



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES ESCUELA
PROFESIONAL DE DERECHO

Restricción de la tercerización laboral y el derecho a la libertad
empresarial, Lima-2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTORES:

Martinez Portales, Tito Genaro (orcid.org/0000-0001-9442-7213)

Nieto Rosado, Tatiana Ingrid (orcid.org/0000-0002-6954-3981)

ASESOR:

Mg. Navez Alva, Willy Alexander (orcid.org/0000-0002-5600-1569)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

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

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo, y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Este trabajo le dedicamos a nuestros padres, los cuales nos formaron con disciplina, horades y valores que adquirimos desde casa, asi como a todas aquellas personas que han contribuido para la realización del presente trabajo, para que pueda ser posible y estar donde estamos.

Agradecimientos

Me siento muy gratamente orgulloso de pertenecer a esta casa de estudio que es la Universidad Cesar Vallejo, igualmente agradezco a todos los abogados que con su tiempo y paciencia nos brindaron la información pertinente para poder concretar satisfactoriamente la tesis.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	iv
Resumen	v
Abstract.....	vi
I INTRODUCCIÓN	1
II MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.....	15
3.3. Escenario de estudio.....	15
3.4. Participantes y Documentos.....	15
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.6.- Procedimiento	18
3.7. Rigor científico	19
3.8. Método de análisis de datos.....	20
3.9. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN:.....	22
V. CONCLUSIONES.....	53
VI. RECOMENDACIONES.....	54
REFERENCIAS	55
ANEXO.....	108

Índice de tablas

Tabla N°01 - Lista de participante	16
Tabla N°02 -Validación de guía de entrevista	18
Tabla N°03 - Cuadro de categorías y subcategoría de la investigación	19
Tabla N°04 De la discusión del objetivo general	40
Tabla N°05 De la discusión del objetivo específico 1	46
Tabla N°06 De la discusión del objetivo específico 2	50

Índice de figuras

Figura N° 1. Grafico sobre los métodos de análisis de datos.	21
Figura N ° 2 - Grafico sobre la tercerización laboral	46
Figura N° 3 -Grafico de la regulación normativa de la tercerización laboral en la legislación peruana .	49
Figura N° 4- Grafico sobre la protección de los derechos laborales en la contratación de personal tercerizado	54
Figura N° 5- Grafico sobre la tercerización laboral como el motor principal del crecimiento de la economía se relaciona con la libertad de creación de empresas	56

Resumen

La tercerización laboral implica la contratación de un tercero llamada empresa tercerizadora, para que estas realicen una o más actividades de la empresa principal también llamada usuaria; planteamos como objetivo general analizar de

qué manera la restricción de la tercerización laboral afectará el derecho a la libertad empresarial, Lima - 2022.

En lo que concierne a la metodología del presente estudio se tuvo como métodos: el hermenéutico, descriptivo e inductivo, bajo un enfoque cualitativo, de tipo básico, diseño de teoría fundamentada; nivel descriptivo. Asimismo, se tuvo como escenario de estudio; empresas tercerizadoras de Lima Metropolitana, los participantes fueron abogados, expertos en las materias de derecho civil, derecho laboral; asimismo, abogados que laboran en el Ministerio de Trabajo. Se utilizó la técnica de la entrevista y el análisis de documentos, y como instrumento la guía de entrevista y la ficha de análisis documental respectivamente.

Para finalizar, como resultado y conclusiones se tiene que la restricción de la tercerización laboral conllevará a una reducción en la flexibilidad empresarial, la disminución de oportunidades de negocio, el desempleo, dañando inevitablemente el mercado económico peruano; en consecuencia, es necesario que se derogue el **Decreto Supremo N° 001-2022-TR**, porque afecta el derecho a la libertad empresarial.

Palabras clave:

Tercerización laboral, libertad empresarial, derechos laborales, creación de empresa, empresa usuaria.

Abstract

Labor outsourcing implies the hiring of a third party called the outsourcing company, so that they carry out one or more activities of the main company, also called the user; We propose as a general objective to analyze how the restriction of labor outsourcing will affect the right to business freedom, Lima - 2022.

Regarding the methodology of this study, the following methods were used: hermeneutic, descriptive and inductive, under a qualitative approach, of a basic type, grounded theory design; descriptive level. Likewise, it was taken as a study setting; outsourcing companies from Metropolitan Lima, the participants were lawyers, experts in the fields of civil law, labor law; likewise, lawyers who work in the Ministry of Labor. The interview technique and the analysis of documents were used, and the interview guide and the documentary analysis file were used as an instrument, respectively.

Finally, as a result and conclusions, the restriction of labor outsourcing will lead to a reduction in business flexibility, a decrease in business opportunities, unemployment, inevitably damaging the Peruvian economic market; Consequently, it is necessary to repeal Supreme Decree No. 001-2022-TR, because it affects the right to business freedom.

Keywords:

Labor outsourcing, business freedom, labor rights, company creation, user company.

I INTRODUCCIÓN

La evolución y flexibilidad del modelo económico trajo consigo una nueva figura de contratación laboral, la figura de tercerización surgió debido a que las diferentes empresas en busca de una mayor productividad, reducción de gastos y una fuente de recaudación hacen uso de este tipo de contratación. Al respecto, De Armas et al. (2018) señala que la tercerización laboral es una forma por la que los empleadores diluyen parte de sus gastos para realizar labores que no son tan comunes dentro del objeto social de la empresa; no obstante, que ello puede generar un peligro para los derechos laborales que asisten a los trabajadores que son parte de la empresa tercería si no se cumple lo en marcado en la ley.

A nivel internacional, el estado de **México** respecto a esta figura impide el uso de la tercerización relacionado a la actividad principal de la empresa usuaria, es decir que las actividades o servicios que la empresa tercerizadora brinde no debe ser parte del objeto social de la empresa usuaria, esta reforma que fue implementada en el 2021 con la finalidad de erradicar las violaciones de los derechos de los trabajadores sujetos a este tipo de contratación, pero trajo consigo el desempleo del 46% de trabajadores tercerizados. En el estado de **Ecuador** la reforma de la eliminación de tercerización trajo consigo que solo el 20% de los 1 millones de trabajadores bajo esta modalidad de contratación fueran contratadas directamente por la empresa usuaria. Asimismo, esta reforma en el estado de **Bolivia** trajo consigo un deterioro en la calidad del empleo con un salario inferior y mínimas condiciones de seguridad.

En Perú, Según un sondeo empresarial realizado por AmCham, existen diferentes sectores empresariales en el Perú que hacen uso de la tercerización, según la encuesta realizada a las empresas se obtuvo que la minería, la industria alimentaria dentro de ella el sector pesquero, cuentan con el 91% de trabajadores que son tercerizados. Asimismo según el Instituto Nacional de Estadísticas e Informáticas informo que los departamentos de **Pasco, Áncash e Ica** concentraron el 62.7% del total de la producción del país, con la actividad económica de la minería, manufacturera y minería, siendo estas las principales actividades que tercerizan sus servicios.

Por lo que la restricción que señala el Decreto Supremo 001-2022, va a traer consigo repercusiones negativas tanto para las empresas tercerizadoras como para los trabajadores que éstas contraten para prestar sus servicios a empresas usuarias.

Al respecto, Carcasi y Flores (2020) expresaron que el Decreto Legislativo N° 728 **Ley de productividad y competitividad**; señala los tipos de contratos a darse en el sector laboral donde las partes sean el empleador y el trabajador, pero a su vez existe otro tipo de contratos como el estipulado en la Ley N° 29245 “Ley de tercerización” donde se señala la tercerización como una forma de subcontratación a una empresa para que esta realice las acciones que la empresa usuaria no puede debido a la falta de personal capacitado para dicha acción o que no forma parte esencial de su objeto social como empresa. En este sentido, este contrato puede dar beneficios a las empresas tercerizadoras, a los trabajadores de éstas y a las empresas usuarias.

Del mismo modo, las Micro y Pequeñas Empresas (MYPES) ubicadas en la provincia de **Lima y el Callao**, representan una gran aportación a la economía de nuestro país, es decir que fomentan el incremento de nuestro PBI; dichas empresas están reguladas por la Ley N° 28015 Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa, las cuales se consideran como empresas emprendedoras (Canepa, 2022). Asimismo, muchas de las empresas MYPES se encargan de realizar trabajos de tercerización, ya que funcionan realizando actividades especializadas para las empresas principales. Sin embargo, se ha implementado una modificación a la Ley de tercerización que afecta muchas empresas, debido que ocasiona que muchas empresas despidan a sus trabajadores, generando desempleo e inestabilidad económica, toda vez que esto origina que las empresas MYPES entren en una situación de quiebra, ya que se estaría afectado el ingreso principal de dichas empresas, debido a que no contratarían empresas tercerizadoras que realicen el servicio relacionadas a la actividades principales de la empresa usuaria.

Por ello, **la problemática**, nació con la posibilidad de la entrada en vigencia del Decreto supremo 001-2022, la cual pretende modificar la Ley N 29245 “Ley de Tercerización Laboral”, a fin que las empresas usuarias no puedan tercerizar sus actividades principales o también conocidas como núcleo de la empresa. Tal

precepto, afectaría de manera directa a las empresas **MYPES** más aún con los estragos que dejó la pandemia del Covid-19, debido a que muchas empresas estuvieron en la reactivación económica de sus actividades; dañando inevitablemente el mercado económico peruano, porque en su mayoría las MYPES nacen para prestar servicios relacionados con la actividad principal de la empresa usuaria. **Las causas** que ocasionaron la problemática es que muchas empresas no cumplieron las condiciones que se encuentran estipuladas en la Ley N 29245, por lo que la mala práctica de los contratos de tercerización que éstas realizan afecta directamente los derechos de los trabajadores tercerizados, surgiendo el interés por la defensa y respeto de los derechos de los trabajadores de las empresas de tercerización.

De esta manera, el MTPE propuso modificar la ley de tercerización a través del D.S 001-2021 afirmando: “Que la utilización indiscriminada de dicha figura convierte a este mecanismo en una de las principales causas de abaratamiento de los costos laborales afectando los derechos de los trabajadores”(párr.5), por lo que para poder de cierto modo eliminar las pseudo “empresas cascarón”, que lo único que hacen es vulnerar, abusar y discriminar los derechos laborales de los trabajadores tercerizados, se restringe tercerizar la actividad principal. Ante ello, las **consecuencias** más evidentes ante una posible modificación y restricción con respecto a la prohibición de la tercerización del núcleo de la empresa sería un posible quiebre de las empresas, como las **MYPES** o que varias empresas hoy formales puedan caer en la informalidad, así como “el desempleo de los más de 20.0000 mil trabajadores”(Los gremios empresariales del CNTPE, 2022) que laboran para estas empresas, y se genera mayor costo en la producción y rentabilidad para las empresas que contratan el servicio de tercerización.

La solución es modificar Ley N° 29245 incorporando como regla, mecanismos legales para reforzar el proceso de contratación con la empresa tercerizadora y la contratación de personal por parte de éstas, especialmente en la modalidad con desplazamiento, como la obligatoriedad del registro de los trabajadores, la incorporación de la figura un jefe supervisor en el área de producción dentro de la empresa usuaria, asignando roles de supervisión y control por parte de la empresa tercerizadora, evitando así que dicha figura se desnaturalice.

En resumidas, a partir del problema expuesta, se formuló como **problema general** ¿De qué manera la restricción de la tercerización laboral afectaría el derecho a la libertad empresarial, Lima - 2022? Asimismo, para dar respuesta al problema general hemos planteado como **problema específico 1**, ¿De qué forma la tercerización laboral como el motor principal del crecimiento de la economía se relacionaría con la libertad de creación de empresa, Lima - 2022? y como problema **específico 2** ¿De qué manera la protección de los derechos laborales estaría asegurada en la contratación de personal tercerizado, Lima - 2022?

En este sentido, el presente proyecto se **justificó teóricamente**, en bases de datos fidedignas relacionadas a nuestro tema de estudio, estas fueron realizadas por diferentes autores, el presente trabajo tuvo como fin facilitar y principalmente aportar conocimientos relacionados a la tercerización debido a que en la actualidad se ha utilizado esta figura como una estrategia de gestión, la cual tiene como base principal contratar empresas especializadas, las que son denominadas empresas tercerizadoras, para realizar un servicio ya sea a la actividad principal o secundaria de la empresa usuaria, la empresa tercerizadora deberá cumplir requisitos establecidos en la Ley de tercerización, deberán contar con su propio recurso financiero, sus trabajadores están bajo su subordinación, y serán los responsables de los resultados del servicio que brindan. Por lo que, un incumplimiento de estos requisitos desemboca a la desnaturalización de la tercerización; asimismo la **justificación práctica** de nuestro trabajo se centró en la problemática ya mencionado en líneas anteriores existe la obligación de adoptar medidas que beneficien a ambas partes, tanto a las empresas como a sus trabajadores.

Ante ello se propone un ajuste en la Ley de tercerización, para coadyuvar con la protección de los derechos de los trabajadores tercerizados, evitar la eliminación parcial de la tercerización y asegurar la libertad de empresa, pues a través de la tercerización se han constituido empresas que desarrollan sus negocios brindando el servicio relacionado a la actividad principal; y **justificación metodológica**, el presente trabajo presentó un enfoque cualitativo por lo que se examinó y estudió Leyes, Legislación comparada, revistas indexadas y tesis nacionales e internacionales, realizado un previo estudio con información relevante y fuentes confiables que muestra que existió un debate sobre la eliminación parcial de la tercerización.

Se tuvo como **objetivo general** Analizar de qué manera la restricción de la tercerización laboral afectará el derecho a la libertad empresarial, Lima - 2022.; así también hemos plantado como **objetivo específico 1** Determinar de qué forma la tercerización laboral como el motor principal del crecimiento de la economía se relaciona con la libertad de creación de empresas, Lima - 2022.; como **objetivo específico 2** Determinar de qué manera se garantiza la protección de los derechos laborales en la contratación de personal tercerizado, Lima - 2022. Para finalizar, como **supuesto general** La restricción de la tercerización laboral afectaría el derecho a la libertad empresarial, debido a que ésta medida restringe y reduce la contratación de las empresas tercerizadoras que brindan servicios vinculados con la actividad principal de la empresa usuaria, por lo que su prohibición afectaría el legítimo derecho de las empresas tercerizadoras para participar en la economía del país.

como **supuesto específico 1**, la tercerización laboral como el motor principal del crecimiento de la economía se relacionaría con la libertad de creación de empresa, porque una empresa tercerizadora es generadora de empleos formales, generan un aporte positivo al desarrollo de la economía y la actividad empresarial, siendo un factor determinante en el bienestar social, la lucha y reducción contra la pobreza. Asimismo, aumenta las inversiones contribuyendo al bienestar económico; y como **supuesto específico 2**, la protección de los derechos laborales estaría garantizado en la contratación de personal tercerizado, toda vez que la Ley N° 29245 la Ley que regula los servicios de tercerización, contempla la Ley de tercerización, siendo obligación de las empresas tercerizadoras su cumplimiento, encontrándose sujetas a fiscalizaciones por parte de SUNAFIL y a la aplicación de multas en caso de ser sancionadas por vulnerar los derechos laborales de sus trabajadores.

Asimismo, este tipo de contratación no restringe los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, ya que éstos reciben los beneficios laborales de acuerdo al régimen laboral de la actividad privada.

II MARCO TEÓRICO

Para ahondar en nuestro proyecto de investigación abordamos teorías y conceptos que se encuentren ligados a nuestra categoría tercerización laboral, lo que permitió darle una base teórica a nuestra investigación. Para lo cual se realizó una exhaustiva recopilación de diferentes datos de datos como Latindex, Ebsco Host, Redib, Redalyc, Index, Primo, Scielo, Base, Science, Scopus, Base y Dialnet, así como libros, jurisprudencias, leyes que tienen relación con nuestro objeto de estudio.

Con respecto a los antecedentes sobre el objeto de investigación, es propicio señalar que **a nivel internacional Castañeda (2016)**, en su tesis “**Latercerización laboral en Colombia**”. Tuvo como **objetivo** analizar los alcances que conlleva la figura de tercerización laboral, desde la normativa colombiana, la cual que encuentra regulada en el Nuevo Decreto N° 538 del 2016, cuyo **método** aplicado fue cualitativo, habiendo llegando a la siguiente **conclusión**: Es de carácter urgente y relevante obtener políticas laborales integrales, que protejan y garanticen el cumplimiento de los derechos de los trabajadores sujetos a la vinculación laboral mediante tercerización. (p.78).

Montoya et al. (2022) presentó su revista “**Determinación de las Implicaciones de la Tercerización en el Trabajo Decente**” investigó con el **propósito** de establecer cuáles son las implicancias de la tercerización laboral y su relación con el trabajo decente. Haciendo para ello uso del enfoque cuantitativo, de tipo básico y diseño no experimental. **Concluyendo** que este empleo ayuda a que las personas tengan una oportunidad laboral, pero a su vez pone en riesgo el trabajo decente que debe realizar el mismo ya que muchas veces dichas labores son realizadas en condiciones precarias (p.49).

Del Bono y Bulloni (2021) en su artículo “**Tercerización laboral en la era digital: Viejos problemas y nuevos desafíos**”, investigó con el **propósito** de establecer cuál es la responsabilidad por accidentes de trabajo y enfermedad laboral en el caso de la tercerización laboral de trabajadores independientes. Haciendo para ello uso del **método** cualitativo, de tipo básico y diseño no experimental; **Concluyendo** que hay un notable aumento de la tercerización como

forma de contratación y que la misma incrementa la posibilidad de riesgos laborales por lo que las empresas deben cumplir con lo acotado en los dispositivos legales.

Aguilar et al. (2020) presentó su tesis **“Responsabilidad de contratistas independientes frente a trabajadores en misión en la tercerización laboral”**, realizó su investigación con el **propósito** de estudiar las sentencias que ha emitido la Corte Constitucional de Colombia. Haciendo para ello uso del **método** cualitativo, de tipo básico y nivel descriptivo-inductivo; **Concluyo** que el derecho debe garantizar que se cumplan y salvaguarden los derechos que consagra su constitución sobre todo en materia laboral con el fin de velar por la dignidad humana de las personas que residen en el territorio nacional.

Bejarano (2011) en su artículo **“los contratos de prestación de servicios bajo la legislación laboral vigente en Bolivia (Cuidado con las posibles demandas laborales y sanciones por la utilización de contratos de prestación de servicios)”** uso el **método** cualitativo, donde **Concluyo**. “La actividad empresarial en el siglo XXI exige un alto grado de eficiencia y competitividad y, en la búsqueda de estos objetivos, es así que cuando la empresa contratante decida tercerizar o externalizar alguna actividad de su proceso productivo, preferentemente contrate con una organización empresarial especializada; cuidando además que el contrato suscrito tenga el soporte documental que demuestre la condición jurídica – comercial formal, es decir, que tenga Matrícula de comercio actualizada, licencia de funcionamiento, Nit, afiliación al sistema de seguridad social y al Ministerio de Trabajo”(p.256).

