración que la tercerización se da mayormente en los contratos de obra y en aquellos contratos que tienen por objeto que un tercero (empresa tercerizadora) se haga cargo de una parte del proceso productivo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar las ventajas y desventajas del Decreto Supremo N° 001-2022-TR que modifica el reglamento de los servicios de tercerización.

4. Según su experiencia considera ¿que el Decreto Supremo N° 001-2022- TR que modifica el reglamento de los servicios de tercerización genera ventajas? Y ¿para quién sería tal caso el trabajador o la empresa usuaria? Explique su respuesta.

En realidad, al haber sido una norma que no ha pasado por la federación de trabajo y que no ha recogido las opiniones o sentir de los gremios empresariales, no presenta ventaja a ninguna de las partes de la relación laboral, ya que, en una medida proteccionista no se ha previsto el costo beneficio de la citada norma.

5. Según su experiencia ¿Cuáles son las desventajas del Decreto Supremo N° 001-2022- TR que modifica el reglamento de los servicios de tercerización genera y ¿para quién sería tal caso el trabajador o la empresa usuaria? Explique su respuesta.

Las desventajas son para ambos lados, ya que, por un lado, la empresa usuaria se va a ver en la necesidad de reducir los contratos con las empresas tercerizadoras llegando a un sobre costo en mano de obra al tener que contratar a nuevos empleados, mientras que, el trabajador tercerizado va a ver una disminución en los contratos efectuados por la empresa tercerizadora, lo que va a devenir en extinciones de vínculo laboral por tener exceso de trabajadores y menos demanda de empleo.

6. Según su experiencia ¿Cuáles son las sanciones para las empresas que no apliquen las modificaciones contenidas en el Decreto Supremo N° 001-2022- TR una adecuada tercerización? Explique su respuesta.

Luego de transcurrir el plazo otorgado (180 días) para la adecuación a lo establecido en el D.S N° 001-2022-TR, las empresas que no apliquen las modificaciones establecidas, caen entre otros en un supuesto de desnaturalización, siendo que de conformidad a lo indicado en el D.S N° 015-2022-TR (decreto que modifiko el reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo e incorpora infracciones para las empresas que no utilizan de manera adecuada la tercerización laboral), establece como infracción muy grave el usar la figura de tercerización laboral para el desarrollo de actividades que forman parte del núcleo del negocio, asimismo, también se considerará como infracción muy grave el usar la figura de



tercerización laboral para el desarrollo de actividades distintas a las actividades principales.

Por ejemplo, si se usa la tercerización laboral para el desarrollo de actividades que forman parte del núcleo del negocio, la multa podría alcanzar hasta las 52.53 UIT al ser considerada como muy grave, lo mismo sucedería si se usa la tercerización laboral para el desarrollo de cualquier actividad distinta a las actividades principales.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Establecer los criterios objetivos para la utilización adecuada de la tercerización laboral a partir de la modificación del reglamento de la Ley número 29245 y analizar su impacto en el mercado laboral.

7. Según su opinión, ¿La nueva modificación al reglamento de tercerización laboral afecta a los trabajadores? Explique su respuesta.

Si bien es cierto, la modificación al reglamento de tercerización laboral prohíbe la resolución de contratos ya celebrados, también es cierto, que a largo plazo generará un impacto en el mercado laboral, ya que, tal como se ha indicado, las empresas tercerizadoras van a prescindir del trabajo de colaboradores que no le resulten útil, ya que las empresas usuarias al verse limitadas con las actividades para las cuales pueden efectuar contrataciones a terceros, dejarán de requerir tanto personal.

8. Según su opinión, ¿Cuál es el rol del SUNAFIL frente a la modificación del reglamento de la tercerización laboral? Explique su respuesta.

El rol de SUNAFIL como la entidad fiscalizadora del trabajo es supervisar y verificar el adecuado cumplimiento de lo establecido en las modificaciones al reglamento de tercerización, siendo que, de advertir incumplimientos, aplicara las sanciones y medidas correctivas pertinentes.

9. Según su opinión, ¿Cuáles son los criterios para la utilización adecuada de la tercerización laboral a partir de la modificación del reglamento de la Ley número 29245? Explique su respuesta.



Los criterios para la utilización adecuada de la tercerización laboral, se encuentra sustentada en que la empresa tenga correctamente identificado cual es el núcleo del negocio, siendo que, una correcta tercerización se da cuando son las actividades principales.

10. Según su opinión. ¿Conoce usted de alguna resolución Administrativa y/o judicial que pretenda efectuar los efectos jurídicos de la modificación del reglamento de tercerización laboral? Explique su respuesta.