Asimismo, con respecto a los **antecedentes nacionales** es pertinente recordar a Así también **Mena (2018)**, en su tesis **“La desnaturalización de la tercerización laboral y la vulneración del derecho del trabajo en el distrito de los olivos – 2017”**. Tuvo como **objetivo determinar si la** determinar si los presupuestos de desnaturalización de la tercerización vulnera el derecho del trabajo ,teniendo como **método** el cualitativo, obteniendo la siguiente **conclusión**, con respecto a los servicios brindados por tercerización los aspectos que muchas veces se vulnera el reconocimiento del derecho a la remuneración, la igualdad y la libertad sindical, todo ello debido a una mala *praxis* que realizan las empresas tercerizadoras con respecto a esta figura.

Mendieta, Olaechea, Perata y San Roma (2023) presento su tesis “**La vulneración al derecho a la libertad de empresa respecto a la modificación del artículo 2do de la ley N°29245**”, cuyo **método** fue cualitativo. **Concluyendo** que “la modificación de dicho artículo vulnera la libertad de empresa en gran medida, limitando que las personas ejerzan libremente las facultades constitucionalmente reconocidas de la libertad de empresa en el marco de una economía social de mercado consecuentemente también vulnerando la libertad de contratación, validándose así la hipótesis general planteada” (p.42).

Reátegui y Serquen (2019) en su tesis “**La desnaturalización de los contratos de trabajo a causa del fraude en la tercerización laboral y la vulneración de los derechos laborales**”, presentó su investigación. Haciendo para ello uso del **método** cualitativo, de tipo básico y diseño no experimental; usando la técnica de la entrevista. **Concluyendo** que se desnaturalizan los contratos de trabajo y se pierde su naturaleza, por las prácticas fraudulentas que se dan en la tercerización laboral, ya que se pierde su naturaleza. Por lo que recomienda que tanto el Ministerio de Trabajo y SUNAFIL, son entes encargados de fiscalizar y evitar la desnaturalización de los contratos bajo tercerización, protegiendo así los derechos de los trabajadores tercerizados.

Martinez (2017), presento su tesis “**Limites al ejercicio de la libertad de empresa**” con el **propósito** de investigar la naturaleza jurídica y los límites de la libertad de empresa. Haciendo para ello uso del enfoque cualitativo, de tipo básico y diseño no experimenta. **Concluyo** que el problema provienes del núcleo central de la economía con relacion libertad de la empresa obligándonos a ver de otra postura el principio que ofrecen rectrices para la regulación del ámbito económico.

Laura y Ticona (2022), presento su tesis “**El principio de libertad contractual y la exigencia del pago de impuesto predial según la Ley de Tributación Municipal**”, **Arequipa – 2022**” con el **propósito de** determinar cómo la exigencia del pago de impuesto predial en los contratos de transferencia contenido en el artículo 3 7 de la Ley de Tributación Municipal incide en el principio de libertad contractual **Concluyo** que, en lo referido al principio de la libertad de contratar, se ven vulnerados toda vez que alguna norma regulan en cierto sentido la propia libertad de poder contratar, evitando de cierto modo poder celebrar el libra acto jurídico entre el adquirente y el transferente.

Para un mejor entendimiento se detallarán los siguientes **enfoques teóricos** que hemos recopilado de diferentes autores expertos en el tema. A continuación, desarrollaremos el enfoque teórico de las categorías y subcategorías de nuestro objeto de estudio

En ese sentido. Al respecto **Del Bono y Bulloni (2021)** señalan que la **tercerización laboral** es una de las formas contractuales que más suelen darse dentro de las relaciones laborales debido a que representa una ventaja para la empresa usuaria para que realice las labores que no realizan usualmente, teniendo en cuenta además que las empresas usuarias subcontratan a estas empresas con la finalidad de poder cumplir una necesidad urgente e inmediata que posee y que desea realizar, siendo por ello necesario un contrato formal con los lineamientos precisados en la norma legal donde se diferencia claramente de los otros tipos contractuales como el de temporada o el ocasional. Asimismo, Estaremos frente a una real tercerización cuando se cumplan los **requisitos** que son: que el tercero (contratista) ejecute su actividad por su cuenta y riesgo, contacto con sus recursos financieros, técnicos y materiales y con el personal bajo su exclusiva subordinación. (Puntriano, 2017, p.21).

Asimismo Según refiere Navarrete, M. (2018) que la denominación sobre el mecanismo de la tercerización más conocida como "**outsourcing**" siendo la **tercerización el proceso del desplazamiento** también conocido como la externalización por lo general, esta figura nace cuando una empresa necesita un producto, una habilidad o una experiencia específicos que no se pueden realizar dentro de la empresa, en lugar de contratar gente nueva y capacitar a, las empresas recurren a la subcontratación, lo que les ahorra tiempo y dinero, todo ello realizado bajo el marco normativo de la Ley 29245 que regula las contrataciones de tercerización laboral (p.30).

Por otro lado, estaremos ante una **desnaturalización de la tercerización laboral** cuando se compruebe que la empresa tercerizadora incumple con las obligaciones señaladas en el **Artículo 4** del D.S. 003-2002-TR, esto tendrá como consecuencia que el personal tercerizado pase a tener un vínculo laboral directo y a plazo indefinido con la empresa. Siguiendo la secuencia Putriano, C. (2017). señala que: Lo que ha promovido la tercerización laboral, es **la** reducción de costos,

la mayor productividad y la mayor flexibilidad de adaptarse a la necesidad del mercado **(p.39)**.

La tercerización como el **motor principal del Crecimiento de la economía**, nace a la necesidad de las empresas de ser competitivas dentro del mercado. Asimismo, **Vásquez. (2018)**, en su libro “Crecimiento económico estructura del mercado laboral, pobreza y desigualdad por ramas de actividad económicas” refiere que: el crecimiento económico laboral está fuertemente ligado con la creación de empleo asociándose al sector productivo de las industrias de tercerización (p. 5). Es así que cuando hablamos sobre el crecimiento económico en el sector laboral nos referimos al aumento y una mejor calidad de empleos, y especialmente en el sector más humilde.

Por ello se entiende que el crecimiento económico es fundamental para la economía ya que genera más empleos productivos a este aumento de empleos se conoce como un incremento en la productividad laboral, satisfaciendo las necesidades labores de la comunidad; “cifras que ven reflejadas en la pobreza o el incremento del PBI un crecimiento exclusivo ayuda a estimular el progreso” según la (Organización de las Naciones Unidas,2021). Cabe precisar que las MYPES, ubicadas en la provincia de Lima, se dedican a la tercerización laboral en sus “**dos modalidades con desplazamiento y sin desplazamiento**” (Toledo,2015, p. 50). Estas representan una gran aportación a la economía de nuestro país, es decir que **fomentan el incremento de nuestro PBI**. Asimismo muchas de las empresas mypes se encargan de realizar trabajos bajo la modalidad de tercerización, vinculadas con la actividad principal de la empresa usuaria.

Por otro lado, la **protección de los derechos laborales**, Castillo, J., Demartini,F., Ferial, P., Angulo,J. y Pineda, A. (2015), explico que: los derechos de los trabajadores, se define como un conjunto de normas y principios, que regulan las relaciones entre el trabajador y el empleador, y así mismo ambos con el estado, con el fin de poder proteger la tutela de trabajo” (p.225).Además, entre las obligaciones frente al trabajador, el personal tercerizado en la modalidad con desplazamiento los contratos que realice el empleador con dicho trabajador, no deberán vulnerar, los derechos laboral, ni de seguridad social del trabajador.(Juristas Editores, 2018, p.188).

Asimismo, no se verá en peligro la **Estabilidad laboral** que es considerada como la garantía de permanencia en el empleo asegurada a ciertas especies de empleados, consistente en la imposibilidad jurídica de ser despedido, salvo la existencia de causa justa expresamente prevista”(Puntriano,2017,p.17). Considerado un derecho que se rige bajo el principio de continuidad laboral, lo que se busca con ello es proteger al trabajador de despidos arbitrarios, ante ello si bien la tercerización laboral en su modalidad de desplazamiento, la contratación es la mayoría de casos es de duración indeterminada, lo cual causa una incertidumbre a la estabilidad del trabajador. Por lo que toda empresa que se constituya en base a las necesidades del mercado deberá evitar las vulneraciones de derechos laborales de su personal contratado.

Los trabajadores de la tercerización laboral del sector MYPES, tiene el deber de respetar los derechos laborales de los trabajadores, el salario no debe ser al mínimo vital, los beneficios laborales que corresponde y deben contar con el seguro complementario de trabajo de riesgo. Al respecto, el Ministerio de Trabajo a través de los inspectores de trabajo tiene la **función de inspeccionar, vigilar y controlar el cumplimiento de la normativa laboral**. (Plazas, G y Plazas, V,2014, p.35), es por ello que el estado debe sancionar a las empresas si éstas vulneran los derechos laborales del trabajador tercerizado.

Por otro lado, el **Derecho a la libertad empresarial**, se encuentra tipificado conforme al artículo 58 de la Constitución del Perú de 1993 la cual refiere que nuestro modelo económico, está caracterizado por ser un modelo de economía social de mercado, tiene como principio la libertad de mercado basado en la equidad social respetando el bien común y el interés general de la persona, no solo como individuo sino como sociedad en su conjunto. El autor Jorge Avendaño sostiene que la libertad de empresa integra el derecho más amplio de libertad de iniciativa, ya que comprende la libertad de contratación, de transacciones económicas, como también a la actividad y la libertad de ejercicio de esta misma (p.177).

Así mismo el derecho a la libertad empresarial va permitir que se desarrolle el derecho sindical, ya que con ella nace el sindicalismo como institución como protección de los derechos laborales. (Rahim, M y Islam, S, 2020, p.18). En ese sentido, el fin que tiene el Estado es brindar una libertad de creación de empresas

y libertad a emprender, como es, fundar empresas y de acceder al mercado de bienes y servicios; busca fomentar la iniciativa privada entre los particulares y el Estado. (Derecho, 2021). La empresa es motivada por la **necesidad de mercado** y deseo de obtener un beneficio económico. La empresa según su tipo se podrá clasificar con fines o sin fines de lucro o gubernamentales. (Instituto de Estudios Económicos, 2021). En base a ellos, la tercerización laboral obedece a la necesidad y estrategia del empresario de organizar su empresa, basándose en el derecho de la libertad empresarial, reconocida en la constitución. Ante ello, pudimos concluir que el estado debe garantizar el derecho a la libertad empresarial, desde la creación de una empresa, al acceso al libre mercado, hasta al manejo de organización y dirección del negocio de la empresa.

Asimismo **la libertad de creación empresarial**; la constitución política del Perú, en su **Art. 59** hace referencia: El estado estimula la creación de riquezas y garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa, comercio e industria. Asimismo, la creación de empresa contribuye significativamente en el crecimiento económico, por lo que el estado tiene el deber y “la necesidad de promover los derechos sociales, económicos, derechos del trabajador y de la libertad de asociación” (Weisband, E y Oner, S, 2011, p.20). Ante ello, la definición de libertad de empresa según refiere Rioja, B. (2022) se define como la facultad de poder elegir la organización a la cual se quiere enfocar los recursos económicos, para el desarrollo de una determinada actividad de prestación de servicios o bienes de producción, para la satisfacción de la demanda de los consumidores o usuarios.

Respecto a la segunda subcategoría contratación de personal tercerizados es el punto de cierre o también conocido como la fase del reclutamiento o sección donde se le da formalización al posible candidato dentro de la empresa como empleado debemos tener en cuenta que está enfocado en el aspecto del empleado. (Vásquez, 2017). Dicho personal contratado forman parte fundamental de una empresa tercerizadora ya que son quienes se encargan de realizar la prestación de servicios. Es por ello, que los trabajadores que laboran para la empresa tercerizadora cuentan con derechos laborales que deben ser respetados, los cuales se encuentran establecidos en los tratados internacionales de los derechos humanos y en nuestra Constitución Política en su artículo 24, las cuales deben ser reconocidas para establecer relaciones laborales que beneficien

a todos. Asimismo, el empleado mediante un contrato de que voluntariamente firma logra incluirse dentro del parámetro legal.

Surgió de este modo una relación laboral y de este modo el comienzo a una prestación de servicios, estableciendo el periodo de trabajo, así como también lo referente a la remuneración, el descanso, los beneficios acorde la ley laboral, concretamente en los artículos 4º y 5º Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, según la empresa en la cual se esté laborando, y también se verá la forma de extinguir el vínculo laboral. (Cornejo, V, 2019).

Para finalizar, como complemento y en aras de enriquecer el conocimiento desarrollamos los **enfoques conceptuales** de los siguientes términos. **Flexibilidad**; según refiere hace referencia término que se refiere a la capacidad de adaptarse y responder a las necesidades y cambios productivos dentro del mercado de trabajo, permitiendo a las empresas regular con libertad el empleo de su fuerza de trabajo. **Empresa usuaria** Valderrama, L (2019) respecto a ello refiere que “Es aquella empresa que encarga o delega el desarrollo de una o más partes de su actividad principal a una empresa tercerizadora” (p.187). Ante lo referido se tiene que en la figura tercerización aquella que contrata a la empresa tercerizadora para la prestación de sus servicios.

La Intermediación laboral respecto a ello Zavala, A (2011) refiere que en esta figura se da “un destaque de trabajadores para que ellos laboren dentro de otra empresa usuaria y bajo sus órdenes” (p.35). Siendo que esta figura al igual que la tercerización permite la externalización de la prestación de servicios, ambas figuras se diferencian entre ellas en el modo de trabajo y de la relación laboral.

Actividad principal Valderrama, L (2019) señala que “se refiere a las diferentes etapas del proceso productivo de bienes y de prestación de servicios: exploración, explotación, transformación, producción, organización, administración, comercialización y en general toda actividad sin cuya ejecución se afectaría y/o interrumpiría el funcionamiento y desarrollo de la empresa” (p.187). En la tercerización la actividad principal viene a ser el giro del negocio de la empresa usuaria es decir a la actividad empresarial a que se dedica en el mercado laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación fue con **enfoque cualitativo** ya que conforme señala Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) este enfoque se centra en buscar porqué ocurre el fenómeno estudiado y en las condiciones que llevan a que ello ocurra, es así que nuestra investigación busco recolectar, indagar, y realizar una discusión y análisis subjetivo respecto a las categorías de la tercerización y derecho de la libertad empresarial

Con respecto al **tipo de investigación será básica**; Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) sobre este estudio señalo que se busca mejorar las conceptualizaciones y explicación de ciertas teorías del objeto de estudio desde una rama específica de la ciencia para crear datos que refuten o refuercen la tesis propuesta al inicio de esta investigación, teniendo en cuenta lo mencionado las categorías se encuentran basadas en nuestra realidad problemática, por lo que se va analizar artículos, tesis relacionadas a estas. Es así que nuestra investigación pretendió generar conocimientos, en base a las fuentes primarias utilizadas, con la finalidad de dar a conocer como la restricción de la tercerización afecta al derecho de la libertad empresarial.

En referencia al nivel investigativo este fue señalado también por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) como nivel **descriptivo** debido a que existió una vinculación entre las variables y se obtuvo obtenido un grado de conocimiento entre las mismas, cabe señalar que en el presente trabajo se estudió las principales características y generalidades respecto a la tercerización y el derecho a la libertad empresarial.

Así también, con respecto al nivel de investigación presentado fue pertinente señalar que Arias (2021) expreso que se trata de un nivel no experimental ya que el estudio de las variables no implico su manipulación sino solo la conceptualización del mismo. Además de expresar que según Arias (2021) se trató de un corte transversal debido a que el estudio se realizó con una mirada objetiva al presente sin tener la necesidad de prolongar el estudio por un tiempo mayor al ya usado.

El diseño de investigación que se utilizó es la **Teoría Fundamentada**, porque el resultado de los datos que recogimos del instrumento de análisis documental y en la guía de entrevista, la cual se aplicó con el instrumento ficha de análisis documental y la guía de entrevista, nos ayudó a tener un resultado que permitió aportar una teoría que va estar fundamentada en los diversos datos que se van recoger con los instrumentos que se aplicaron, permitiendo proponer la solución que permite la protección de los trabajadores tercerizados y de las empresas que se dedican a tercerizar actividades vinculadas al objeto principal de la empresa usuaria.

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Al ser una investigación con enfoque cualitativo conllevó al análisis de las categorías que se hallan dentro de su esquema, lo que a su vez formó parte de la estrategia metodológica que optó el investigador, posibilitando así obtener problemas que se encuentran conforme al uso de las categorías y subcategorías presentadas a continuación.

3.3. Escenario de estudio

La presente problemática de la investigación estuvo enfocado el sector de Lima Metropolitana, territorio perteneciente que está dentro de la Capital de Lima, en las empresas que realizan el servicio de tercerización, lo que nos sirvió como base primordial, toda vez que serán las principales empresas afectadas debido a que Lima en la actualidad cuenta con un gran número de empresas que se dedican al servicio de tercerización laboral.

3.4. Participantes y Documentos

Teniendo en cuenta el presente instrumento del proyecto que fue la guía de la entrevista, vimos por conveniente poder dirigir a 6 profesionales los cuales serán abogados, expertos en las materias de derecho civil, derecho laboral; asimismo, abogados que laboran en el Ministerio de Trabajo y en Indecopi; que mediante su amplio conocimiento, nos pudieron brindar una postura, opinión acertada y/o juicio, de valor constructivo el cual servirá como sustento base para poder entender a fondo lo que sería las Restricción de la tercerización laboral y el derecho a la libertad

empresarial. Asimismo, se realizó una lista de documentos con contenido jurídico, las cuales nos permitirá cumplir el objetivo planteado en nuestra investigación, por lo que, hemos priorizado, jurisprudencia y la constitución del Perú. A continuación, se grafica en los siguientes cuadros para una mayor información:

Tabla N° 01: De Participantes

NOMBRES	CARGO
Arnold José Vidal Cristóbal	Licenciado en derecho, abogado colegiado en el colegio de lima con numero de colegiatura 70675, especialista en materia civil, laboral en DIGEMID área legal.
Edgard Eduardo Huaroma Montano	Abogado litigante especializado en materia Laboral, colegido por la colegio de abogados del Santa, Chimbote.
Jesús Manuel Sabrera Lopez	Abogado por la universidad de NACIONAL FEDERICO VILLARREAL, especialista en civil, labora en DIGEMID, en Jefe de área de instrucción Procedimiento sancionador
José Miguel Saldarriaga Medina	licenciado en derecho por la Universidad Nacional De Trujillo, Abogado Litigante especialista en materia laboral con el grado de maestro en derecho mención: derecho del trabajo y de la seguridad social por la Universidad Nacional De Trujillo
Lucas Olivera Coronado	Juez especializado, Del juzgado civil de Motupe, Linceado por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo
Freddy Raúl Carrillo Véliz.	Licenciado por la universidad de Lima, con maestría en gestión y política pública, por la de Universidad Nacional Federico Villarreal, con 12 años en Ministerio De Trabajo, en área de control de inspecciones Laborales, con 23 años en sector público,

Fuente: Elaboración propia, 2

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se usó en la presente investigación será la entrevista, misma que según Arias (2021) es conceptualizada como aquella guía de preguntas donde el investigador tiene la libertad de agregar nuevas interrogantes conforme se desarrolla la misma con el entrevistado para poder tener mayor precisión y conceptualización de lo que se le pregunta y que tiene relación con el objeto de investigación, lo que nos permitió el estudio de nuestra categoría tercerización laboral y derecho a la vulneración empresarial. Asimismo, como instrumento se utilizó la guía de entrevista; con respecto al instrumento usado Arias (2021) señala que el más idóneo es la **guía de entrevista**, la que se trata de un documento que tiene plasmado las preguntas y la forma en que estas se realizaron al entrevistado para poder obtener una mejor información del mismo que ayude a obtener mejor información que pueda servir a la investigación, lo cual nos permitió realizar una serie de preguntas planteadas en base a nuestros objetivos generales y específicos.