Mediante Auto de Vista del Expediente N° 00020-2022-51-JM-CI-01 la sala mixta descentralizada de la Corte Superior de Justicia de la libertad, dispuso la suspensión provisional del DS 001-2022-TR respecto al consorcio minero horizonte SAC y de las empresas con las que mantenga o celebre contratos que tenga por objeto la tercerización y asimismo dispuso se ordene al MTPE y a la SUNAFIL se abstenga de imponer sanciones o cualquier otra medida contra la citada empresa.

Firma del entrevistado:

Apellidos y Nombres: Leveratto Rocha, Lehandra

DNI: 71239040

ANEXO:
GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

El impacto en la utilización de la tercerización laboral, a partir de la modificación del reglamento de la ley número 29245

XI. Datos generales:

Entrevistado: Carlo E. Diestra Javez
Edad: 41 Género: Masculino
Cargo: Área Legal Apdayc Cajamarca
Institución: Universidad Privada Antenor Orrego
Entrevistadores:
Fecha: 21/10/2022 Hora: 14:00 pm
Lugar: Oficina

XII. Instrucciones:

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar los efectos jurídicos que genera la Tercerización en los derechos laborales del trabajador

Preguntas:

1. Según su experiencia ¿Cuál es el impacto en la utilización de la tercerización laboral, a partir de la modificación del reglamento N° 001-2022? Explique su respuesta.

EL decreto establece una serie de medidas para evitar la utilización indiscriminada de la tercerización y fortalecer la protección de los derechos laborales, ya que precisa que su ámbito recae sobre las actividades especializadas u obras vinculadas a la actividad principal de una empresa, pero que no tienen por objeto el núcleo del negocio.

2. Según su experiencia ¿Cuáles son los efectos jurídicos que genera la Tercerización en los derechos laborales del trabajador desplazado? Explique su respuesta.



Efectos jurídicos no existen, solo existe una desnaturalización de los contratos, pues bajo la tercerización por actividades que forma parte del núcleo de trabajo los trabajadores reciben un sueldo diferenciado. Con ello, enfatizan que este contraste de ingresos perjudicaba directamente a los trabajadores, pues afectaba también sus beneficios sociales, tales como la Compensación por Tiempos de Servicio (CTS), gratificaciones y los aportes para sus pensiones. Incluso, en algunos casos, si laboraban en las Micro y Pequeñas Empresas (Mypes), sus beneficios se reducen.

3. Según su experiencia ¿Cuáles son las características de una tercerización laboral? Explique su respuesta.

- a.- contar con pluralidad de clientes.
- b.- contar con un equipo propio.
- c.- contar con inversión de capital.
- d.- ser retribuida por el servicio prestado.
- e.- Que asuman los servicios prestados por cuenta y riesgo.
- f.- Que cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos, o materiales.
- G.- Que sus trabajadores (empresa de tercerización), estén bajo su exclusiva subordinación.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar las ventajas y desventajas del Decreto Supremo N° 001-2022-TR que modifica el reglamento de los servicios de tercerización.

4. Según su experiencia considera ¿que el Decreto Supremo N° 001-2022- TR que modifica el reglamento de los servicios de tercerización genera ventajas? Y ¿para quién sería tal caso el trabajador o la empresa usuaria? Explique su respuesta.
 - a.- Se reducen los costos de la empresa principal.
 - b.- Se puede contar con mejores profesionales, especializados, a un menor precio que contratarlos.
 - c.- Es la empresa contratada la que es responsable de los trabajadores del área a tercerizar.
 - d.- limitar la forma de contratación evita la generación de puestos de trabajo.

5. Según su experiencia ¿Cuáles son las desventajas del Decreto Supremo N° 001-2022- TR que modifica el reglamento de los servicios de tercerización genera y ¿para quién sería tal caso el trabajador o la empresa usuaria? Explique su respuesta.
 - a.- Limitación a las estructuras de contratación de terceros: se prohíbe la tercerización de actividades que forman parte del núcleo del negocio.
 - b.- Incremento de costos laborales: incorporación de nuevos trabajadores para suplir servicios que no podrán ser prestados por empresas terceras.
 - c.- Reducción de empleo formal: implementación de mecanismos alternativos de contratación para remediar la prohibición de tercerizar actividades nucleares del negocio.
 - d.- Despidos masivos en empresas que no puedan asumir aumentos de costos laborales.

6. Según su experiencia ¿Cuáles son las sanciones para las empresas que no apliquen las modificaciones contenidas en el Decreto Supremo N° 001-2022- TR una adecuada tercerización? Explique su respuesta.

La reforma contempla como infracciones muy graves el uso de la tercerización laboral para el desarrollo de actividades que forman parte del núcleo del negocio, para el desarrollo de actividades distintas a las actividades principales, como simple provisión de personal y las sanciona con multas por hasta 52 ,53 unidades impositivas tributarias – UIT.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Establecer los criterios objetivos para la utilización adecuada de la tercerización laboral a partir de la modificación del reglamento de la Ley número 29245 y analizar su impacto en el mercado laboral.

7. Según su opinión, ¿La nueva modificación al reglamento de tercerización laboral afecta a los trabajadores? Explique su respuesta.

Afectará ya que las empresas tercerizadora verán limitada la forma de contratar con las empresas usuarias, disminuyendo la oferta en el mercado laboral.

8. Según su opinión, ¿Cuál es el rol del SUNAFIL frente a la modificación del reglamento de la tercerización laboral? Explique su respuesta.

La Sunafil realizara las inspecciones a fin de constatar la adecuación de las empresas a lo pautado en el decreto dictado en febrero pasado

9. Según su opinión, ¿Cuáles son los criterios para la utilización adecuada de la tercerización laboral a partir de la modificación del reglamento de la Ley número 29245? Explique su respuesta.

La tercerización es un fenómeno que se ha ido profundizando en las últimas décadas, y representa una modalidad de contratación laboral más flexible, que trae grandes beneficios económicos a las empresas por la disminución de costos operativos y de producción que se producen al ser derivados a otras empresas fue una forma contractual concebida desde las labores especializadas

10. Según su opinión. ¿Conoce usted de alguna resolución Administrativa y/o judicial que pretenda efectuar los efectos jurídicos de la modificación del reglamento de tercerización laboral? Explique su respuesta.



Si, la resolución administrativa emitida por INDECOPI, la comisión contra las barreras burocráticas ha ordenado a SUNAFIL la imposibilidad de poder fiscalizar la adecuación que ha determinado la actual modificatoria.

Firma del entrevistado:

Apellidos y Nombres: Carlos Enrique Diestra Javez
DNI: 44141469

ANEXO:
GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

El impacto en la utilización de la tercerización laboral, a partir de la modificación del reglamento de la ley número 29245

XIII. Datos generales:

Entrevistado: PIETRO ROBERTHO QUEVEDO GAMBOA

Edad: 36

Género: Masculino

Cargo: Abogado Principal

Institución: UPAO

Entrevistadores:

Fecha: 25/10/2022

Hora: 08:09 am

Lugar:

XIV. Instrucciones:

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar los efectos jurídicos que genera la Tercerización en los derechos laborales del trabajador

Preguntas:

1. Según su experiencia ¿Cuál es el impacto en la utilización de la tercerización laboral, a partir de la modificación del reglamento N° 001-2022? Explique su respuesta.

La tercerización laboral, a partir de la modificatoria de su reglamento mediante el Decreto Supremo N° 001-2022-TR, ha restringido su ámbito de aplicación, al haber establecido que las actividades especializadas u obras objeto de tercerización no pueden tener por objeto el núcleo del negocio de la empresa, regulando que, para identificar el núcleo del negocio en el caso concreto, se debe observar, entre otros:

- El objeto social de la empresa.
- Lo que la identifica a la empresa frente a sus clientes finales.
- El elemento diferenciador de la empresa, dentro del mercado en el que desarrolla sus actividades.
- La actividad de la empresa que genera un valor añadido para sus clientes.
- La actividad de la empresa que suele reportarle mayores ingresos.

2. Según su experiencia ¿Cuáles son los efectos jurídicos que genera la Tercerización en los derechos laborales del trabajador desplazado? Explique su respuesta.

En la medida que la tercerización laboral cumpla con los supuestos previstos en la norma para su validez, los trabajadores desplazados mantienen su vínculo laboral con la empresa tercerizadora, están bajo su subordinación y en consecuencia gozan de los derechos laborales que esta relación les reconozca.

En el supuesto de que la tercerización se desnaturalice, la empresa usuaria será considerada como empleador de los trabajadores desplazados, quienes adquieren iguales derechos laborales que los trabajadores que mantenían vinculación directa con la usuaria.

3. Según su experiencia ¿Cuáles son las características de una tercerización laboral? Explique su respuesta.

- La contratación de empresas para que desarrollen actividades especializadas u obras,
- Las actividades especializadas u obras, en el marco de la tercerización, no pueden tener por objeto el núcleo del negocio.
- Que aquellas asuman los servicios prestados por su cuenta y riesgo.
- Que cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales.
- Que sean responsables por los resultados de sus actividades.
- Que sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar las ventajas y desventajas del Decreto Supremo N° 001-2022-TR que modifica el reglamento de los servicios de tercerización.

4. Según su experiencia considera ¿Qué el Decreto Supremo N° 001-2022- TR que modifica el reglamento de los servicios de tercerización genera ventajas? Y ¿para quién sería tal caso el trabajador o la empresa usuaria? Explique su respuesta.