Asimismo, **análisis documental**, fue una técnica en la cual se recolecto todos los recursos acertados, en fundamento a documentos evaluados de informaciones que hacen prevalecer la problemática de importantes datos para que nos permitió llevar un deseable análisis de investigación de diferentes categorías, y como instrumento a la ficha de análisis documental la cual permitió analizar los resultados, conclusiones de tesis y artículos científicos indexados, norma jurídica y jurisprudencia lo que nos permitirá más adelante dar respuestas a nuestros supuestos planteados, la elaboración de la discusión y con ello finalmente llegar a las conclusiones.

Tabla 02 Validación de guía de entrevista

VALIDADOR	CARGO o INSTITUCIÓN	PORCENTAJE
Mg. Jean Marco Víctor Oviedo Grados		95%
Dr. Vasquez Torres Arturo Rafael	Metodólogos de la Universidad César Vallejo – Sede Lima Norte	95%
Dr. Tocunaga Ore, Gina Victoria		95%
Promedio		95%

Fuente: Elaboración propia

3.6.- Procedimiento

El procedimiento de la investigación se realizó empezando por la identificación del problema social, en este trabajo de manera específica se observó un problema ante una posible restricción en la figura de tercerización laboral, la cual afectará a muchas empresas tercerizadoras, a partir de ello se elaboró nuestro problema, se planteó las categorías la tercerización laboral y el derecho a la libertad empresarial; luego se analizó las diferentes fuentes documentales relacionados a nuestras categorías, redactamos la introducción en la cual, abordamos la problemática a nivel internacional, nacional y local; asimismo, formulamos el objetivo general y el específico, los supuestos y se justificó nuestra investigación de manera teórica, práctica y metodológica.

También recopilamos antecedentes internacionales y nacionales de diferentes autores que ya han realizado una investigación relacionada a la tercerización laboral y el derecho de la libertad empresarial; asimismo las subcategorías la cual

fue plasmada en el marco teórico. Luego, se elaboró la metodología que se utilizó en la investigación, se estudió las conclusiones que llegaron los diferentes autores la cual se plasmó en el marco teórico, esto nos permitió realizar un análisis la cual nos sirvió como base para la realización de la guía de entrevista.

Tabla N°3 – De las categorías y subcategorías

Categorías	Subcategoría 1
1.- Tercerización laboral	La tercerización como el motor principal de crecimiento de la Economía
	Protección de los derechos laborales
2 Derecho a la libertad empresarial	La libertad de creación de empresa
	Contratación de personal tercerizado

Fuente: Elaboración propia

3.7. Rigor científico

En relación a la interpretación de los documentos y material que se utilizó en la investigación para dar respuesta a la problemática y contribuir de manera intelectual, estas deberán cumplir las principales características que tiene una investigación de enfoque cualitativo, toda vez que el trabajo cumplió con el rigor en la investigación cualitativa: **credibilidad**, debido a que los resultados de los documentos (tesis, artículos científicos) que se analizaron fueron verídicos. Transferencia, porque la investigación podrá extender los resultados a otros escenarios y poblaciones semejantes en los que se estudiará el fenómeno relacionado a la tercerización laboral y su posible eliminación parcial. Y **confortabilidad** porque la información que se obtuvo fue objetiva, los datos no se manipularon para adecuar o beneficiar a los autores de la investigación; por ello es que los diversos investigadores en el porvenir podrán tomar esta investigación como información verídica redactada con el propósito y finalidad de que puedan obtener resultados semejantes a su investigación.

Así mismo, las bases teóricas y antecedentes analizadas fueron estudiadas en base al lineamiento de la secuencia lógica y estructura de la investigación con objetividad para la obtención de resultados por los datos reales recopilados y examinados por otros investigadores. Y para finalizar la **validación de la guía de entrevista**, que fue validada por los asesores metodológicos, los cuales dieron conformidad para su aplicación, dichas preguntas fueron de acorde a los objetivos planteados, manteniendo siempre coherencia, claridad, lógica y objetividad.

3.8. Método de análisis de datos

El análisis fue de **método descriptivo** se utilizó este método debido a que la investigación se analizó, recopiló información importante de la tercerización laboral y el derecho a la libertad empresarial, de diferentes autores que realizaron un estudio previo de nuestras categorías. Este método se basó más en examinar los resultados por medios de una compilación para recabar los datos para mejorar la supervaloración a fin de la resolución de una situación del trabajo de investigación. Según Zorrilla (2016) Esta metodología implicó mucha recaudación de información y tener una buena descripción sistemática de documentos para dar un plan claro de cada aspecto de diferente información en varias situaciones.

La superioridad que tuvo el análisis es el aprendizaje que su metodología simple, de corto tiempo en lo cual el autor hace un propósito en describir varias situaciones y eventos. (p.74). Asimismo, el **método hermenéutico**, se utilizó este método ya que es una forma de analizar la interpretación de las diversas fuentes de guías documentales estudiadas para poder aplicarlo en la presente investigación, logrando así que exista relación entre la tercerización y el derecho a la libertad empresarial. Según Hun (2016) nos hace un hincapié que el método hermenéutico nació de diversos interrogantes de los supuestos positivistas, promotores de la descendencia de novedades de conocimiento en el campo del método, lo cual origina una quebrada epistemológica sobre un ejemplo empírico de la filosofía humanista que conformaron una enseñanza autónoma en una teoría general de la interpretación. (p.22).

Por otro lado el **método analítico**, este método se utilizó durante la verificación documental de la investigación examinando los componentes la tercerización laboral y la vulneración de derecho a la libertad empresarial, a partir con las

subcategorías propuestas, lo cual nos llevó así a nuevos conocimientos, a una mejor distinción, a identificar la relación existente en categorías y comprensión del fenómeno estudiado, en este método se estudió los acontecimientos empezando de la separación del objeto de estudio en diferentes y específicas partes de cada una para instruirse en forma individual (análisis) y que luego se acoplaron en dichas partes de la investigación. Según Bernal (2006) el método analítico da razón del objeto instruido en el ámbito que ocupa cada grupo de investigación, con una drástica investigación documental, en que se manifiesta cada método dependiente tanto en ciencias sociales como humanas, el autor da una definición que es aplicado en análisis de discordia que tienen diversas formas de manifestación como las costumbres y de manera fundamental. (p.103).

Finalmente, el **método Inductivo**, se utilizó uso de este método porque se partió de lo general para llegar a las conclusiones primero identificamos el problema, luego se analizó tesis, artículos científicos de diferentes autores que realizaron un estudio previo sobre la categoría tercerización laboral y el derecho a la libertad empresarial, llegando así a las conclusiones. Tal como señala Dávila (2016) esta metodología es nueva en adquirir nuevos aprendizajes y tanto el autor afirma que las enseñanzas llevadas son imprescindibles en un recaudado de datos particulares y hacer generaciones a partir de ellos con en fenómenos en inferencias de clases enteras de observaciones (p.20). En este método se recabó y recopiló información de conclusiones generales realizando diversas observaciones con apoyos específicos, con el fin de una conclusión general que fue parte de la investigación.

FIGURA N°1- Grafico sobre los métodos de análisis de datos.



Fuente: Elaboración propia

3.9. Aspectos éticos

En el presente trabajo de investigación se respetaron los protocolos, exigencias metodológicas tipificados y las disposiciones académicas, en conjunto a los diversos reglamentos como los documentos normativos que fueron aprobados y por ende expedidos por el área de Investigación Académica de la **Universidad César Vallejo** como: **la Resolución de Vicerrectorado de investigación N°062-2023-VI-UCV**. Así mismo, en base a los derechos de autor puesto que las bases informativas como, tesis, revistas indexadas, libros, artículos científicos, se respetaron el **derecho a la propiedad intelectual** de otros investigadores, según lo previsto en la **Ley de Derecho de Autor**, así también se citaron bajo el lineamiento establecido por las normas de la **(APA) 7.a** edición. En concordancia a ello, se realizó el análisis de verificación de porcentaje de similitud con los diversos trabajos de investigación existentes mediante el software denominado **TURNITIN** de anti-plagio en cada fecha solicitada. Por lo que los datos redactados y recopilados se ajustan a la verdad, manifestando así el principio ético de **transparencia y veracidad**.

VI. RESULTADOS Y DISCUSIÓN:

En este apartado, se desarrollaron los datos recabados por los instrumentos de recolección de datos, específicamente, de la guía de la entrevista y la ficha de análisis documental, así como, los hallazgos del marco teórico y la opinión de los entrevistados, materializando lo que llamamos la triangulación.

Esto se resume en la siguiente premisa: hallazgos del marco teórico + respuestas entrevistados + fuentes documentales = conclusiones de la tesis.

En relación al objetivo general: *Analizar de qué manera la restricción de la tercerización laboral afectará el derecho a la libertad empresarial, Lima - 2022.*

Resultados de las respuestas obtenidas de los entrevistados

-Empezamos con la pregunta N°01, la cual fue planteada a los expertos especialistas fue: *¿Cuáles serían las razones por las cuales las empresas eligen tercerizar servicios vinculados a su actividad principal?* Obteniendo como respuestas:

Olivera (2023) señaló que las empresas suelen subcontratar estas actividades, si no quieren involucrarse en esta fase del proceso de producción, tienen que subcontratar a empresas de terceros.

Por su parte, de manera uniforme, Sabrera (2023), Guaroma (2023) y Saldarriaga (2023) refieren que, acorde a sus experiencias, la mayoría de las empresas quieren que sus procesos sean más flexibles, más eficientes pero siempre buscando que los costos para su realización, sean lo más reducido. En este sentido, la reducción de costos es mejor con la subcontratación porque no crea carga de trabajo, genera más ventas y no crea riesgo en la producción y se obtiene un buen producto, a través de la contraprestación, entonces, en buena cuenta ya es un producto final que puede utilizar para desarrollar aún más su negocio. Además, es más óptimo la tercerización, desde un punto de vista técnico laboral, porque contratar a un trabajador de forma directa muchas veces resulta más costoso porque el nivel remunerativo de la empresa principal puede estar por encima de lo que se le puede pagar a un trabajador de una empresa tercera, pese a que realizan las mismas actividades.

Sin salir mucho del marco de estas apreciaciones, Vidal (2023) afirma que las empresas acuden a la tercerización no solo porque permite una reducción de costos, sino también debido a que les coadyuva a concentrarse en su actividad principal, esto quiere decir que se concentran en el **Cort Business** y no se distraiga con otras actividades, que no son de su especialidad, que no son de su rubro, las cuales podrían estar referidas a la seguridad, la limpieza, o quizás la distribución u otros, entonces se centrarán en las facilidades que brinda la tercerización laboral.

-Seguidamente, la pregunta N° 02 fue *¿cómo podría vulnerar el derecho a la libertad empresarial la eliminación parcial de la tercerización?* Los mismos que absolvieron lo siguiente:

Vidal (2023) nos aporta una interesante respuesta, que será materia de análisis en el apartado de discusión, para su modo de ver las cosas, las empresas, como personas jurídicas, así como también las personas naturales, tienen el irrestricto derecho a la libertad contractual, esto se reduce al derecho de contratar y a elegir con quién contratar, derecho que está regulado en el campo del derecho societario, el derecho comercial. La misma que tiene y guarda una íntima relación con el derecho laboral, porque quienes prestan los servicios son las personas y tiene que reconocerse su derecho laboral. Entonces, la eliminación de una tercerización laboral solamente se retiraría del ordenamiento legal, pero en la práctica se seguirían celebrando contratos donde la empresa usuaria o empresa principal podrá contratar con otra empresa la realización de determinada actividad, con otra empresa, la determinación de una actividad A O B o otras empresas, porque este tipo de acciones se dan en la actualidad en el mercado las actividades comerciales de las empresas y se desarrollan de esa forma, contratan con “N” empresas el desarrollo de sus actividades.

Sin embargo, Guaroma (2023) señala que la eliminación afectaría en el sentido de que las empresas tendrían que contratar personal en lo sucesivo, trabajadores para que realicen las actividades principales es decir el núcleo principal, o, sino, tendría que requerir a máquinas que realicen actividades y reemplacen la mano humana, en su afán del empresario de querer más ingresos, tratando de abaratar los gastos pero sin que se pierda la calidad del producto final, ese supuesto, sí conllevaría a la pérdida de trabajo constante, habiendo menos demanda de

contratos de servís, tercerizadoras y mediadoras, lo que ocasionaría masivos despidos arbitrarios, ya que la mayoría de contratos son a tiempo determinado

Con una parecida preocupación, Saldarriaga (2023) refiere que definitivamente la limitación en cuanto a la tercerización de parte de la actividad principal, afectaría la libertad de empresa porque reduciría el ámbito de aplicación de la tercerización y, por lo tanto, muchas empresas que se dedican justamente Alcor Business parte de esta actividad principal, van a ser desvinculadas, o ya no van a poder mantener sus contratos vigentes y de esa forma se perjudican y a los trabajadores que dependen de ella.

Por su parte Sabrera (2023) señala que existen actividades que pueden ser tercerizadas y no pueden ser tercerizadas, siempre y cuando las actividades específicas como tercerización se siguen desarrollando bajo el mismo supuesto donde no genere contraprestación monetaria o de una fuerza de trabajo y donde no haya subordinación podría tercerizarse y no vulnerar el derecho a la libertad de empresa.

Le sigue Carrillo (2023) quien respondió que este sistema tiene como trayectoria en los estados unidos así se fue prolongando dentro del sistema latinoamericano, llegando así a Perú, siendo la finalidad que estamos tratando con empresas especializadas en una determinada laboral, eso implica estructura, tecnología, en otras palabras, es reducción de costos, mediante este modo los costó van hacer muchas más menores yo como empresa contratante me voy dedicar a mi labor como actividad principal y la actividades secundarias estarían a cargo de aquellas actividades de empresas tercerizadoras. Otro asunto que conllevan a las empresas tercerizadoras que contraten este tipo de servicios es la tecnología, hay que en muchas veces esta tecnología no la tiene la empresa contratante.

De forma más técnica, Carillo (2023) refiere que el Decreto Supremo 001-2022-TR, el cual tiene que ver con lo que es la modificación de la tercerización, son justamente de una jurisprudencia factual, es decir son experticia de los inspectores los cuales se han recogido durante tantos años, a través de las visitas de inspección, fiscalización a las empresas tercerizadoras, como es el objeto de la empresa, es ahí cuando la SUNAFIL, siendo el objeto social muy importante toda vez que hay determinamos si la empresa forma parte de la actividad principal de la

empresa contratante o si están realizando un labor de tercerización, toda vez que es que el núcleo es lo que identifica a la empresa frente a sus clientes finales. Las empresas que se han adecuando a este sistema de tercerizar con el animus, claro no todas empresas, pero sí la gran mayoría con el único fin de poder evadir responsabilidades de carácter laboral, es por ellos que se tomó esa normativa, con ánimo de poder parar la exportación del trabajador y sus derechos laborales.

Por último Olivera (2023) sostiene que debemos partir de la idea de que la tercerización propone una estabilidad laboral relativa en tanto la desvinculación puede producirse por muchas variables, ahora la tercerización es una situación extraña con la misma relación laboral toda vez que no es continua, y es extraña propiamente con relación al derecho del trabajo, a mi propio modo de ver no afectaría propiamente este derecho de las empresas en tanto trata de proteger la ponderación del derecho de empresas y también del trabajador con su relación a la estabilidad si bien es cierto no hay una estabilidad absoluta pero sí relativa, entonces el legislador a través de los mecanismos necesarios trata de proteger al trabajador tercerizado.

-Finalmente, la pregunta N° 03 fue *¿Considera que la medida de eliminación parcial de la tercerización sería inconstitucional?* Los expertos absolvieron lo siguiente:

Olivera (2023) manifestó que sería inconstitucional en tanto de que está en contienda dos derechos fundamentales el derecho de la empresa de autorregularse, involucrándose en la economía a través de procesos productivos, y también está el derecho del trabajador irrenunciables a efectos que sean protegidos sus derechos, en tanto no me parece inconstitucional.

Para Vidal (2023) El hecho de que sea constitucional o no constitucional no sólo va de acuerdo a que forme parte del ordenamiento legal, recordar que es un derecho fundamental la libertad y ligado a ello, la libertad a contratar y elegir con quién contratar sobre qué contratar. ¿Entonces que se retire esto? En mi opinión, no creo que sea tan relevante.

En contraposición a las opiniones antedichas, Sabrera (2023) considera que la eliminación parcial sería inconstitucional porque no se debería de ver desde un punto de vista laboral, si no debería verse desde un punto de vista si es que se

cumple o no se cumple con las 3 condiciones (subordinación, remuneración, prestaciones personales) para que exista una relación laboral. Si esto no se cumple, estaríamos hablando de una tercerización, Y si se cumple, estamos hablando de una relación laboral, por tanto, el hecho de que se cree más barreras para la tercerización que no estén enmarcadas en estos 3 supuestos podría entenderse como inconstitucional.

De otro extremo Saldarriaga (2023) sería inconstitucional en la medida de que afecta la libertad empresarial, sobre todo porque dentro de la libertad de contratación y la libertad de contratar, que son los ámbitos de la libertad de contratación, que se encuentra también vinculada a la libertad de empresa. Y no se prescribe que se puedan celebrar negocios jurídicos que se encuentran dentro del marco legal. En la ley de tercerización que no ha sido modificada, permite la contratación para la ejecución de actividades principales, lo que se ha modificado el reglamento y el reglamento atentaría sí contra los previstos en la Carta Magna.