Las ventajas son para el trabajador, en tanto con la modificatoria algunas actividades que las empresas solían tercerizar ya no podrán serlo al estar prohibido por las normas jurídicas, y por ende estas se encuentran obligadas a contratar de manera directa a los trabajadores para desarrollar dichas actividades; además, porque conforme a la única disposición complementaria transitoria, durante el plazo de adecuación que otorga el decreto Supremo N° 001- 2022-TR, las empresas tercerizadoras no pueden extinguir los contratos de trabajo de los trabajadores que hubieran sido desplazados para el desarrollo de actividades que forman parte del núcleo del negocio, por causas vinculadas con la adecuación a que se refiere la presente disposición, salvo que la empresa principal contrate directamente a dichos trabajadores.

5. Según su experiencia ¿Cuáles son las desventajas del Decreto Supremo N° 001-2022- TR que modifica el reglamento de los servicios de tercerización genera y ¿para quién sería tal caso el trabajador o la empresa usuaria? Explique su respuesta.

Las desventajas son para la empresa usuaria, puesto que existen algunas actividades que antes de la modificatoria podían ser tercerizadas al tener el carácter de actividad especializada, sin embargo con la modificatoria, al haberse establecido que estas no pueden tener por objeto el núcleo del negocio y habiendo establecido un concepto un amplio de lo que debe entenderse como “núcleo del negocio”, los supuestos para lograr hacer un contrato de tercerización válido se reducen, resultando irrazonable que determinadas actividades que en sí mismas no forman parte del núcleo del negocio sí sean incluidas en el texto de la norma como si lo fueran, generando como consecuencia contingencias organizativas y económicas al haber una mayor demanda de reconocimiento de derechos laborales que las empresas usuarias muchas veces no están preparadas para asumir.



6. Según su experiencia ¿Cuáles son las sanciones para las empresas que no apliquen las modificaciones contenidas en el Decreto Supremo N° 001-2022- TR una adecuada tercerización? Explique su respuesta.

Las sanciones están relacionadas a que, si los contratos y figuras empresariales que se encuentran regulados en el artículo 3 de la Ley no se hubieran adecuado a las modificaciones establecidas por la presente norma, se produce la desnaturalización prevista en el artículo 5 del Reglamento, sin perjuicio de las sanciones que pudieran ser impuestas por la SUNAFIL.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Establecer los criterios objetivos para la utilización adecuada de la tercerización laboral a partir de la modificación del reglamento de la Ley número 29245 y analizar su impacto en el mercado laboral.

7. Según su opinión, ¿La nueva modificación al reglamento de tercerización laboral afecta a los trabajadores? Explique su respuesta.

La modificatoria no genera ningún perjuicio para los trabajadores, contrariamente a ello les proporciona la posibilidad de que sean contratados directamente por la empresa usuaria adquiriendo los derechos laborales que estas ofrecen.

8. Según su opinión, ¿Cuál es el rol del SUNAFIL frente a la modificación del reglamento de la tercerización laboral? Explique su respuesta.

La SUNAFIL tiene la función de fiscalizar que las empresas que tienen contratos de tercerización vigente o que decidan suscribir contratos de tercerización, cumplan con los requisitos de validez para la configuración de la tercerización laboral conforme a la última modificatoria del reglamento de la Ley N° 29245, y en el supuesto que encuentre alguna infracción a estas normas, aplicar las multas que correspondan a la empresa usuaria y a la tercerizadora, siguiendo el Protocolo N° 001-2022-SUNAFIL/DINI "PROTOCOLO PARA LA FISCALIZACIÓN DE LA TERCERIZACIÓN LABORAL".

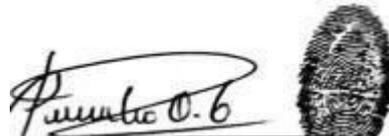
9. Según su opinión, ¿Cuáles son los criterios para la utilización adecuada de la tercerización laboral a partir de la modificación del reglamento de la Ley número 29245? Explique su respuesta.

El aspecto más importante será identificar si la actividad que se pretende tercerizar se encuentra o no dentro de los supuestos considerados por la norma como “núcleo del negocio”, de encontrarse dentro de los mismos entonces la tercerización podrá ser pasible de ser desnaturalizada, lo cual generará contingencias para la empresa usuaria.

En el supuesto de que la actividad a tercerizar cumpla con los requisitos para la tercerización, esto es, ser una actividad especializada u obra y que no tengan por objeto el núcleo del negocio, entonces deberá observar las normas sobre el contenido de los contratos de tercerización laboral y derecho de información de los trabajadores desplazados.