Guaroma (2023) por su lado sostiene que si nos ponemos analizar no todas las empresas tercerizadoras no son grandes empresas, algunas son micro y pequeñas empresas, si bien es claro que los beneficios para ambas empresas son diferentes con respecto a lo que es lo más notorio la CTS, gratificaciones y bonificaciones que si lo tienen las empresas formales que están constituidas como empresas y hecho que no lo tienen las MYPES y pequeñas empresas, se evidencia una gran desigualdad, si bien en la constitución hace referencia que te protege en el despido arbitrario, pero no lo previene, bajo esta lógica bien la contingencia pero no la prevención bajo esa tónica si sería inconstitucional toda vez que limitaría a varios empresarios y eso conlleva se atente de manera indirecta con derecho al trabajo.

Sin perjuicio de ello, Carrillo (2023) señala que la eliminación parcial de la tercerización va hacer cuestionada constitucionalmente en algunos casos no todos, si bien puede afectar la libertad empresarial y otros derechos la libertad de libre competencia, pero que sucede la gran mayoría que asume esta labor tiene esta práctica las cual ha sido comprado en diferentes tipos de actas de informaciones los cuales desarrollan los inspectores de SUNAFIL, bueno la cual ha sido mal utilizada si bien es claro los derechos laborales son muy importante pero también hay un interés público y eso es muy importante poder defenderlo en la actualidad.

Resultados extraídos de las fuentes documentales

Para el objetivo general: Analizar de qué manera la restricción de la tercerización laboral afectará el derecho a la libertad empresarial, Lima - 2022, se tuvo a bien considerar tener en cuenta el **Decreto Supremo 001-2022-TR**, decreto que modifica el Decreto Supremo N° 006-2008-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29245 y del Decreto Legislativo N° 1038, que regulan los servicios de tercerización.

Para reforzar este postulatorio se tomó en consideración lo esgrimido por la Tercera Sala Constitucional de la Corte Superior de Lima, sobre el **Exp. 756-2022**, Tercera Sala Constitucional de la Corte Superior de Lima de fecha 3 de abril del 2022, donde ha interpretado el artículo 2 de la norma otorgándole un sentido interpretativo que, a su criterio, evita que resulte ilegal o inconstitucional y pueda subsistir. La interpretación que se debe hacer del artículo 2 del Reglamento, según la Sala, es que sí es posible tercerizar las actividades que forman parte del núcleo del negocio, siempre que su utilización no sea "indiscriminada" y/o "abusiva (fraudulenta)", en perjuicio de los trabajadores. Esta interpretación supone que la tercerización del núcleo del negocio no está prohibida en sí misma, siendo que solo se desnaturalizaría si se utiliza de forma indiscriminada o abusiva.

Por último, la Sentencia del tribunal constitucional **N°013-2014-PI/TC** de fecha 10-10-2019, donde ratifica la constitucionalidad y armonía con el ordenamiento jurídico laboral, la ley de tercerización laboral en el extremo de que la aplicación del sistema de contratación de la tercerización no restringe la tercerización de actividades principales (sin distinción alguna)

Resultados de los autores del marco teórico

Del Bono y Bulloni (2021) quienes han afirmado que existe un notable aumento de la tercerización como forma de contratación y que la misma incrementa la posibilidad de riesgos laborales por lo que las empresas deben cumplir con lo acotado en los dispositivos legales. Esto quiere decir que la tercerización puede ser una estrategia que proporcione beneficios en términos de reducción de costos empresariales y mejora de la eficiencia.

Le sigue **Cabel y Namoc (2021)** quien concluyen que la tercerización disminuye los costos empresariales de la industria, además de proporcionar ventajas esenciales como una mayor eficiencia y disminución del costo laboral. Esto trae múltiples ventajas, la tercerización puede permitir a las organizaciones centrarse en sus competencias centrales y en áreas de mayor valor añadido, mientras delegan las tareas secundarias a proveedores externos. Esto puede mejorar la eficiencia general de la empresa, ya que se dedican más recursos y energía a actividades que generan un mayor impacto en el negocio principal.

Respecto al Objetivo Específico 1: *Determinar de qué forma la tercerización laboral como el motor principal del crecimiento de la economía se relaciona con la libertad de creación de empresas, Lima - 2022.*

Resultados de las respuestas obtenidas de los entrevistados

-Como parte de la secuencia de las entrevistas, se le formuló la pregunta N°04 *¿De qué manera las empresas tercerizadoras influyen en el desarrollo de la economía del país?* Sus respuestas fueron:

Olivera (2023), Sabrera (2023), Saldarriaga (2023), Guaroma (2023) y Vidal (2023) de **forma unánime**, mencionan que teniendo en cuenta que a través de la tercerización laboral se logra que las empresas se dediquen exclusivamente con mayor atención, con mayor prestancia a su actividad principal, esto ayuda a dinamizar la actividad comercial de todas las empresas, ayuda a que se generen nuevas formas de empleo bien, toda vez que, por ejemplo, si tengo una empresa que comercializa mesas, bueno soy dueño de una carpintería y tengo en mi familia la experiencia de carpinteros, maestros, carpinteros, nos centramos en fabricar y elaborar muebles, pero yo no sé vender, entonces tendría que constituirse, tendría que conseguir los servicios de otra empresa que realice esta actividad, otra empresa que realice la actividad de promocionarlo, otra empresa que realice la actividad y llevar mi contabilidad. Entonces estas formas directamente influyen en el desarrollo de las actividades comerciales al interior de nuestro País.

En contrapartida, agrega Carrillo (2023) debemos entender que yo como empresa tercerizo las tareas principales pero especializadas toda vez que, al no contar con el personal especializado y necesario, siendo la inversión que me

demandaría esa laborar especializada así también a falta de maquinaria moderna o especializada es hay que aplico la tercerización conllevando una mayor productividad y mayor crecimiento económico más rápido, hay en día vemos que el Perú está que se comienza a industrializar. La tercerización es una fuente de crecimiento de empleo al igual que las micros empresas que han generado una gran cantidad de empleos, pero lo recomendable sería que estas empresas cumplan con lo que manda la ley.

-En pro de dar respuesta a dicho objetivo trazado, se confeccionó la pregunta N°05 a los expertos, que a la letra señala: *¿Por qué considera que el Estado debe proteger la autonomía empresarial de las empresas tercerizadoras?* A continuación, sus respuestas:

Saldarriaga (2023) sostiene que si la libertad de empresa forma parte también del bloque de constitucionalidad, con las limitaciones que el tribunal ya ha señalado en cuanto al derecho de contratación, el derecho a contratar el estado debe emitir normas que sean compatibles con ella, con este precepto constitucional, pero además también el estado debe velar por que esta libertad empresarial no se verá trastocada por normas, justamente que limitan o restringen de manera irracional, inadecuada, ilegal el ámbito de ejercicio de la libertad empresarial.

Siendo más tajante en su respuesta Vidal (2023) considera que el estado es un ente rector, regulador y garantizador de todos los derechos de las personas naturales, personas jurídicas, y tiene que promover que las libertades, los derechos constitucionalmente protegidos no se vean mellados, no se vean vulnerados de alguna forma ese sentido, sí yo creo una persona jurídica constituye una persona jurídica, con un grupo de amigos, un grupo de socios, el estado tendría la obligación de que todos mis derechos como persona jurídica sean respetados.

Siguiendo esa línea de percepción, Sabrera (2023) sostiene que el estado como ente regulador debe fiscalizar la actividad comercial protegiendo los intereses de los ciudadanos en pos del desarrollo socioeconómico del país. En este sentido, una medida que limita aún más el libre comercio, la actividad libre, la actividad de la libre empresa. Se entendería como limitadora irrestricta a los derechos, por lo tanto, lo correcto sería que se ve un poco más de libertad para que ellos puedan contratar siempre y cuando se desarrolle dentro del margen de la ley.

Sin perjuicio de ello, Guamora (2023) y Olivera (2023) opina que no debería protegerse dicha autonomía porque si considera que hay alguna desigualdad, o transgresiones en la norma y se tendría que mejorar, desde mi punto de vista no veo que el estado debe proteger la ley de tercerización porque hay algo que está mal y se debe de cambiar o adecuar a las condiciones que el mercado se adecue, siempre y cuando se respeten los derechos laborales de los trabajadores, así como las de las empresas

Agrega Carrillo (2023), en respuesta a la interrogante, debemos entender que si no hay libertad empresarial y estamos con un economía restringida, el destino va hacer muy pobre y el desarrollo tecnológico, industrial va hacer muy precoz, Sudamérica somos unos de los países con un régimen democrático diferencia de otros países que tiene gobiernos de izquierda, países que anteriormente iban a la vanguardia como Colombia, Chile, hoy en día vemos hay mucha migración por parte de la ciudadanía colombiana, nuestra constitución habla de una economía de libre mercado, en la praxis vemos que existe una economía liberal, esto a su vez gracias a la solidez que tiene el banco central de reserva, nos ayuda a sostener esta economía. La autonomía empresarial juega un rol empresarial, pero no poder ser muy liberal también tiene que haber un ente regulador que es el estado, lo que genera una protección con lo referente al trabajador, toda vez que en una relación laboral es la parte más débil esa hay que entra a tallar el estado con un entre regular y protector

-Siguiendo esa línea, se efectuó la pregunta N.º 06 *¿De qué manera considera ud que las MYPES dedicadas a la tercerización laboral contribuyen al crecimiento de la economía de nuestro país?* Las respuestas fueron:

Olivera (2023) afirma que Las MYPES si influyen ya que un gran parte de empresas del negocio interno del país, influyendo en la contratación del personal, en la canalización a las empresas que necesitan ese tipo de servidor o de un servicio que no desean realizan o que les distrae para efectos que de realizar labores de mayor cumplimiento.

Sabrera (2023) infiere que la participación dentro de la tercerización es muy importante, toda vez de que a fin de seguir flexibilizando costos y no salir de su condición de MYPES, se ven tentados por la tercerización, quizás desvirtuando la

función de esta. En este sentido, es importante mencionar que, Mientras se cumplan que las mypes con la normativa vigente que se adecúe de una manera correcta la tercerización su uso beneficiará al desarrollo del país. Por tanto, considero que la tercerización bien implementada, cumpliendo con todos los requisitos que está que está presente contrato civil Contribuye a mejorar el desarrollo y actividad de la misión del Perú

Saldarriaga (2023) en cuanto a las MYPES, mi respuesta es la misma, que la pregunta cuatro, así como las empresas de tercerización macro, las pequeñas, las medianas empresas también, Generan formalización de trabajadores una fuente de empleo, fuente de ingresos y también contribuyen al país a través de la tributación y los aportes a la Seguridad Social, Y el fondo previsional de sus trabajadores.

Guamora (2023) considera que la MYPES generan más trabajo y mayor producción de servicios de bienes de productos, ayudando a la economía del país toda vez que genera puestos de trabajo donde miles de trabajadores tienen puestos y generan ingresos y esos ingresos alimentan la economía del país mediante un círculo económico, se podría decir que las MYPES son la mano obrera del Perú.

De forma más técnica, Carillo (2023) indica que las mypes es un régimen especial las cuales se iniciaron con constitucional a través de familias, las cuales se llamaban negocios de familias, las cuales forman un rol muy importante en la reactivación de la economía es un buen sustento, la tercerización es justamente que muchas de estas MYPES no cuentan con esas infraestructuras plena para poder desarrollar esa tarea propia de su producción es hay que contratan las empresas tercerizadoras para que ocupen parte de su producción o personal idóneo capaz o capacitado, si bien la misma modificación podría definir que son actividades especializadas, si bien las actividades especializadas tiene por finalidad poder desarrollar ese tipo de trabajos pero esa actividad no puede estar aunada a la actividad principal de la empresa contratante vale decir al núcleo del negocio

De manera distinta y conspicua, Vidal (2023) suscribe una opinión más detallada y analítica que las anteriores, éste afirma que las MYPES dedicadas a la tercerización laboral e contribuyen en forma directa en el crecimiento de la economía del país, toda vez que estas al brindar su servicio especializado, Permiten a las empresas usuarias concentrar sus actividades en el desarrollo de su actividad

principal, es decir, si la actividad usuaria la empresa usuaria no hiciera uso de los servicios brindados por las empresas tercerizadoras, tendría que ocupar su tiempo recursos. Espacio para destinar esta energía en el desarrollo de actividades que no forman parte de su actividad principal, lo cual distraerá su atención en actividades que no le van a generar directamente un beneficio económico o incremento de sus ingresos. No entonces al centrarse únicamente en su actividad principal, esto permite un mejor desarrollo, un mayor dinamismo, en el desarrollo de su actividad principal.

Resultados extraídos de las fuentes documentales

Respecto al Objetivo Específico 1: *Determinar de qué forma la tercerización laboral como el motor principal del crecimiento de la economía se relaciona con la libertad de creación de empresas, Lima - 2022.* Por su contenido e implica con el tema materia de la presente tesis, abordamos los siguientes documentos:

Cas. Lab. 2976-2016, Junín, en este breve extracto judicial, la corte suprema brinda un fructífero aporte jurisprudencial al concepto de tercerización o también conocida en el globo como subcontratación, refiriendo que la externalización de servicios laborales (también conocida como subcontratación), se trata de una figura legal en la cual una empresa nuclear suscribe acuerdos contractuales con una o varias empresas subcontratistas, con el propósito de que estas últimas asuman completamente una etapa del proceso de producción, asumiendo la totalidad de los riesgos y costos correspondientes, utilizando recursos propios, ya sean financieros, técnicos o materiales, y siendo responsables de los resultados obtenidos en sus actividades. Además, se requiere que los empleados de estas empresas subcontratistas están completamente subordinados a ellas en términos laborales.

De igual importancia la **Cas. Laboral N° 15160-2019/La Libertad**, en donde se especifica, a grandes rasgos, cuando la empresa nuclear o usuaria desnaturaliza un contrato de tercerización laboral, y esto es cuando interviene en el personal de la empresa subcontratada, controlando y dirigiendo sus horarios y jornadas de trabajo, cambiándolos, fijándolos o determinándolos.

Resultados de los autores del marco teórico

Rebaza (2022) con cierta preocupación manifestó que actualmente nos encontramos en una etapa temprana frente a la modificatoria del ámbito de

aplicación de la tercerización, la cual tiene un impacto negativo en el crecimiento en sí y no aborda los problemas centrales que realmente enfrentamos respecto a esta figura. Siendo un país donde la informalidad y la falta de derechos laborales son predominantes en estos espacios (incluso con riesgos mortales, como hemos lamentablemente presenciado en accidentes como el ocurrido en el Centro Comercial "Las Malvinas"), es evidente que la estrategia del Ministerio de Trabajo está equivocada, ya que prioriza sectores que ya están regulados y pasa por alto la existencia de trabajadores en la informalidad que no son detectados, y prohíbe donde debería regular

En relación con el **Objetivo específico 2:** *Determinar de qué manera se garantiza la protección de los derechos laborales en la contratación de personal tercerizado, Lima - 2022.*

Resultados de las respuestas obtenidas de los entrevistados

-La pregunta N°07, planteada a los expertos especialistas fue *¿De qué manera la ley N° 29245 de tercerización laboral protege los derechos laborales de los trabajadores contratados mediante la tercerización?* Sus respuestas fueron:

De primera mano, Vidal (2023) opina que la ley N° 29245 en sus artículos 5 y 6 me parece establece cuáles son los beneficios o garantías de los beneficios sociales, beneficios laborales a favor de los trabajadores más aún establece una responsabilidad solidaria entre la empresa usuaria y la empresa de tercerizadora, Es decir, en caso de que presuntamente se haya vulnerado el derecho del trabajador en cualquier extremo, serán responsables ambas empresas, la empresa usuaria, como la empresa tercerizadora. Ambas tendrán que indefectiblemente responder respecto a los derechos del trabajador.

Guamora (2023) opina que la norma aludida tiene todos los derechos laborales dependiendo del régimen al que pertenezcan, si es una grande empresa tiene los derecho del régimen general, pero si es una mypes, desde el punto de practica poco o nada considero que la ley de tercerización proteja los derechos de los trabajadores porque si uno se pone a pensar una micro o pequeña empresa no está en la capacidad de dar todos derechos laborales no necesariamente monetarios

aportes de los derechos como son CTS, gratificaciones hay otros derechos como lo son seguros de Salud, o Seguro familiar, el seguro Vida ley y si es una actividad riesgosa seguro complementario de alto riesgo pero en la práctica muchos de estos factores no se cumplen en los derechos, en la norma dicen que se tiene que dar pero en la práctica no se dan.

Saldarriaga (2023) considera que la Ley N° 29245 protege el cumplimiento de los beneficios de los trabajadores a través de la aplicación de la responsabilidad solidaria, el artículo 9 de la citada norma justamente establece que la empleadora será responsablemente solidaria. La principal responsabilidad solidaria respecto al pago de los beneficios sociales que no habría cumplido la empresa tercerización. ¿Entonces qué más protección que extendería la responsabilidad respecto a una empresa principal o usuaria, que son generalmente empresas que tienen un patrimonio económico bastante importante?

Sabrera (2023) estima que la Ley de Tercerización, fuera del marco del derecho laboral, establece cuáles son las condiciones para ver qué tipo de relación contractual existe, si se trata de una relación contractual o si es una relación laboral, la presente ley trata de darle una protección adicional a la ya existente, lo cual, si se entendería como una traba, al Flujo de Comercio y la actividad y la libre actividad de las empresas

Con una percepción totalmente alejada a las demás, Olivera (2023) señala que hay algunos vacíos e inconsistencias en la ley de tercerización respecto a la desnaturalización de los contratos de tercerización situación que a su criterio habría normas que se deben ajustar a la legislación, por ello, la modificación de este decreto ha ajustado estas fallas respecto a las vulnerabilidades que tenía con respecto al trabajador, toda que muchas empresas tercerizaban sus actividades y los contratos se desnaturalizaban, pero más aún cuando tercerizaban el núcleo principal hay era el debate porque decían son actividades especialísimas y no abarca la desnaturalización, con la promulgación del decreto 001-2021, ha clarificado parcialmente este tema

Según Carrillo (2023) la tercerización laboral tiene como objetivo poder proteger los derechos laborales de los trabajadores contratados mediante la tercerización lo busca en sí es poder proteger los derechos laborales de los trabajadores. Las

igualdades de los derechos laborales deben de tener los mismos derechos labores tanto los tercerizadoras, así como los contratados por la empresa principal, esto incluye lo es seguridad social, el pago de salarios, la protección y el derecho a la sindicalización

-La pregunta N.º 08 efectuada fue *¿Qué beneficios laborales tiene un trabajador contratado por una empresa tercerizadora?*

Empezando por Olivera (2023) quien manifestó que los beneficios labores, deben darse de acuerdo al régimen laboral a que pertenecen los trabajadores, objetos de tercerización, como es el D.L N° 728, como la asignación familiar, CTS, entre otros, el asunto es la vinculación indeterminada, por que las empresas tercerizadoras tienen tiempo de vida mucho más corto que la empresa usuaria o la empresa principal, ese es la debilidad de este sistema, los beneficios son iguales.