10. Según su opinión. ¿Conoce usted de alguna resolución Administrativa y/o judicial que pretenda efectuar los efectos jurídicos de la modificación del reglamento de tercerización laboral? Explique su respuesta.

No.



Firma del entrevistado:

Apellidos y Nombres: QUEVEDO GAMBOA PIETRO ROBERTHO
DNI: 44397337

ANEXO:
GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

El impacto en la utilización de la tercerización laboral, a partir de la modificación del reglamento de la ley número 29245

XV. Datos generales:

Entrevistado: Katia J. Díaz Mego

Edad: 32

Género: Femenino

Cargo: Asistente Legal

Institución: UPAO

Entrevistadores:

Fecha: 25/10/2022

Hora: 08:09 am

Lugar:

XVI. Instrucciones:

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar los efectos jurídicos que genera la Tercerización en los derechos laborales del trabajador

Preguntas:

1. Según su experiencia ¿Cuál es el impacto en la utilización de la tercerización laboral, a partir de la modificación del reglamento N° 001-2022? Explique su respuesta.

En mi opinión la tercerización laboral, a partir de la modificatoria de su reglamento mediante el Decreto Supremo N° 001-2022-TR, restringe su ámbito de aplicación, al haber establecido que las actividades especializadas u obras objeto de tercerización no pueden tener por objeto el núcleo del negocio de la empresa, regulando que, para identificar el núcleo del negocio en el caso concreto, se debe observar, entre otros:

- El objeto social de la empresa.
- Lo que la identifica a la empresa frente a sus clientes finales.
- El elemento diferenciador de la empresa, dentro del mercado en el que desarrolla sus actividades.
- La actividad de la empresa que genera un valor añadido para sus clientes.

- La actividad de la empresa que suele reportarle mayores ingresos.

2. Según su experiencia ¿Cuáles son los efectos jurídicos que genera la Tercerización en los derechos laborales del trabajador desplazado? Explique su respuesta.

Los efectos jurídicos que genera la tercerización laboral es que los trabajadores desplazados que mantienen su vínculo laboral con la empresa tercerizadora, están bajo su subordinación y en consecuencia gozan de los derechos laborales que esta relación les reconozca; por otro lado, en el supuesto de que la tercerización se desnaturalice, la empresa usuaria será considerada como empleador de los trabajadores desplazados, quienes adquieren iguales derechos laborales que los trabajadores que mantenían vinculación directa con la usuaria.

3. Según su experiencia ¿Cuáles son las características de una tercerización laboral? Explique su respuesta.

- La contratación de empresas para que desarrollen actividades especializadas u obras,
- Las actividades especializadas u obras, en el marco de la tercerización, no pueden tener por objeto el núcleo del negocio.
- Que aquellas asuman los servicios prestados por su cuenta y riesgo.
- Que cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales.
- Que sean responsables por los resultados de sus actividades.
- Que sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación.



OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar las ventajas y desventajas del Decreto Supremo N° 001-2022-TR que modifica el reglamento de los servicios de tercerización.

4. Según su experiencia considera ¿que el Decreto Supremo N° 001-2022- TR que modifica el reglamento de los servicios de tercerización genera ventajas? Y ¿para quién sería tal caso el trabajador o la empresa usuaria? Explique su respuesta.

Las ventajas son para el trabajador, en tanto con la modificatoria algunas actividades que las empresas solían tercerizar ya no podrán serlo al estar prohibido por las normas jurídicas, y por ende estas se encuentran obligadas a contratar de manera directa a los trabajadores para desarrollar dichas actividades; además, porque conforme a la única disposición complementaria transitoria, durante el plazo de adecuación que otorga el decreto Supremo N° 001- 2022-TR, las empresas tercerizadoras no pueden extinguir los contratos de trabajo de los trabajadores que hubieran sido desplazados para el desarrollo de actividades que forman parte del núcleo del negocio, por causas vinculadas con la adecuación a que se refiere la presente disposición, salvo que la empresa principal contrate directamente a dichos trabajadores.

5. Según su experiencia ¿Cuáles son las desventajas del Decreto Supremo N° 001-2022- TR que modifica el reglamento de los servicios de tercerización genera y ¿para quién sería tal caso el trabajador o la empresa usuaria? Explique su respuesta.

Las desventajas son para la empresa usuaria, puesto que existen algunas actividades que antes de la modificatoria podían ser tercerizadas al tener el carácter de actividad especializada, sin embargo con la modificatoria, al haberse establecido que estas no pueden tener por objeto el núcleo del negocio y habiendo establecido un concepto un amplio de lo que debe entenderse como “núcleo del negocio”, los supuestos para lograr hacer un contrato de tercerización válido se reducen, resultando irrazonable que determinadas actividades que en sí mismas no forman parte del núcleo del negocio sí sean incluidas en el texto de la norma como si lo fueran, generando como consecuencia contingencias organizativas y económicas al haber una mayor demanda de reconocimiento de derechos laborales que las empresas usuarias muchas veces no están preparadas para asumir.



6. Según su experiencia ¿Cuáles son las sanciones para las empresas que no apliquen las modificaciones contenidas en el Decreto Supremo N° 001-2022- TR una adecuada tercerización? Explique su respuesta.

La sanción es que se produce la desnaturalización prevista en el artículo 5 del Reglamento, sin perjuicio de las sanciones que pudieran ser impuestas por la SUNAFIL; esto pasara si los contratos y figuras empresariales que se encuentran regulados en el artículo 3 de la Ley no se hubieran adecuado a las modificaciones establecidas por la presente norma.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Establecer los criterios objetivos para la utilización adecuada de la tercerización laboral a partir de la modificación del reglamento de la Ley número 29245 y analizar su impacto en el mercado laboral.

7. Según su opinión, ¿La nueva modificación al reglamento de tercerización laboral afecta a los trabajadores? Explique su respuesta.

La modificatoria al reglamento de tercerización laboral, no afecta a los trabajadores; por lo contrario, les proporciona la posibilidad de que sean contratados directamente por la empresa usuaria adquiriendo los derechos laborales que estas ofrecen.

8. Según su opinión, ¿Cuál es el rol del SUNAFIL frente a la modificación del reglamento de la tercerización laboral? Explique su respuesta.

La SUNAFIL tiene la función de fiscalizar que las empresas que tienen contratos de tercerización vigente o que decidan suscribir contratos de tercerización, cumplan con los requisitos de validez para la configuración de la tercerización laboral conforme a la última modificatoria del reglamento de la Ley N° 29245, y en el supuesto que encuentre alguna infracción a estas normas, aplicar las multas que correspondan a la empresa usuaria y a la tercerizadora, siguiendo el Protocolo N° 001-2022-SUNAFIL/DINI "PROTOCOLO PARA LA FISCALIZACIÓN DE LA TERCERIZACIÓN LABORAL".

9. Según su opinión, ¿Cuáles son los criterios para la utilización adecuada de la tercerización laboral a partir de la modificación del reglamento de la Ley número 29245? Explique su respuesta.



El aspecto más importante será identificar si la actividad que se pretende tercerizar se encuentra o no dentro de los supuestos considerados por la norma como “núcleo del negocio”, de encontrarse dentro de los mismos entonces la tercerización podrá ser pasible de ser desnaturalizada, lo cual generará contingencias para la empresa usuaria.

En el supuesto de que la actividad a tercerizar cumpla con los requisitos para la tercerización, esto es, ser una actividad especializada u obra y que no tengan por objeto el núcleo del negocio, entonces deberá observar las normas sobre el contenido de los contratos de tercerización laboral y derecho de información de los trabajadores desplazados.

10. Según su opinión. ¿Conoce usted de alguna resolución Administrativa y/o judicial que pretenda efectuar los efectos jurídicos de la modificación del reglamento de tercerización laboral? Explique su respuesta.

Por el momento no.

Firma del entrevistado:

Apellidos y Nombres: Díaz Mego Katia

DNI: 46199724

ANEXO:**GUÍA DE ENTREVISTA****TÍTULO:**

El impacto en la utilización de la tercerización laboral, a partir de la modificación del reglamento de la ley número 29245

I. Datos generales:**Entrevistado: CYNTHIA VANESSA SILVA SOLANO****Edad: 36****Género: Femenino****Cargo: Abogado Principal****Institución: UPAO****Entrevistadores:****Fecha: 25/10/2022****Hora: 12:15 pm****Lugar:****II. Instrucciones:**

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar los efectos jurídicos que genera la Tercerización en los derechos laborales del trabajador

Preguntas:

1. Según su experiencia ¿Cuál es el impacto en la utilización de la tercerización laboral, a partir de la modificación del reglamento N° 001-2022? Explique su respuesta.

El impacto de la utilización de la tercerización laboral a partir de la modificatoria contenida en el reglamento N° 001-2022 es la restricción a la aplicación de servicios de tercerización en las empresas principales cuyas actividades formen parte del “núcleo del negocio” lo que genera es identificar las exigencias del reglamento, como el objeto social, la diferenciación de las actividades de la



empresa tercera en el mercado, generar el valor añadido para los clientes de la empresa tercerizadora, así como el reporte de mayores ingresos de la actividad de la empresa. En efecto, es evidente que la norma exige situaciones impredecibles del riesgo de la oferta demanda que no pueden ser aseguradas por las empresas tercerizadas cuando implica someterse a las condiciones del mercado.