Sabrera (2023) considera que no hay ningún beneficio, porque los beneficios laborales son exclusivos de trabajadores y una empresa tercerizadora, se entiende que estaría contratando bajo un régimen civil mas no bajo un régimen laboral. En principio los beneficios laborales deberían ser los mismos, tanto en la empresa principal como en la empresa que realiza la tercerización. Sin embargo, habría que precisar que las empresas tercerizadoras en muchos casos no tienen trabajadores a su cargo, sino que realizan contratos de locación de servicios con los eventuales desarrolladores de este tipo de trabajo o de este tipo de función, porque no es trabajo, para que desarrolle la actividad principal de la empresa que sí cuenta con plantilla con trabajadores, por tanto, ambas empresas, como son empresas, deberían tener los mismos beneficios. Beneficios laborales, sin embargo, la empresa tercerizadora generalmente cuenta con personas que realizan tercerización.

De forma más práctica Saldarriaga (2023) señala que en cuanto a los beneficios que tiene un trabajador de la empresa tercerizadora, son los mismos que de los que tienen un puesto en planilla. El régimen logra la actividad privada salvo que se trate de una tercerizadora que se encuentra acogida al régimen de la micro pequeña empresa, pero no hay ningún tipo de diferenciación.

Guaroma (2023) responde algo muy cierto y detalla una realidad cruda en nuestra sociedad, éste postula que va a depender mucho el régimen laboral en que esté contratado, empresas brindan lo que son las CTS y las gratificaciones de acuerdo a ley, en cambio, si es MYPE sólo recibirá lo que es sus 15 días de vacaciones anuales y nada mas de eso podemos evidencia que la gran desigualdad que existen afectado directamente al trabajador y beneficiando al empleador.

Vidal (2023) refuerza la idea anterior, sosteniendo que la empresa tercerizadora no puede tratar, bajo otro criterio a un trabajador tercerizado si el trabajador de la principal percibe una remuneración de 2000 o 3000 soles, en similar o igual cantidad debería recibir el trabajador tercerizado por que realiza la actividad de igual manera que el trabajador principal de la empresa principal. Entonces no podría o no podríamos hablar de que existe igualdad entre ambas partes, si es que se desconoce esta situación.

De similar pensamiento, Carrillo (2023) Los benéficos deben de ser igual a los trabajadores que la empresa principal, el mejor beneficio es que haya estabilidad si no es absoluta, sino relativa, pero sin embargo deben de tener los mismos derechos y garantía el benéfico que tiene el trabajador. Aplicado las normas de protección en régimen del sistema laboral privada señala por ejemplos aquellos que tiene un trabajo de riesgo deben de contar con seguro aparte de riesgo de acuerdo a la naturaleza. La 001-2022, la cual modifica o elimina parcialmente, noes que lo elimine solo lo está adecuando no hay eliminación solo hay una adecuación de cómo deben de ser las cosas

-Para culminar, se formuló la pregunta N.^a 09 la fue: *¿Cómo las empresas tercerizadoras podrían tener el control y supervisión de sus trabajadores tercerizados bajo la modalidad de desplazamiento?*

Vidal (2023) señala que las empresas tercerizadoras no deben perder el control de su personal desplazado, por ello los trabajadores desplazados responden frente a la empresa tercerizadoras y ésta responde frente a ellos, cada uno cumple con sus obligaciones, el trabajador presta sus servicios personales y la empresa cumple con otorgar la remuneración y los beneficios que la norma impone, entonces, de esta forma podríamos tener un control, una supervisión de todos los trabajadores que se hubieran desplazado en la práctica, esto forma parte de una desnaturalización donde vemos que la empresa usuaria felicita la llegada de un

nuevo trabajador, le otorga equipos al trabajador desplazado, le otorga, un reconocimiento alguna, tarjeta, algo o incluso le da órdenes la directiva de cómo desarrollar su trabajo, actividades, acciones que corresponden netamente a la empresa tercerizadora.

Otra variante propone Guaroma (2023) y Saldarriaga (2023) quienes aduce que hoy en día en la práctica si bien están bajo las órdenes de la empresa usuaria, siguen siendo trabajadores de la empresa tercerizadora un claro ejemplo son cuando vas la tienda de plaza vea los trabajadores que laboral en los diferentes puestos no necesariamente son trabajadores de plaza vea, pertenecen a una empresa tercerizadora, pero de alguna u otra manera, así como desplazan personal deberían desplazar un supervisor que realice una supervisión al personal desplazado.

Sabrera (2023) refiere que el control es una obligación de todos los trabajadores, de todos los empleadores y todos los que se circunscriben a determinada actividad comercial a cumplir la norma sin ninguna restricción. Más aún, los responsables le de Recursos Humanos, el director es el gerente general y en ese sentido el directorio, que conoce las actividades de la empresa en su totalidad, por tanto, son ellos los que tienen el control y supervisión de los trabajadores trizados bajo la modalidad de desplazamiento en otras entidades, siendo ellos los competentes para poder verificar esta actividad.

Igualmente es interesante lo que nos refiere Carrillo (2023) para éste la norma establece el desplazamiento en principio, hay empresas que son locadores de servicio en los cuales pretenden hacer valer ante la autoridad, si bien no hay relación plena por hay un destaque donde muchas empresas bajo esta modalidad, destacan a trabajadores o locadores, pero ya hubo un desplazamiento significa que ya hay una relación laboral. Siendo el desplazamiento una figura de tipo laboral otra situación es la desnaturalización es cuando están con contratos civiles con la extensión de recibos por honorarios, donde hacen aparentar una figura de locador, donde la misma autoridad ha manifestado que una relación laboral encubierta de tipo laboral. Cualquier empresa que desea ser tercerizadora o que cuenta con una gama maquinarias y personal especializado deben de aplicar a la figura de la ética, si la empresa tercerizadora cumple con registrar su en si registro propio no en tiempo establecido se considera como empresa

del régimen laboral principal que los derechos labores como la empresa principal.

Finalmente Olivera (2023) añade que la empleadora es la empresa tercerizadora, en muchos casos en que el contrato es desnaturalizado toda vez que el trabajador está subordinado a la empresa principal y ya no a la tercerizadora, incluso el insumo se entiende que le da la empresa tercerizadora y no la empresa usuaria, a mi modo de ver, es así que las empresas tienen mecanismos a través de las guías de control, las memorandos que podrían ser únicamente de la empresa tercerizadora y no de la principal.

Resultados extraídos de las fuentes documentales

Para el **Objetivo específico 2: *Determinar de qué manera se garantiza la protección de los derechos laborales en la contratación de personal tercerizado, Lima - 2022;*** trajimos a colación los siguientes documentos:

Expediente 00020-2022-51-1607-JM-CI-01, Juzgado Mixto de Tayabamba. Consorcio Minero Horizonte S.A.C. contra el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y la Sunafil. En esta jurisprudencia laboral, el juzgado verificó en autos que la empresa buscaba que se garantice su ejercicio pleno del derecho fundamental al principio de legalidad, derecho a la libertad de contratación, derecho a la libertad de empresa, tutela jurisdiccional efectiva, y el principio de proporcionalidad y razonabilidad. Así mismo, a criterio del juzgado, el Decreto Supremo 001-2022-TR, no solo restringe desde el nivel reglamento (Decreto Supremo) una norma que tiene rango de ley, sino que, además, sus consideraciones vulneran la propia Constitución y la libertad de empresa y de contratar.

Res. N° 0289-2022/CEB-INDECOPI, donde la comisión revisora del Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual, realiza un análisis exhaustivo del D.S N° 001-2022-TR, concluyendo que constituye una barrera burocrática al prohibir y/o limitar la tercerización de las actividades nucleares de la empresa usuaria, sabiendo perfectamente que la ley principal (Ley N° 29245) la autoriza, la misma que el TC ha ratificado su constitucionalidad y que la misma no atención contra el principio de igualdad laboral.

Resultados de los autores del marco teórico

Pardo (2019) opinó que los contratos de tercerización laboral vulneran los derechos laborales de los trabajadores tercerizados debido a que las empresas utiliza indiscriminadamente dichos contratos incluso para el desarrollo principal de la empresa; por tanto, es obligación de estado regular y evitar que el contrato de tercerización vulnere derechos del trabajador. Lo que da entender que en la actualidad no se garantiza debidamente dichos derechos, por lo tanto, la modificatoria aludida, no subsana nada, sino empeora la situación que empalidecen los trabajadores, motivo por el cual debe ser anulado..

DISCUSIÓN

Este apartado se somete a ponderamiento y análisis los hallazgos recabados de los instrumentos de recolección de datos consignados en el pasaje de los resultados y contrastándolos con los aportes de los autores del marco teórico, con la finalidad de responder a nuestros objetivos y arribar a las conclusiones de la presente investigación:

Tabla N° 04 De la discusión del objetivo general

Objetivo general
Analizar de qué manera la restricción de la tercerización laboral afectará el derecho a la libertad empresarial, Lima - 2022.
Supuesto general
<i>La tercerización laboral como el motor principal del crecimiento de la economía se relacionaría con la libertad de creación de empresa, porque una empresa tercerizadora es generadora de empleos formales, generan un aporte positivo al desarrollo de la economía y la actividad empresarial, siendo un factor determinante en el bienestar social, la lucha y reducción contra la pobreza. Asimismo, aumenta las inversiones contribuyendo al bienestar económico.</i>

La tercerización laboral, también conocida como subcontratación o *outsourcing*, es un mecanismo mediante el cual una empresa contrata a otra para que realice ciertas actividades o servicios en su nombre. Esta práctica es utilizada por muchas empresas para reducir costos, aumentar la flexibilidad y enfocarse en sus actividades principales. Idea que es compartida por Cabel y Namoc (2018), Putriano (2017) y Navarrete (2018), **autores citados de nuestro marco teórico**, de igual forma es aceptada **en las respuestas de los entrevistados en la pregunta N° 01** por Saldarriaga (2023), Sabrera (2023), Carrillo (2023), Olivera (2023), Guaroma (2023) y Vidal (2023), quienes el término tercerización es sinónimo de optimización de producción en la actividad principal de una empresa.

Entrando en materia, mediante Decreto Supremo N° 001-2022-TR, se ha modificado el **Decreto Supremo N° 006-2008-TR**, que aprueba el Reglamento de la **Ley N° 29245** y del **Decreto Legislativo N° 1038**, que regulan los servicios de tercerización, en los siguientes extremos: *“Artículo 2.- Ámbito de la tercerización (...) No está permitida la tercerización de las actividades que forman parte del núcleo del negocio.”* . Así mismo, brindando un concepto impreciso y poco claro de lo que se conoce como *“núcleo del negocio”*, limitándose a señalar algunos criterios para identificarlo. Teniendo en cuenta la importancia que constituyen las empresas tercerizadoras (MYPES) para la economía del país y la empleabilidad de los sectores más vulnerables, ya que fomentan el crecimiento del PBI, está restricción significativa a la tercerización laboral, se extiende a dos campos importantes: por un lado tiene implicancia en el ejercicio del derecho a la libertad empresarial. La libertad empresarial es un derecho reconocido en varios instrumentos internacionales de derechos humanos y está protegido en la Constitución peruana, es el derecho de los empresarios a establecer y administrar libremente sus empresas, tomando decisiones económicas y organizativas sin interferencia indebida del Estado.

Esto incluye la posibilidad de contratar y organizar su fuerza laboral de acuerdo con las necesidades y estrategias comerciales; en consecuencia, esta restricción estaría limitando la capacidad de las empresas para externalizar ciertas actividades, lo que podría afectar su flexibilidad operativa y su capacidad para adaptarse rápidamente a cambios en el mercado (reducción de su ámbito de

aplicación). Esto además podría tener consecuencias negativas y desastrosas, especialmente para las pequeñas y medianas empresas (MYPES) que dependen de la tercerización para acceder a servicios especializados y que componen casi el 80% del empleo formal peruano, porque en su mayoría las MYPES nacen para prestar servicios relacionados con la actividad principal de la empresa usuaria. Idea que también fue abarcada **en las respuestas de los entrevistados en la pregunta N° 02 y N°03** por Saldarriaga (2023), Sabrera (2023), Guaroma (2023) y Vidal (2023) quienes han precisado que dicha limitación sería contraproducente y atentaría con la libre empresa.

Teniendo en cuenta lo antedicho, la modificación de la Ley N° 29245 tendría un impacto directo en las empresas tercerizadoras, debido a que se enfrentarían a una disminución en la demanda de sus servicios. Muchas empresas contratan a terceros para realizar actividades específicas con el fin de optimizar costos y recursos. Si se les limita la posibilidad de tercerizar en este ámbito como es el núcleo de la empresa, es posible que éstas opten por realizar internamente dichas tareas o busquen alternativas cómo reemplazar la intervención humana o simplemente opten informalizar el trabajo, implicancia que Vidal (2023) y Guaroma (2023), **uno de los expertos entrevistados**, ya habían subrayado. Entonces, limitar o restringir ocasionaría una reducción en la demanda de servicios y la posible pérdida de contratos podrían tener un impacto directo en los ingresos, en la pérdida de la cartera de clientes, lo que podría llevar a dificultades financieras y lo que a su vez provocaría una disminución en la capacidad de las empresas para mantener y generar empleos formales.

Por otro lado, ante la restricción de la tercerización laboral, es posible que las empresas tercerizadoras deban realizar reestructuraciones significativas en su modelo de negocio y adaptarse a las nuevas regulaciones. Esto podría implicar cambios en la estructura organizativa, la diversificación de servicios o incluso la búsqueda de nuevos mercados. Estos procesos de adaptación pueden llevar tiempo y recursos adicionales, lo que podría generar incertidumbre y desafíos para las empresas tercerizadora

Lo precisado por el **entrevistado** Vidal (2023) respecto a la informalidad e inestabilidad laboral que generaría la restricción parcial a la tercerización, es una preocupación enfatizada también por Del Bono y Bulloni (2021), Pardo (2019) y Mena (2018), **autores citados en el marco teórico**, sin embargo, éstos aducen que los efectos negativos no son necesariamente inherentes a la restricción de la tercerización laboral en sí, sino además a la falta de regulaciones y medidas de protección adecuadas para los trabajadores tercerizados; lo que provocaría complicaciones en la esfera jurídica de sus derechos, situación que no se puede negar, la tercerización tiene vacíos y falencias por mejorar, debido a que a la fecha provoca, por ejemplo:

- a) Precarización laboral
- b) Dificultades para ejercer o percibir beneficios laborales
- c) Inestabilidad laboral
- d) Menor poder de negociación.

En estos casos, la falta de una relación laboral directa con la empresa contratante puede limitar su capacidad para exigir el cumplimiento de sus derechos laborales, incluyendo el acceso a salarios justos, jornadas de trabajo adecuadas, descanso remunerado, seguridad y salud laboral, entre otros. Otro factor negativo relacionado con la tercerización es el fenómeno es la **desnaturalización del contrato**, la cual se da cuando se constata que los trabajadores tercerizados realizan sus tareas en las instalaciones de la empresa contratante o usuaria, bajo la dirección y supervisión directa de esta última, asumiendo responsabilidades y condiciones de trabajo similares o idénticas a las de los trabajadores contratados directamente por la empresa. En otros palabras, cuando no se garantiza la autonomía de la empresa tercerizadora. En este contexto, se sostiene que existe una simulación o fraude en la relación laboral, al utilizar la figura de la tercerización como una forma de eludir responsabilidades y derechos laborales, la cual puede acarrear sanciones legales para la empresa contratante, ya que se estaría incumpliendo con las obligaciones y deberes establecidos en la legislación laboral, como el pago de impuestos y las contribuciones a la seguridad social.

Sin perjuicio de ello, la restricción aludida, fue tema de debate en la *Tercera Sala Constitucional de la Corte Superior de Lima (Exp. 756-2022)*, **una fuente documental extraída para la presente investigación**, quien resolvió, en primera instancia, las demandas de acción popular presentadas y acumuladas contra el **Decreto Supremo 001-2022-TR que modifica la Ley N° 29245**, y que restringe la posibilidad de tercerizar el núcleo del negocio. La Sala interpretó el art. 2 de la Ley N° 29245, norma que regula los servicios de tercerización en el Perú, bajo un sentido interpretativo manipulativo; señalando que si es posible tercerizar el núcleo del negocio, siempre y cuando la aplicación de la misma no sea abusiva, maliciosa, arbitraria e indiscriminada, en desmedro de los intereses de los trabajadores tercerizados, lo que nos lleva a concluir que para criterio salomónico de la Sala no está prohibida su utilización per se, sólo si es abusiva; por lo tanto, quien alega dicha situación deberá probarlo, por tener la carga de la prueba.

Así mismo, en la **STC N°013-2014-PI/TC** de fecha 10-10-2019, **-fuente documental extraída para justificar la presente investigación-**, el máximo intérprete de las normas (Tribunal Constitucional) se ha ratificado la constitucionalidad de ley de tercerización laboral en el extremo de que la aplicación del sistema de contratación de la tercerización no restringe la tercerización de actividades principales (sin distinción alguna). Esta férrea posición es también compartida por Gutierrez (2022), **autor de nuestro marco teórico**.

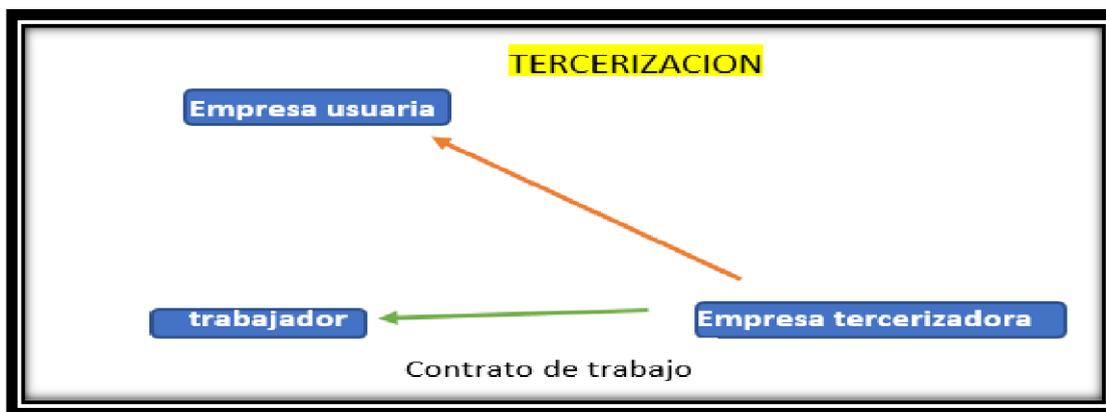
Estas sentencias altisonantes constituyen aportes significativos para la investigación porque decanta un precedente vinculante para los casos de tercerización, y que refuerza nuestro postulatorio de que no se debería limitar dicha modalidad y que la restricción es inconstitucional, puesto que la prohibición debe establecerse ante la acreditación de la utilización indiscriminada y abusiva (fraudulenta) de esa forma de contratación con el consiguiente perjuicio de los derechos de los trabajadores, de no ser así, la rémora normativa del **Decreto Supremo 001-2022-TR**, atentaría principalmente contra **el derecho al trabajo, El derecho constitucional a la libertad de empresa, El derecho constitucional a la libertad de contratar, El principio constitucional de legalidad**, entre otras garantías constitucionales. Sin hacer énfasis en el hecho de que restringe desde el

nivel reglamento (Decreto Supremo) una norma que tiene rango de ley.