2. Según su experiencia ¿Cuáles son los efectos jurídicos que genera la Tercerización en los derechos laborales del trabajador desplazado? Explique su respuesta.

La tercerización genera relaciones laborales únicamente entre la empresa tercerizada y los trabajadores; pues se descarta toda posibilidad de alguna responsabilidad directa con la empresa usuaria, para ello debe acreditarse bajo cualquier contingencia que la tercerización no tenga ningún indicio de causales de desnaturalización, situación que es fiscalizada por SUNAFIL.

Ante el supuesto de no ser válida la tercerización se generan supuestos de fraude en la tercerización o que las actividades legalmente no corresponden a una tercerización permitida, implicando que la empresa principal asuma la responsabilidad directa de los beneficios sociales y seguridad social del trabajador.

3. Según su experiencia ¿Cuáles son las características de una tercerización laboral? Explique su respuesta.

- La contratación de empresas para que desarrollen actividades especializadas u obras.
- Las actividades especializadas u obras, en el marco de la tercerización, no pueden tener por objeto el núcleo del negocio.
- Que aquellas asuman los servicios prestados por su cuenta y riesgo.
- Que cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales.
- Que sean responsables por los resultados de sus actividades.
- Que sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar las ventajas y desventajas del Decreto Supremo N° 001-2022-TR que modifica el reglamento de los servicios de tercerización

4. Según su experiencia considera ¿que el Decreto Supremo N° 001-2022- TR que modifica el reglamento de los servicios de tercerización genera ventajas? Y ¿para quién sería tal caso el trabajador o la empresa usuaria? Explique su respuesta.

Las ventajas directas y temporales son para los trabajadores, pues la relación laboral será con la empresa usuaria y no con la tercera, quien se encargará en asumir los beneficios sociales; sin embargo, la repartición de utilidades puede disminuir en relación al incremento de trabajadores. Asimismo, esta incorporación no genera competitividad entre los trabajadores y limita la especialización del trabajador al asumir otras actividades a fines o reubicados en puestos no compatibles.

5. Según su experiencia ¿Cuáles son las desventajas del Decreto Supremo N° 001-2022- TR que modifica el reglamento de los servicios de tercerización genera y ¿para quién sería tal caso el trabajador o la empresa usuaria? Explique su respuesta.

En el caso de la empresa usuaria la desventaja es incrementar la planilla de remuneraciones con efecto en la banda salarial de la empresa, asimismo perjudica en la sobrepoblación de personal en áreas críticas o inexistentes, debiendo reorganizar sus actividades internas. Genera reubicaciones ante puestos inexistentes y asunción de costos laborales no previstos que puedan alterar la economía empresarial de la empresa usuaria. Muchas empresas usuarias no podrán sostener en el tiempo a la cantidad de trabajadores pudiendo generar posibles cierres para evitar el costo laboral, o en su caso disoluciones empresariales.

6. Según su experiencia ¿Cuáles son las sanciones para las empresas que no apliquen las modificaciones contenidas en el Decreto Supremo N° 001-2022- TR una adecuada tercerización? Explique su respuesta.

La SUNAFIL como ente fiscalizador, asume nueva carga laboral debido a la fiscalización a todas las empresas tercerizadoras formales ante incumplimientos en la adecuación de la tercerización con el Decreto Supremo N° 001-2022- TR; por tanto, la SUNAFIL cumplirá sus funciones de acuerdo a lo exigido en el Decreto Supremo N° 015-2022-TR, que precisa nuevas multas ante SUNAFIL para empleadores que incumplan las nuevas normas de tercerización e intermediación laboral, en función de la gradualidad de la multa sancionada entre el tipo de empresa y el número de trabajadores de la empresa fiscalizada. En ese sentido,



se establece como Infracción grave el incumplimiento respecto del contenido que debe ser incluido en los contratos de trabajo de los trabajadores de la empresa tercerizadora, según lo previsto en el artículo 4 de la Ley N°29245 o El incumplimiento respecto de la obligación de informar, prevista en el artículo 6 de la Ley N°29245. Asimismo, se establece como Infracción muy grave:

- La tercerización laboral para desarrollar actividades que formen parte del núcleo del negocio.
- El desarrollo de cualquier actividad distinta a las actividades principales.
- La extinción de los contratos de trabajo de los trabajadores que hubieran sido desplazados para el desarrollo de actividades que forman parte del núcleo del negocio, por causas vinculadas con la adecuación a las modificaciones establecidas en el Decreto Supremo N° 001-2022-TR, salvo que la empresa principal contrate directamente a dichos trabajadores.
- El uso de la tercerización laboral como simple provisión de personal.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Establecer los criterios objetivos para la utilización adecuada de la tercerización laboral a partir de la modificación del reglamento de la Ley número 29245 y analizar su impacto en el mercado laboral.

7. Según su opinión, ¿La nueva modificación al reglamento de tercerización laboral afecta a los trabajadores? Explique su respuesta

La modificatoria no genera perjuicio directo a los trabajadores a corto plazo, pero ante la falta de sostenibilidad empresarial por los costos laborales que asumirá la empresa usuaria puede afectar con cierres o posibles disoluciones o reorganizaciones empresariales que implique asumir nuevas funciones y/o adaptarse.

8. Según su opinión, ¿Cuál es el rol del SUNAFIL frente a la modificación del reglamento de la tercerización laboral? Explique su respuesta.

La SUNAFIL no tiene como función principal sancionar incumplimientos, sino PREVENIR ante posibles incumplimientos, su rol siendo protagónico debe generar acciones claras de las empresas coadyuvando a una adecuada implementación y no limitándose a sancionar incumplimientos cuando no se esfuerza a guiar a las empresas a su adecuación.

9. Según su opinión, ¿Cuáles son los criterios para la utilización adecuada de la tercerización laboral a partir de la modificación del reglamento de la Ley número 29245? Explique su respuesta.

Asumir criterios para una adecuada tercerización laboral resulta un escenario difícil dependiendo del giro empresarial, limitando a las empresas usuarias sólo a utilizar la aplicación de la intermediación y no la tercerización. Si las empresas utilizan la tercerización en adelante deberán tener como punto de partida brindar reorganizar las actividades válidamente a ofrecer, verificando que no correspondan al giro del negocio, sean temporales y especializadas, analizar el mercado de oferta y demanda y otros aspectos que no involucre estar inmerso en las actividades principales del giro empresarial.



10. Según su opinión. ¿Conoce usted de alguna resolución Administrativa y/o judicial que pretenda efectuar los efectos jurídicos de la modificación del reglamento de tercerización laboral? Explique su respuesta.

No.

Firma del entrevistado:

Apellidos y Nombres: CYNTHIA VANESSA SILVA
SOLANO

DNI: 43801337

Anexo. Captura de pantalla detallado del porcentaje de turnitin.

El impacto en la utilización de la tercerización laboral, a partir de la modificación del reglamento de la ley número 29245"

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

5%

2

miningpress.com

Fuente de Internet

2%

3

www.gob.pe

Fuente de Internet

1%

4

www.garrigues.com

Fuente de Internet

1%

5

cdn.www.gob.pe

Fuente de Internet

1%

6

facultad.pucp.edu.pe

Fuente de Internet

1%

7

repositorio.uladech.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

8

cdn.gacetajuridica.com.pe

Fuente de Internet

<1%

9

www2.ing.puc.cl

Fuente de Internet

		<1 %
10	www.mintra.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.uesiglo21.edu.ar Fuente de Internet	<1 %
12	doku.pub Fuente de Internet	<1 %
13	www.infocapitalhumano.pe Fuente de Internet	<1 %
14	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1 %
15	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
16	qdoc.tips Fuente de Internet	<1 %
17	www.perucontable.com Fuente de Internet	<1 %
18	burjcdigital.urjc.es Fuente de Internet	<1 %
19	inba.info Fuente de Internet	<1 %
20	Omar Toledo Toribio. "CRÍTICA A LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL"	<1 %

PERUANO (EXP. N° 013-2014-PI/TC) UN SISTEMA DE TERCERIZACIÓN LABORAL DISCRIMINATORIO NO PUEDE SER CONSTITUCIONAL", Unisul de Fato e de Direito: revista jurídica da Universidade do Sul de Santa Catarina, 2021

Publicación

21	www.rsm.global Fuente de Internet	<1 %
22	peru21.pe Fuente de Internet	<1 %
23	www.infobae.com Fuente de Internet	<1 %
24	diariocorreo.pe Fuente de Internet	<1 %
25	actualidadlaboral.com Fuente de Internet	<1 %
26	repositorio.uoosevelt.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	idoc.pub Fuente de Internet	<1 %
28	www.bdttd.ueg.br Fuente de Internet	<1 %
29	sni.org.pe Fuente de Internet	<1 %

30	travimus.com Fuente de Internet	<1 %
31	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %
32	actualidadlaboraldigital.com Fuente de Internet	<1 %
33	www.studocu.com Fuente de Internet	<1 %
34	repositorio.uam.es Fuente de Internet	<1 %
35	repositorio.ucundinamarca.edu.co Fuente de Internet	<1 %
36	www.losandes.com.pe Fuente de Internet	<1 %
37	instajuridic.com Fuente de Internet	<1 %
38	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
39	metodosenecologiasistemica.com Fuente de Internet	<1 %
40	odoo.bwint.org Fuente de Internet	<1 %
41	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