Ante ello el aporte al derecho en la presente radicaría en modificar la Ley N° 29245, ley que regula los servicios de tercerización, que en vez de restringir su ámbito de operatividad y perjudicar a las MYPES, estará abocada a que se implementen mecanismos legales para reforzar el proceso de contratación con la empresa tercerizadora y la contratación de personal por parte de éstas, especialmente en la modalidad con desplazamiento, como la obligatoriedad del registro de los trabajadores, la incorporación de la figura un jefe supervisor en el área de producción dentro de la empresa usuaria, asignando roles de supervisión y control por parte de la empresa tercerizadora, evitando así que dicha figura se desnaturalice. Para ello también se trae a colación la perspectiva de Reátegui y Serquen (2019) y Plazas (2014) , **autores referenciados del marco teórico**, quienes recomiendan que tanto el Ministerio de Trabajo y SUNAFIL, deben encargarse también de fiscalizar y evitar la desnaturalización de los contratos bajo tercerización, protegiendo así los derechos de los trabajadores tercerizados, bajo el “Protocolo para la Fiscalización de la Tercerización Laboral”, aprobado a través de la Resolución de Superintendencia N.° 428-2022-SUNAFIL.

Por lo antedicho **se concluye que**, la restricción de la tercerización laboral que impone el art. 2° del **Decreto Supremo 001-2022-TR**, si afecta el derecho a la libertad empresarial, puesto que limita la capacidad de las empresas para tomar decisiones sobre la contratación y organización de su fuerza laboral, transgrediendo el art. 59° de la Carta Magna y el art. 3° de la Ley N° 29245. Lo que provoca una reducción en la flexibilidad empresarial, la disminución de oportunidades de negocio y la dificultad para adaptarse a las necesidades cambiantes del mercado. Al restringir la tercerización, se restringe también la capacidad de las empresas para aprovechar eficientemente los recursos disponibles y tomar decisiones estratégicas que les permitan competir en un entorno empresarial dinámico. En última instancia, se afecta la capacidad de las empresas para ejercer su libertad empresarial y buscar su crecimiento y desarrollo de manera autónoma.

FIGURA N°2- Grafico sobre la tercerización laboral



Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 05

De la discusión del específico 1

Objetivo específico 1
Determinar de qué forma la tercerización laboral como el motor principal del crecimiento de la economía se relaciona con la libertad de creación de empresas, Lima - 2022
Supuesto general
<i>La tercerización laboral como el motor principal del crecimiento de la economía se relaciona con la libertad de creación de empresa, porque una empresa tercerizadora es generadora de empleos formales, generan un aporte positivo al desarrollo de la economía y la actividad empresarial, siendo un factor determinante en el bienestar social, la lucha y reducción contra la pobreza. Asimismo, aumenta las inversiones contribuyendo al bienestar económico</i>

La tercerización laboral sin lugar a dudas es una pieza fundamental en el crecimiento económico del mundo empresarial al proporcionar flexibilidad, reducción de costos, acceso a talento y facilitar la entrada al mercado. Así que tenemos a la **Cas. Lab. 2976-2016/Junín**, otra de nuestras fuente documentales extraídas, menciona que la externalización de servicios laborales (también conocida como subcontratación), se trata de una figura legal en la cual una empresa

nuclear suscribe acuerdos contractuales con una o varias empresas subcontratistas, con el propósito de que estas últimas asuman completamente una etapa del proceso de producción, asumiendo la totalidad de los riesgos y costos correspondientes, utilizando recursos propios, ya sean financieros, técnicos o materiales, y siendo responsables de los resultados obtenidos en sus actividades. Además, se requiere que los empleados de estas empresas subcontratistas estén completamente subordinados a ellas en términos laborales.

Entonces, al permitir a las empresas centrarse en su actividad principal y externalizar ciertas funciones, la tercerización estaría fomentando la libertad de creación de empresas al brindar a los emprendedores y a las empresas en crecimiento, la oportunidad de centrar sus mejores esfuerzos a ofrecer sus servicios o productos de manera eficiente; así contamos con la apreciación **de los entrevistados en la pregunta N° 04 y N°5**, Saldarriaga (2023), Sabrera (2023), Olivera (2023), Guaroma (2023) y Vidal (2023); bajo este mismo matiz, **los autores del marco teórico**, Vasquez (2018) y Toledo (2015), reconocen el gran aporte para el empleo formal de la tercerización en nuestro país.

Las empresas, de acuerdo a las necesidades del mercado, exploran métodos o fórmulas para poder ejercer su actividad siendo el subcontrato una de ellas, puesto que las empresas que se contratan son especialistas en un ciertas materias, áreas, rubros o campos determinados y se valen de su propio medios, puesto que cuentan con un equipo y mano de obra, dejando, a discrecionalidad de la compañía principal centrarse o fijar su absoluta atención en aquellas áreas que le competen. Ahora bien, la presente investigación ha permitido advertir una serie de beneficios el uso de la tercerización a la libertad de creación de empresa, entre las más importantes están los siguientes:

- a) Les ofrece la oportunidad a las empresas de entrar en nuevos mercados o sectores de manera más accesible y con menor riesgo, al subcontratar ciertas funciones y probar su modelo de negocio antes de realizar inversiones a largo plazo
- b) Ayuda a estimular la generación de empleo formal lo que conduce a la creación de nuevos puestos de trabajo en empresas tercerizadas (MYPES).

Teniendo en cuenta lo mencionado hasta este punto, creemos que no es una buena medida la restricción de la tercerización laboral en el ámbito del núcleo de una empresa, impuesta por el **Decreto Supremo N° 001-2022-TR**, sabiendo que es un motor para la economía, puesto que la salida para paliar las inconsistencias y la problemática en torno a esta figura y su aplicación -aveces indebida en la *praxis*-, debería estar direccionada más bien en regular su uso con medidas que seavocuen a canalizar los problemas estructurales que verdaderamente tenemos. Como es por ejemplo la desnaturalización de la tercerización, que según la **Cas. Laboral N° 15160-2019/La Libertad**, se da cuando la empresa nuclear o usuaria, interviene en el personal de la empresa subcontratada, controlando y dirigiendo sus horarios y jornadas de trabajo, cambiándolos, fijándolos o determinándolos.

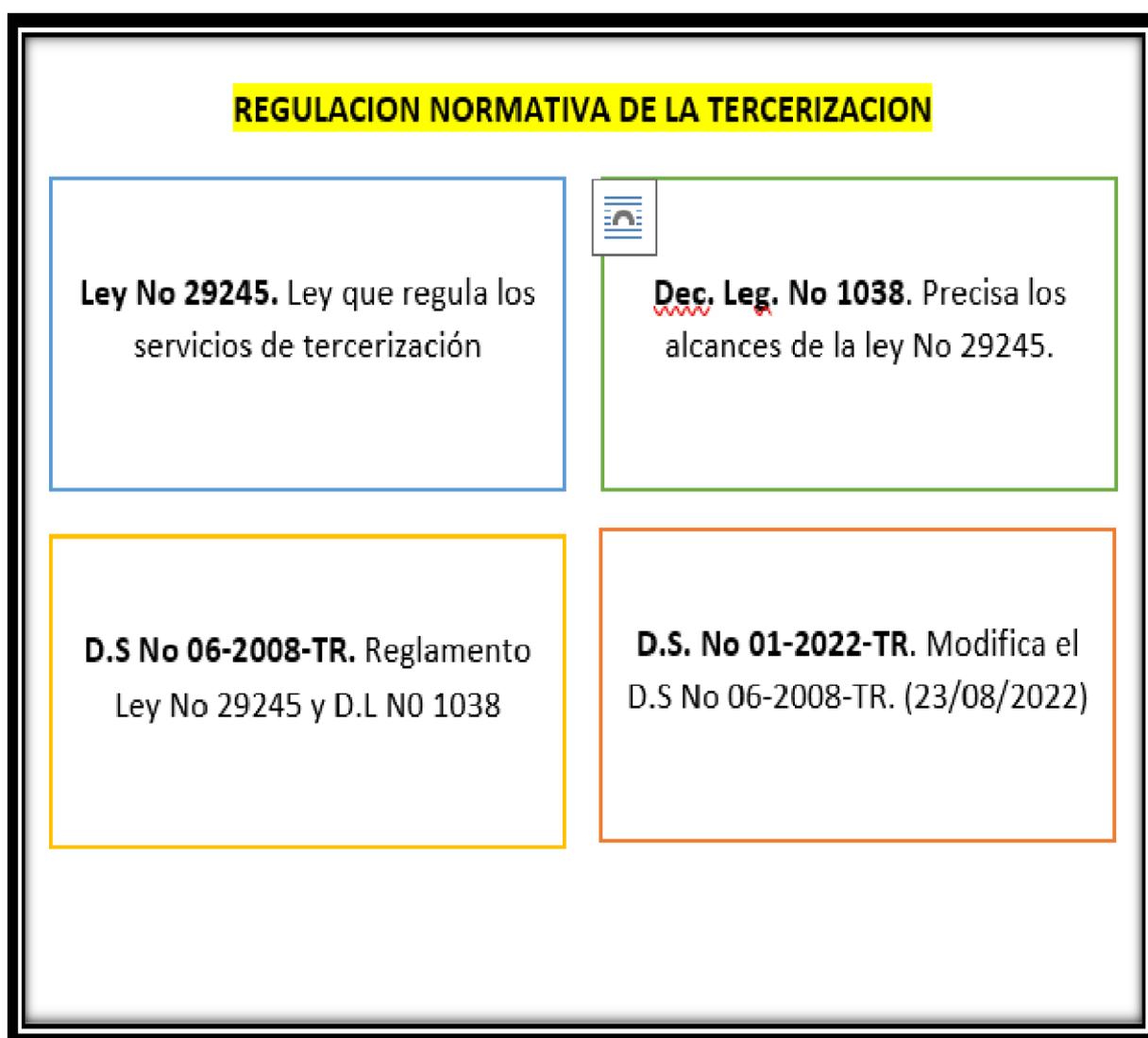
¿Cómo evitar esto? Tal y como se viene realizando en la actualidad, a través de inspecciones y auditorías por parte de SUNAFIL, el Ministerio de Trabajo y demás órganos competentes, pero esta vez con medidas más drásticas a fin de advertir cómo las empresas usuarias vienen cumpliendo sus obligaciones y verificar qué actividades están desarrollando, para advertir si están respetando la autonomía de las empresas tercerizadoras.

Por lo tanto, y compartiendo la opinión de la Rebaza (2022), **autora de nuestro marco teórico**, las reformas, variaciones o modificatorias que se realicen a los alcances de la tercerización laboral deben ser de carácter preventivo, es decir, ser fijadas con el objeto de prevenir, evitar o evadir un abuso en su aplicación, inclusive, si la preocupación era la falta de beneficios sociales para los trabajadores tercerizados por realizar similares actividades que los trabajos principales, se debió implementar mecanismos que avizorarán tales beneficios, sin embargo, se ha instaurado una regulación a sectores que ya se encuentran regulados.

En conclusión, al analizar de qué forma la tercerización laboral, motor principal del crecimiento de la economía, se comprobó que se relaciona con la libertad de creación de empresas, toda vez que, es una pieza fundamental en el crecimiento económico del mundo empresarial al proporcionar flexibilidad, reducción de costos, acceso a talento y facilitar la entrada al mercado. Al permitir a

las empresas centrarse en su actividad principal y externalizar ciertas funciones, la tercerización fomenta la libertad de creación de empresas al brindar a los emprendedores y a las empresas en crecimiento la oportunidad de concentrarse en su ventaja competitiva y acceder a recursos clave de manera eficiente.

FIGURA N° 3-Grafico de la regulación normativa de la tercerizacion laboral en la legislación peruana.



Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 06

De la discusión del objetivo específico 2

Objetivo específico 2
Determinar de qué manera se garantiza la protección de los derechos laborales en la contratación de personal tercerizado, Lima - 2022.
Supuesto específico 2
<i>La protección de los derechos laborales esta garantizado en la contratación de personal tercerizado, toda vez que la Ley N° 29245 la Ley que regula los servicios de tercerización, contempla la obligación de las empresas tercerizadoras su cumplimiento, encontrándose sujetasa fiscalizaciones por parte de SUNAFIL y a la aplicación de multas en caso de ser sancionadaspor vulnerar los derechos laborales de sus trabajadores. Asimismo, este tipo de contratación no restringe los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, ya que éstos reciben losbeneficios laborales de acuerdo al régimen laboral de la actividad privada.</i>

Siguiendo la premisa inicial del presente trabajo, en este parte nos toca analizar si en la práctica cotidiana las empresas usuarias y/o tercerizadoras garantizan los derechos de los trabajadores subcontratados y si la restricción decantada por el MTPE con el **Decreto Supremo N° 001-2022-TR**, resolvería los problemas entorno al reconocimiento de derechos y beneficios laborales que se suscitan dentro de esta figura, en relación a la igualdad salarial, seguridad, salud, estabilidad laboral y poder de negociación sindical.

Si bien contamos con la Ley N° 29245, la cual regula los servicios de tercerización que confecciona un régimen normativo fijando reglas, prerrogativas, técnicas y consideraciones sobre sus alcances; aún, se siguen suscitando problemas en torno a la protección de los derechos laborales de los trabajadores subcontratados, por falta de una férrea política fiscalizadora y mecanismos que se enfoquen en el reconocimiento de dichos derechos. Habiendo este problema que data de muchos años, inclusive, desde el surgimiento de la tercerización en los años 80, ahora, el MTPE se le ocurre restringir el ámbito de aplicación de la tercerización con el **Decreto Supremo N° 001-2022-TR**, sin haber solucionado verdaderamente el origen del problema, como si ello garantizaría la igualdad salarial, seguridad, salud, estabilidad laboral y poder de negociación sindical que adolece el régimen laboral tercerizador.

Sobre este punto trascendental, tomamos el comentario de Legua (2022), **autor de nuestro marco teórico**, quien lanzó una dura filípica al **Decreto Supremo N° 001-2022-TR**, pues para su modo de ver las cosas, el objeto de limitación no debió ser la tercerización en sí y su ámbito de aplicación, sino más bien, el reproche debió ir dirigido en los supuestos donde dicha figura es objeto de uso fraudulento o de reconocimiento de los derechos laborales del personal tercerizado. Opinión que ninguno de los entrevistados **Saldarriaga (2023), Carrillo (2023), Sabrera (2023), Olivera (2023), Guaroma (2023) y Vidal (2023)**, ha puesto de manifiesto.

En esa línea, la pregunta es ¿Como se pretende garantizar los derechos de los trabajadores del personal tercerizado si las empresas al haberse afectadas con la restricción de tercerizar su actividad nuclear, tendrán que adaptarse al mandato imperativo y acoger a dichos trabajadores en planilla, van a sobregirar su capacidad financiera lo que provocaría que entren en quiebra y terminen despidiéndolos, al no tener soporte estructural ni económico para ello? Se podría decir que la ambigüedad que origina esta restricción es bastante negativa y no coadyuva en proteger los derechos de los trabajadores, sino a precarizarlos o dinamitarlos. Esto ha sido de tal gravedad que inclusive INDECOPI - Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual, se pronunció al respecto y declaró como **barrera burocrática** a dicha limitación (*prohibición de tercerizar las actividades nucleares*), mediante Res. N° 0289-2022/CEB-INDECOPI de fecha 18 de agosto del 2022, refiriendo que dicha normativa atenta con lo

proscrito en el art. 14° del D.S N°001-2019-JUS

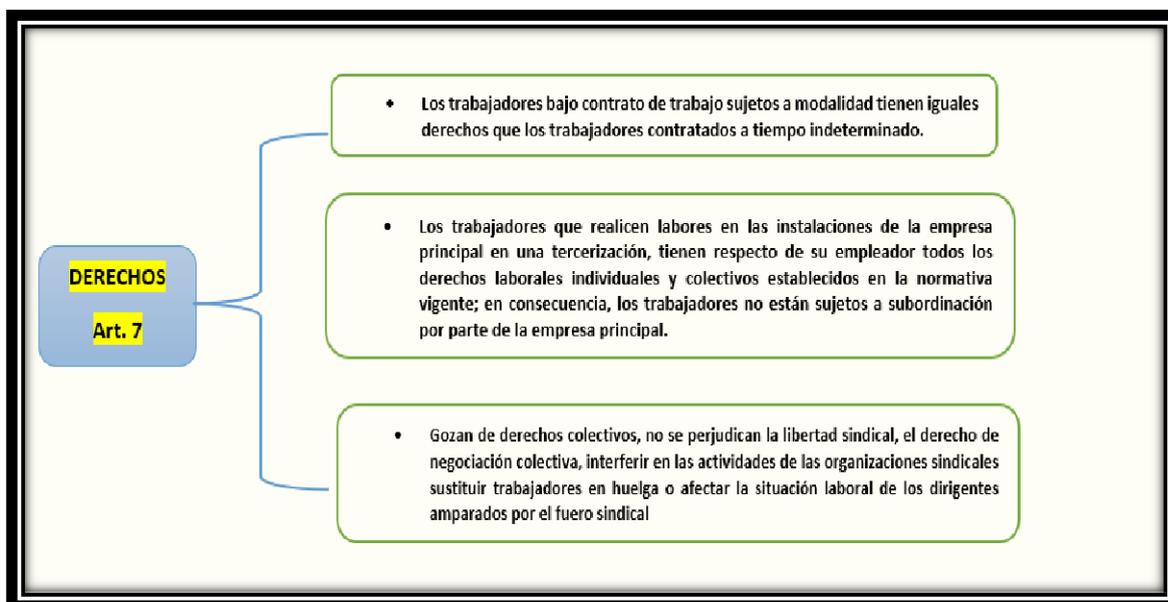
Bajo esta línea de expresión, se ha unido la empresa Consorcio Minero Horizonte S.A.C., quién interpuso una acción de amparo contra el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y la Sunafil, en el Exp. 00020-2022-51-1607-JM-CI-01, **fuentes documental extraída para sostener la propuestas del presente trabajo de investigación**, estando a que el Juzgado Mixto de Toyabamba le concedió una medida cautelar suspendiendo todos los efectos del **D.S N° 001-2022-TR**, librándola a ella y a las empresas con las que tiene una relación contractual para tercerizar sus actividades nucleares, de cualquier sanción por parte del MTPE y Sunafil; ya que se vulneraba el principio de legalidad, derecho a la libertad de contratación, derecho a la libertad de empresa, tutela jurisdiccional efectiva y el principio de proporcionalidad y razonabilidad.

A modo de colofón, al determinar de qué manera se garantiza la protección de los derechos laborales en la contratación de personal tercerizado frente a la restricción del **Decreto Supremo N° 001-2022-TR**, se comprobó que aún, se siguen suscitando problemas en torno a la protección de los derechos laborales de

los trabajadores subcontratados tales como la igualdad salarial, seguridad, salud, estabilidad laboral y poder de negociación sindical, por falta de una férrea política fiscalizadora y mecanismos que se enfoquen en el reconocimiento de dichos derechos.

Para finalizar se desarrolló las **categorías emergentes** que permitirá complementar y enriquecer el conocimiento **Socioeconómico**, se define como un adjetivo relativos referente a los factores sociales y que influyen dentro de la economía; **vacíos legales** estos serían cuando no existe, una norma o ley la cual calce al caso concreto, produciéndose dudas, es por ellos se busca otras fuentes del derecho que rellenen o se adapten al caso; **la responsabilidad solidaria** se entiende que vendría hacer la relación que existe entre un deudor, el cual debe de responder frente a una obligación respecto al acreedor, siendo como propicito principal proteger al acreedor, **derecho a la sindicalización** es la facultad de poder constituir u organizar organizaciones sindicales que estimen conveniente. En cualquier nivel ya sea a nivel nacional o internacional, con la única finalidad es poder hacer valer sus derechos de los agremiados y por ultimo **la fiscalización laboral**, definida como el procedimiento el cual inicia con la notificación de una carta de presentación y de un requerimiento informativo.

FIGURA N°4- Grafico sobre la protección de los derechos laborales en la contratación de personal tercerizado



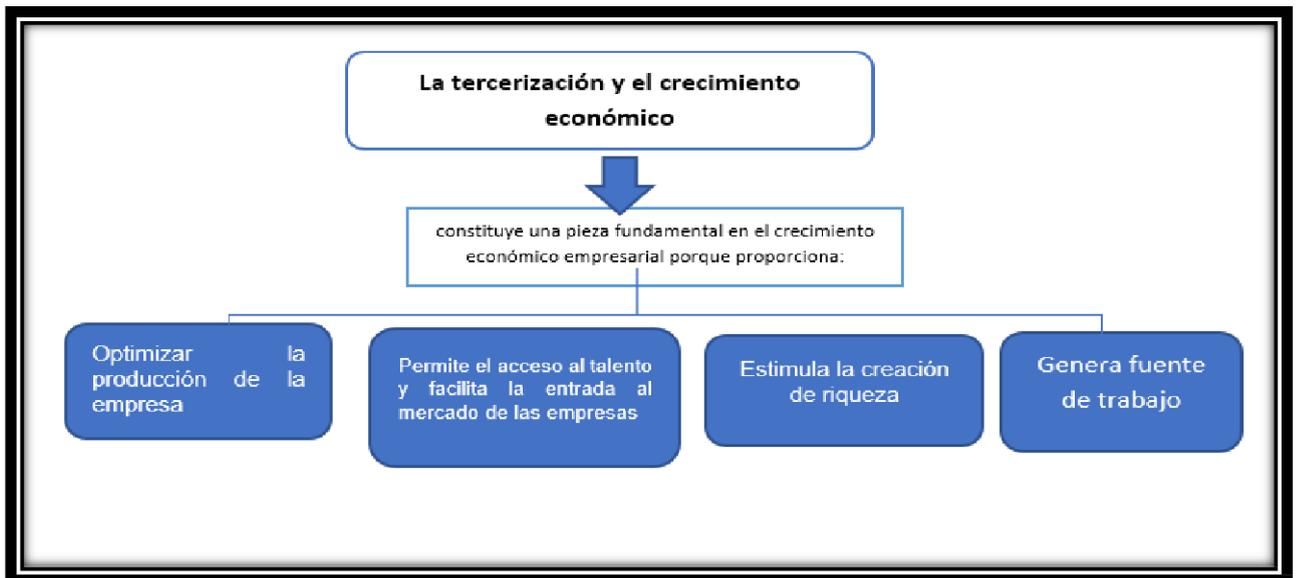
Fuente: Elaboración propia

V. CONCLUSIONES:

1. Al analizar la restricción de la tercerización laboral, se comprobó, que la restricción efectuada por el Ministerio de Trabajo con el Decreto Supremo N° 001-2022-TR, si afecta el derecho a la libertad empresarial, puesto que limita la capacidad de las empresas para tomar decisiones sobre la contratación y organización de su fuerza laboral. Esto podría llevar a una reducción en la flexibilidad empresarial, la disminución de oportunidades de negocio y la dificultad para adaptarse a las necesidades cambiantes del mercado. Al restringir la tercerización, se restringe también la capacidad de las empresas para aprovechar eficientemente los recursos disponibles y tomar decisiones estratégicas que les permitan competir en un entorno empresarial dinámico. En última instancia, se afecta la capacidad de las empresas para ejercer su libertad empresarial y buscar su crecimiento y desarrollo de manera autónoma.
2. Al analizar de qué forma la tercerización laboral, motor principal del crecimiento de la economía, se comprobó que si se relaciona con la libertad de creación de empresas, por cuanto constituye una pieza fundamental en el crecimiento económico empresarial porque proporciona flexibilidad, permite optimizar la producción de la empresa, reducción de costos, acceso al talento y facilita la entrada al mercado de las empresas, estimulando la creación de riqueza, garantizando la libertad de trabajo e impulsando un mayor desarrollo económico en la sociedad. Al permitir a las empresas tercerizar su actividad principal y del núcleo de negocio, fomenta la libertad de creación de empresas quienes a su vez se ven beneficiadas con la oportunidad laboral permitiéndoles crecer y extenderse, generando mayor ventaja competitiva en el mercado laboral, siendo también generadora de empleos.
3. Al determinar de qué manera se garantiza la protección de los derechos laborales en la contratación de personal tercerizado se comprobó que la ley No 29245 en su artículo 7 regula los derechos de los trabajadores bajo el contrato de trabajo sujeto a esta modalidad, tales como la igualdad salarial, seguridad, salud, estabilidad laboral y poder de negociación sindical, pero por falta de una férrea e ineficiente política fiscalizadora de las autoridades competentes y falta

de mecanismos que materialicen el reconocimiento de dichos derechos, por lo que estos se ven afectados.

FIGURA N°5- Grafico sobre la tercerización laboral como el motor principal del crecimiento de la economía se relaciona con la libertad de creación de empresas



Fuente: Elaboración propi

VI. RECOMENDACIONES:

- 1. Al Presidente del Congreso de la República**, , de acuerdo a sus atribuciones conferidas en el art. 102 de la Constitución Política del Perú, derogue, por medio de las comisiones que resulten pertinentes, el Decreto Supremo N° 001-2022-TR, en el extremo de limitación de la tercerización laboral de las actividades nucleares de la empresa principal, por ser inconstitucional y por atentar contra la libertad de empresa y de contratar. Asimismo, Al **Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)** a través de la autoridades correspondientes implementen y fortalezcan el tema de inspección y fiscalización a empresas tercerizadoras bajo un marco normativo, que permita proteger la libertad de empresa y los derechos laborales de los trabajadores subcontratados.
- 2. Al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)** en su condición de garante e impulsor de las políticas laborales en el país, implementar medidas favorables que estimulen una mayor participación de las empresas tercerizadoras, debidamente constituidas, debidamente registradas ante el Ministerio de Trabajo: cumpliendo así con todos los requisitos que la norma prevé, bajo un marco normativo, que permita proteger la libertad de empresa y los derechos laborales de los trabajadores; y que promueva una mayor flexibilidad financiera y oportunidades para que emprendedores y empresas en crecimiento se concentren en su ventaja competitiva y accedan a recursos claves de manera eficiente.
- 3. A la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)** realice una inspección y fiscalización Así mismo, impongan medidas normativas que se enfoquen en regular, fiscalizar e inspeccionar a las empresas usuarias y tercerización con más severidad, para el cumplimiento de los derechos y beneficios sociales de los trabajadores subcontratados, para que se eviten usos indebidos de esta figura para evasión de responsabilidades y la configuración de la desnaturalización de los contratos a las que se rigen. Se modifique la ley N° 29245 en el sentido que se incorpore que una empresa usuaria deberá contratar con una empresa tercerizadora previamente constatando que el personal que va presentar servicio en dicha empresa se encuentre incorporado en planilla para garantizar el acceso a condiciones de trabajo justas, la creación de empleos formales, salarios adecuados, seguridad laboral, jornadas laborales adecuadas y protección social; y ante un incumplimiento.

REFERENCIAS

- Aguilar, J. A., Rojas, L. D., & Perdomo, P. (2022). *Responsabilidad de contratistas independientes frente a trabajadores en misión en la tercerización laboral* [Tesis de maestría, Universidad La Gran Colombia]. https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/7152/Responsabilidad%20de%20contratistas%20independientes%20frente%20a%20trabajadores%20en%20misi%C3%B3n%20en%20la%20tercerizaci%C3%B3n%20laboral.pdf?s_equence=1&isAllowed=y
- Castillo, A(20014). "Introducción a la Ciencia del Derecho". Editorial y distribuidora de libros S.A. Lima
- Arias, J. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación* (Vol. 1). Enfoques Consulting EIRL. https://www.researchgate.net/publication/352157132_DISENO_Y_METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION
- Bejarano (2011) *LOS CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS BAJO LA LEGISLACIÓN LABORAL VIGENTE EN BOLIVIA (Cuidado con las posibles demandas laborales y sanciones por la utilización de contratos de prestación de servicios)*. ISSN 2070-8157 http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2070-81572011000100011.
- Cabel, J., & Namoc, E. (2021). *Tercerización laboral y costos en una empresa industrial papelera de la ciudad de Trujillo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80894>
- Canepa, M. F. (2022). *La importancia de las MYPES en el Perú*. Idealex.Press. <https://idealex.press/la-importancia-de-las-mypes-en-el-peru/> (Indexado en **Latindex**)
- Carcasi Laura, E. A. (2019). *La tercerización en ESSALUD como mecanismo de*

satisfacción de cliente: el caso de la empresa de hemodiálisis Sermedal SAC de Arequipa, 2017 [Universidad Privada de Tacna].
<https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1170>

Castañeda, J. E. (2016). *LA TERCERIZACIÓN LABORAL EN COLOMBIA* [Tesis de licenciatura, Universidad Militar NuevaGranada].
<https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/14489>

Cobo, J. M. (2017). *La tercerización como herramienta de gestión empresarial*. UNIVERSIDAD EAFIT.
<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/criteriojuridico/article/view/6401/6470>

Constitucional, T. (2003). *Sentencia del Tribunal Constitucional Exp. N° 0008-2003-AI/TC*.
<https://vlex.com.pe/vid/sentencia-tribunal-constitucional-peru-874423703>

Copyright (2013), "BUSINESS OUTSOURCING: LEARN TO FREE UP YOUR TIME

Rendon, J.(2000). "Derecho del Trabajo" Editorial EDIAL E.I-R.L. Lima

https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/175ppoi/alma991001061869707001

Castillo, J., Demartini, F., Fera, P., Angulo, J. y Pineda, A. (2015).
https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/175ppoi/alma991000006609707001

Cuentas, M. N. (2022). Indecopi inaplica normas del decreto que prohíbe tercerización de actividades consideradas núcleo del negocio [Resolución 0289-2022/CEB-Indecopi]. *LP*.
<https://lpderecho.pe/indecopi-inaplica-normas-decreto-prohibe-tercerizacion-actividades-consideradas-nucleo-negocio-resolucion-0289-2022-ceb-indecopi/>

De Armas Pérez, E., de Armas Iturriago, C., & de Armas, E. R. (2018). Desempleo como violación de los derechos humanos al trabajo en Colombia. *Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 34(86), 642–666.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7338188> (Indexado en Dialnet)

- Duening, T. (2010). *Business Process outsourcing*. Copyright © 2005 by John Wiley
<https://www.amazon.com/-/es/Rick-L-Click/dp/0471655775>
- Derecho, L. • EPI (2022). Jurisprudencia actual sobre tercerización laboral. *L.P.* _ <https://lpderecho.pe/jurisprudencia-tercerizacion-laboral-outsourcing/>
- Freedom of Association. *Business Ethics Quarterly*, 22(3), 473–500.
https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/eiis6v/cdi_proq_uest_miscellaneous_1221846200
- Del Bono, A., & Bulloni, M. N. (2021). Tercerización laboral en la era digital: viejos problemas y nuevos desafíos. *Dossie*, 34.
<https://doi.org/10.9771/CCRH.V34I0.45073>
- Dawkins, C. E. (2012). *Labored Relations: Corporate Citizenship, Labor Unions, and*
- Derecho Juristas Editores. (2018). *Legislación Laboral: sector Privado y sector Público*. Lima.
 ISBN:9789972229336 https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/175ppoi/alma991001235319707001
- José, A. S. (2015). *Límites al ejercicio de la libertad de empresa*. <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/5446>
- Edward Weisband, & Sera Öner. (2011). So Near, Yet So Far: Freedom of Association and Workers' Rights. In *Human Rights in Turkey* (p. 105–). University of Pennsylvania Press, Inc.
https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/eiis6v/cdi_jstor_books_j_ctt3fhr4w_10
- Esau, V. H. (2022). *El principio de libertad contractual y la exigencia del pago de impuesto predial según la ley de tributación municipal, Arequipa – 2022*. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3326118>
- Hernández-Sampieri, R. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGrawHill.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf

Hugo, C. M. (2014). El contenido y límites de la libertad de empresa y su articulación

Gutiérrez, MEJ (2023). Acción popular: declaran nula prohibición de tercerizar el núcleo del negocio [Exp. 00756-2022-0-1801-SP-DC-03]. *L.P.* _ <https://lpderecho.pe/accion-popular-declaran-nula-prohibicion-tercerizar-nucleo-negocio-expediente-00756-2022-0-1801-sp-dc-03/>

con el derecho de libertad sindical. *Sociedad Peruana de Derecho Del Trabajo y de La Seguridad Social.*

https://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_55/doc_boletin_55_1.pdf

Instituto de Estudios Económicos. (2021). La Libertad de empresa en España, índice de libertad económica 2021. *Instituto de Estudios Económicos.* <https://www.ieemadrid.es/2022/11/07/la-unidad-de-mercado-como-reto-pendiente-para-la-libertad-de-empresa-indice-de-libertad-economica-2022/#:~:text=Espa%C3%B1a%20se%20sit%C3%BAa%20en%20una,pa%C3%ADs%20que%20encabeza%20el%20ranking.>

La Ley, R. (8 de junio de 2022). PJ declara inaplicable la prohibición de la tercerización laboral para Consorcio Minero Horizonte SAC, como medida cautelar. *La Ley - El Ángulo Legal De La Noticia* . <https://laley.pe/art/13561/pj-declara-inaplicable-la-prohibicion-de-la-tercerizacion-laboral-para-consorcio-minero-horizonte-sac-como-medida-cautelar>

La Libertad, S. S. D. D. C. Y. S. T. C. S. D. J. D. L. R. (2022, 5 de julio). *CASACIÓN LABORAL N° 15160-2019 LA LIBERTAD.* Vinatea & Toyama. <https://www.vinateatoyama.com/wp-content/uploads/2022/08/CASACION-LABORAL-N°-15160-2019-LA-LIBERTAD-4865-3764-5613-v.1.pdf>

Mena Benites, B. (2018). *La desnaturalización de la Tercerización Laboral y la Vulneración del Derecho al Trabajo en el Distrito de Los Olivos 2017.* <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19917>

Morgestín (2019) *La responsabilidad social de la empresa y el derecho de la*
de trabajo jurisprudencia administrativa más relevante (1a ed.). Gaceta Jurídica.

Montoya-Agudelo, C., Boyero, M., Beodya, D., de la Cueva, L., & Palomares, F. (2021). *Determinación de las Implicaciones de la Tercerización en el Trabajo Decente* (Revista Lasallista de Investigación, Ed.; 2nd ed., Vol. 18).
<http://revistas.unilasallista.edu.co/index.php/rldi/article/view/2726/210210605> (Indexado en **Índex**)

competencia en Colombia: Una visión desde la economía social del mercado y la teoría multiactor” Versión en línea ISSN 2256-5027
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1909-44502019000200069&script=sci_arttext

Ministerio de Energía y Minas - DECRETO SUPREMO N° 001-2022-TR -
Minería . (Dakota del Norte). <https://www.minem.gob.pe/legislacionM.php?idSector=1&idLegislacion=13561>

Navarrete Maldonado Alejandro. (2018). *Tercerización e intermediación laboral problemática actual* (1a ed.). Gaceta Jurídica.
https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/175ppoi/alma99_1001537779707001

Noceda, W. (2022). *Ley de tercerización genera desempleo y afecta la operatividad de las empresas*. Amcham. <https://amcham.org.pe/news/ley-de-tercerizacion-genera-desempleo-y-afecta-la-operatividad-de-las-empresas/#:~:text=M%C3%A1s%20desempleo,por%20la%20obligaci%C3%B3n%20de%20contratarlos>.

Nogal-Meger, P. (2018). The quality of business legal environment and its relation with business freedom. *International Journal of Contemporary Management*, 17(2), 111–136. <https://doi.org/10.4467/24498939ijcm.18.021.8545>

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

- Perez Vasquez, C. F. (2017). *Los trabajadores de la empresa tercerizadora y su participación en la negociación colectiva con la empresa principal*. Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17628>
- Plazas, German y, Plazas, Viviana. (2014). *La nueva práctica laboral 2014*. Decimo
- Puntriano, Cesar. (2017). *Tercerización laboral versus estabilidad laboral*. 1ª ed. Lima Gaceta Jurídica. ISBN 978-612-311-486-2. https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/175ppoi/alma99_1000390069707001
- Gestión. (2022). Qué es exactamente la tercerización laboral. *Gestión*. <https://gestion.pe/economia/que-es-exactamente-la-tercerizacion-laboral-peru-nnda-nnlt-noticia/#:~:text=%C2%BFQU%C3%89%20ES%20LA%20TERCERIZACI%C3%93N%20LABORAL,o%20integrados%20a%20la%20misma>.
- Rodríguez, M. (2022). *Responsabilidad en accidente de trabajo y enfermedad laboral en la figura de tercerización del contratista independiente* [Universidad de Manizales]. Responsabilidad en accidente de trabajo y enfermedad laboral en la figura de tercerización del contratista independiente
- RAHIM, M. M., & ISLAM, S. S. (2020). Freedom of association in the Bangladeshi garment industry: A policy schizophrenia in labour regulation. *International Labour Review*, 159(3), 423–446. https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/eiis6v/cdi_gale_infotrac_635596018
- Rojas, DLP (2020). TC ratifica la constitucionalidad de la «ley de tercerización laboral» [STC 0013-2014-PI/TC]. *L.P.* _ <https://lpderecho.pe/tc-ratifica-constitucionalidad-ley-regula-tercerizacion-laboral-stc-0013-2014-pi>
- Salinas, R. (2019). *Aplicación de un sistema de gestión de calidad basado en la norma ISO 9001:2015 para incrementar el nivel de satisfacción de los clientes de una empresa de intermediación laboral para la industria pesquera* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10784/Salin>

[as lr.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

Toledo Toribio Omar. (2015). *La tercerización laboral (Outsourcing)* ([1a ed.]). Editora y Librería Jurídica Grijley.
https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/175ppoi/alma991000972859707001

Toyama Miyagusuku Jorge-Eguiguren Praeli Augusto. (2018). Inspección Sexta Edición. Bogotal.

Valdez, J (2007) La libertad de empresa y la libertad de contratación en la constitución”, *Advocatus*16, no. 22.

Zambrano, N. (2008). [Breves comentarios a la eliminación de la tercerización e intermediación laboral en el Ecuador.](#)

ANEXO N° 1 MATRIZ DE CATEGORIZACION APRIORISTICA
“Restricción de la tercerización laboral y el derecho a la libertad empresarial, lima-2022”

Problema General	Objetivo General	Supuesto General	Categoría 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	Subcategorías	Metodología
¿De qué manera la restricción de la tercerización laboral afectaría el derecho a la libertad empresarial, Lima-2022?	Analizar de qué manera la restricción de la tercerización laboral afectará el derecho a la libertad empresarial, Lima-2022	la restricción de la tercerización laboral afectaría el derecho a la libertad empresarial, debido a que ésta medida restringe y reduce la contratación de las empresas tercerizadoras que brindan servicios vinculados con la actividad principal de la empresa usuaria, por lo que su prohibición afectaría el legítimo derecho de las empresas tercerizadoras para participar en la economía del país.	Restricción de la tercerización laboral	Es una forma de contratación indirecta, también, es considerada como el motor principal de crecimiento de la economía del país, es una figura a través de la cual una compañía recurre a diversos proveedores externos llamados también (Tercerizadoras) para desarrollar una labor específica de una o varias partes de sus actividades ya sean principales o complementarias cumpliendo plenamente la normativa laboral de tercerización Ley N°292455, el Decreto Legislativo N°1038, y los Decretos Supremos 003- 2002-TR y 006-2008-TR y 001-2022-TR, los cuales contemplan la protección de los derechos laborales involucrados bajo estas modalidades de contratación.(p.2)	1. La tercerización como el motor principal del crecimiento económico. 2. Protección de los derechos laborales.	<ul style="list-style-type: none"> Enfoque: cualitativo Tipo: Básico Diseño: Teoría fundamental Nivel: Descriptivo Escenario de estudio: Lima <p align="center">PARTICIPANTES Y DOCUMENTOS</p> <ul style="list-style-type: none"> Abogados especialistas en derecho civil, labora, comercial, Jueces, fiscales, trabadores del INDECOPI Legislación comparada, decretos supremos, libros, <p align="center">TECNICAS E INSTRUMENTOS</p> <ul style="list-style-type: none"> Entrevista y Análisis Documental Guía de la entrevista y Guía de análisis documental <p align="center">RIGOR CIENTIFICO</p> <ul style="list-style-type: none"> validación de instrumentos dependencia congruencia credibilidad transparencia, confirmación, fundamentación,
Problema específico 1	Objetivo específico 1	Supuesto específico 1	Categoría 2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL		<ul style="list-style-type: none"> Entrevista y Análisis Documental Guía de la entrevista y Guía de análisis documental <p align="center">RIGOR CIENTIFICO</p> <ul style="list-style-type: none"> validación de instrumentos dependencia congruencia credibilidad transparencia, confirmación, fundamentación,
¿De qué forma la tercerización laboral como el motor principal del crecimiento de la economía se relacionaría con la libertad de creación de empresa, Lima-2022?	Determinar de qué forma la tercerización laboral como el motor principal del crecimiento de la economía se relaciona con la libertad de creación de empresas, Lima-2022	La tercerización laboral como el motor principal del crecimiento de la economía se relacionaría con la libertad de creación de empresa, por que una empresa tercerizadora es generadora de empleos formales, generan un aporte positivo al desarrollo de la economía y la actividad empresarial, siendo un factor determinante en el bienestar social, la lucha y reducción contra la pobreza. Así mismo, aumenta las inversiones contribuyendo al bienestar económico.	Categoría 2 Derecho a la libertad Empresarial.	Se puede definir como Derecho a la Libertad Empresarial, conforme a lo estipulado en la Sentencia del Tribunal Constitucional, el cual indica que: “El contenido constitucionalmente protegido del derecho a la libertad de empresa, está determinado, a su vez, por cuatro tipos de libertades derivadas, las cuales configuran el ámbito de irradiación de la protección de tal derecho. En primer lugar, la libertad de creación de empresa y de acceso al mercado significa libertad para emprender actividades económicas, en el sentido de libre fundación de empresas y concurrencia al mercado. En segundo término, la libertad de organización contiene la libre elección del objeto, nombre, domicilio, tipo de empresa o de sociedad mercantil, <i>facultades a los administradores, políticas de precios, créditos y seguros, contratación de personal y política publicitaria, entre otros. En tercer lugar, también comprende la libertad de competencia. Y en último término, la libertad de disponer el cierre o cesación de las actividades de la misma cuando se considere oportuno.</i> ” (Tribunal Constitucional, p.34)	1.Libertad de creación de empresa. 2. Contratación de personal tercerizado	<p align="center">RIGOR CIENTIFICO</p> <ul style="list-style-type: none"> validación de instrumentos dependencia congruencia credibilidad transparencia, confirmación, fundamentación,
Problema específico	Objetivo específico 2	Supuesto específico 2				<p align="center">RIGOR CIENTIFICO</p> <ul style="list-style-type: none"> validación de instrumentos dependencia congruencia credibilidad transparencia, confirmación, fundamentación,
¿De qué manera la protección de los derechos laborales estaría asegurada en la contratación de personal tercerizado, Lima-2022?	Determinar de qué manera se garantiza la protección de los derechos laborales en la contratación de personal tercerizado, Lima-2022	La protección de los derechos laborales estaría garantizada en la contratación de personal tercerizado, toda vez que la Ley N° 29245 contempla la ley que regula los servicios de tercerización, siendo obligación de las empresas tercerizadoras su cumplimiento, encontrándose sujetas a fiscalizaciones por parte de SUNAFIL y a la aplicación de multas en caso de ser sancionadas por vulnerar los derechos laborales de sus trabajadores. Asimismo, este tipo de contratación no restringe los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, ya que éstos reciben los beneficios laborales de acuerdo al régimen laboral de la actividad privada.				<p align="center">METODOS</p> <ul style="list-style-type: none"> Descriptivo, inductivo, interpretativo, hermenéutico, comparativo y sintético

GUIA DE ENTREVISTA

Título: “Restricción de la tercerización laboral y el derecho a la libertad empresarial, Lima- 2022.”

Entrevistado/a: LUCAS OLIVERA CORONADO

Cargo/profesión/grado académico: Abogado/Maestría en derecho constitucional y gobernabilidad

Institución: PODER JUDICIAL

Objetivo General

Analizar de qué manera la restricción de la tercerización laboral afectará el derecho a la libertad empresarial

Premisa: La restricción de la tercerización laboral afectaría el derecho a la libertad empresarial, debido a que ésta medida restringe y reduce la contratación de las empresas tercerizadoras que brindan servicios vinculados con la actividad principal de las empresas usuarias, por lo que su prohibición afectaría el legítimo derecho de las empresas tercerizadoras para participar en la economía del país.

1. Desde su experiencia, ¿Cuáles serían las razones por las cuales las empresas eligen tercerizar servicios vinculados a su actividad principal?

Las empresas generalmente, tercerizan esas actividades en tanto no desean ellos participar de esa etapa proceso productivo es por ellos encargan a terceras empresas entiendo es más ágil más activo, no las distrae de otras labores mucha más importantes o trascendentes es por ellos que tercerizan la actividad principal

2. De acuerdo a su conocimiento y experiencia, ¿Cómo podría vulnerar el derecho a la libertad empresarial la eliminación parcial de la tercerización?

Mi posición particular de la tercerización, si bien es de los años 80 en adelante se implementó para efectos, relacionada con la globalización, con la flexibilización de la relación laboral, ahora ya no se habla de una vinculación laboral permite si no temporal donde no hay una estabilidad laboral absoluta si no relativa en tanto la desvinculación puede producirse por muchas variables, ahora la tercerización es una situación extraña con la misma relación laboral toda que no es continua, extraña propiamente con relación al derecho del trabajo, a mi propio modo de ver no afectaría propiamente este derecho de las empresas en tanto de que trata de proteger la ponderación del derecho de empresas y también del trabajador con su relación a la estabilidad si bien es cierto no hay una estabilidad absoluta pero si relativa, entonces el legislador através de los mecanismos necesarios trata de proteger al trabajador es tercerización.

3. ¿Considera que la medida de eliminación parcial de la tercerización sería inconstitucional?

Me remito a mi pregunta anterior no me parece que sea inconstitucional en tanto de que esta en contienda dos derechos fundamentales el derecho dela empresa de autorregularse, involucrándose en la economía através de procesos productivos, y también está el derecho del trabajador irrenunciables a efectos que sean protegidos sus derechos, en tanto no me parece inconstitucional.

Objetivo Específico N°1

Determinar de qué forma la tercerización laboral como el motor principal del crecimiento de la economía se relaciona con la libertad de creación de

Supuesto específico 1: La tercerización laboral como el motor principal del crecimiento de la economía se relacionaría con la libertad de creación de empresa, porque una empresa tercerizadora es generadora de empleos formales, generan un aporte positivo al desarrollo de la economía y la actividad empresarial, siendo un factor determinante en el bienestar social y la lucha y reducción contra la

pobreza. Asimismo, aumenta las inversiones contribuyendo al bienestar económico.

4. ¿De qué manera las empresas tercerizadoras influyen en el desarrollo de la economía del país?

Las mayorías de micros a mi parecer hay más de 3000 según datos del INEI, a mi parecer que se dedican a ese rubro, través de ellos se genera un ahorro en la hora de la selección de personal es así que através de la tercerizadora te ofrece bienes y servicios, el destaque de personal, no afectaría estas restricciones, pero de manera que las empresas influyen en la economía através de inversiones económicas que realizan.

5. Ahora bien, ¿Por qué Considera que el Estado debe proteger la autonomía empresarial de las empresas tercerizadoras?

A mi parecer no veo mayor afectación, toda vez que el estado en ente regulador, que maneja las riendas del país mediante reglas democráticas y si en ellas se origina normas, y las empresas que generan inversión, invierten porque saben que en estado va respaldar con sustentos de crecimiento y dando las facilidades para contratar.

6. En base a su experiencia, ¿De qué manera considera ud que las MYPES dedicadas a la tercerización laboral contribuyen al crecimiento de la economía de nuestro país?

Las MYPES Si influyen ya que un gran parte de empresas del negocio interno del país, influyendo en la contratación del personal, en la canalización a las empresas que necesitan ese tipo de servidos o de un servicio que no desean realizan o que les distrae para efectos que de realizar labores de mayor cumplimiento.

Objetivo específico N°2

Determinar de qué manera se garantiza la protección de los derechos laborales en la contratación de personal tercerizado.

Supuesto específico 2: La protección de los derechos laborales estaría garantizado en la contratación de personal tercerizado, toda vez que la Ley N° 29245 contempla las disposiciones que regula a los servicios de tercerización, siendo obligación de las empresas tercerizadoras su cumplimiento, encontrándose sujetas a fiscalizaciones por parte de SUNAFIL y a la aplicación de multas en caso de ser sancionadas por vulnerar los derechos laborales de sus trabajadores. Asimismo, este tipo de contratación no restringe los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, ya que éstos reciben los beneficios laborales de acuerdo al régimen laboral de la actividad privada

7. Desde su punto de vista, ¿De qué manera la ley N° 29245 de tercerización laboral protege los derechos laborales de los trabajadores contratados mediante la tercerización?

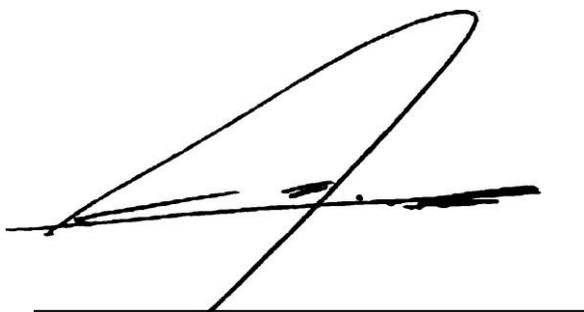
A mi modo de ver había algunos vacíos algunas inconsistencias en la ley de tercerización respecto a la desnaturalización de los contratos de tercerización esta situación a mi criterio habría normas que ajustar a la legislación, por ellos que la modificación de este decreto a ajustado estas fallas respecto a las vulnerabilidades que tenía con respecto al trabajador, toda que muchas empresas tercerizaban sus actividades y los contratos se desnaturalizaban, pero más aún cuando tercerizaban el núcleo principal hay era el debate porque decían son actividades especialísimas y no abarca la desnaturalización, con la promulgación del decreto 001-2021, ha clarificado parcialmente este tema.

8. Desde su conocimiento ¿Qué beneficios laborales tiene un trabajador contratado por una empresa tercerizadora?

Los beneficios labores, en sí debería de gozar con todos los beneficios de acuerdo al régimen laboral a que pertenecen como es 728, como son asignación familiar, CTS, entre otros, el asunto es la vinculación indeterminada, por que las empresas tercerizadoras tienen tiempo de vida mucho más corto que la empresa usuaria o la empresa principal, ese es la debilidad de este sistema, los beneficios son iguales.

9. Finalmente, ¿Cómo las empresas tercerizadoras podrían tener el control y supervisión de sus trabajadores tercerizados bajo la modalidad de desplazamiento?

Si bien en esta figura sabemos que la empleadora es la empresa tercerizadora, en muchos casos en que el contrato es desnaturalizado toda vez que el trabajador esta subordinado a la empresa principal y ya no a la tercerizadora, incluso el insumo se entiende que le da la empresa tercerizadora y no la empresa usuaria, a mi modo de ver, es así que las empresas tienen mecanismos através de las guías de control, las memorandos que podrían ser únicamente de la empresa tercerizadora y no dela principal.



Nombre: LUCAS OLIVERA CORONADO

DNI: 17451856

GUIA DE ENTREVISTA

Título: “Restricción de la tercerización laboral y el derecho a la libertad empresarial, Lima- 2022.”

Entrevistado/a: José Miguel Saldarriaga Medina

Cargo/profesión/grado académico: Abogado/ MAESTRO EN DERECHO MENCION: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Institución: Poder judicial

Objetivo General

Analizar de qué manera la restricción de la tercerización laboral afectará el derecho a la libertad empresarial

Premisa: La restricción de la tercerización laboral afectaría el derecho a la libertad empresarial, debido a que ésta medida restringe y reduce la contratación de las empresas tercerizadoras que brindan servicios vinculados con la actividad principal de las empresas usuarias, por lo que su prohibición afectaría el legítimo derecho de las empresas tercerizadoras para participar en la economía del país.

1. Desde su experiencia, ¿Cuáles serían las razones por las cuales las empresas eligen tercerizar servicios vinculados a su actividad principal?

mi respuesta sería que la reducción de costos, Ya que contratar a un trabajador directo muchas veces resulta más costoso porque el nivel remunerativo de la empresa principal puede estar por encima de lo que se le puede pagar a un trabajador de una empresa tercera, pese a que realizan las mismas actividades.

2. De acuerdo a su conocimiento y experiencia, ¿Cómo podría vulnerar el derecho a la libertad empresarial la eliminación parcial de la tercerización?

Definitivamente la limitación en cuanto a la tercerización de parte de la actividad principal, va a afectar la libertad de empresa porque reduce el ámbito de aplicación de la tercerización y, por lo tanto, muchas empresas que se dedican justamente Alcor Business parte de esta actividad principal, Y van a ser desvinculadas, o ya no van a poder mantener sus contratos vigentes y de esa forma se perjudican y a los trabajadores que dependen de ella.

3. ¿Considera que la medida de eliminación parcial de la tercerización sería inconstitucional?

Inconstitucional en la medida de que afecta la libertad empresarial, sobre todo porque dentro de la libertad de contratación y la libertad de contratar, que son los ámbitos de la libertad de contratación, que se encuentra también vinculada a la libertad de empresa. Y no se prescribe que se puedan celebrar negocios jurídicos que se encuentran dentro del marco legal. En la ley de tercerización que no ha sido modificada, permite la contratación para la ejecución de actividades principales, lo que se ha modificado el reglamento y el reglamento atentaría sí contra los previstos en la Carta Magna.

Objetivo Específico N°1

Determinar de qué forma la tercerización laboral como el motor principal del crecimiento de la economía se relaciona con la libertad de creación de

Supuesto específico 1: La tercerización laboral como el motor principal del crecimiento de la economía se relacionaría con la libertad de creación de empresa, porque una empresa tercerizadora es generadora de empleos formales, generan un aporte positivo al desarrollo de la economía y la actividad empresarial, siendo un factor determinante en el bienestar social y la lucha y reducción contra la pobreza. Asimismo, aumenta las inversiones contribuyendo al bienestar económico.

4. ¿De qué manera las empresas tercerizadoras influyen en el desarrollo de la economía del país?

creo que hay dos formas de ayudar al crecimiento económico, una es generando fuentes de empleo y la otra justamente es Constituyéndose en empresas formales porque tienen que ser formales para poder tercerizar y de esa manera generando tributos y otras contribuciones a la Seguridad Social. Al fondo, los fondos previsionales y también a la SUNAT.

5. Ahora bien, ¿Por qué Considera que el Estado debe proteger la autonomía empresarial de las empresas tercerizadoras?

Consideró que, si la libertad de empresa forma parte también de El bloque de constitucionalidad, con las limitaciones que el tribunal ya ha señalado en cuanto al derecho de contratación, el derecho a contratar el estado debe emitir normas que sean compatibles con ella. con este precepto constitucional, pero además también el estado debe velar por que esta libertad empresarial no se verá trastocada por normas, justamente que limitan o restringen de manera irracional, inadecuada, ilegal el ámbito de ejercicio de la libertad empresarial.

6. En base a su experiencia, ¿De qué manera considera ud que las MYPES dedicadas a la tercerización laboral contribuyen al crecimiento de la economía de nuestro país?

En cuanto a las MYPES, mi respuesta es la misma, que la pregunta cuatro, así como las empresas de tercerización macro, las pequeñas, las medianas empresas también, Generan formalización de trabajadores una fuente de empleo, fuente de ingresos y también contribuyen al país a través de la tributación y los aportes a la Seguridad Social, Y el fondo previsional de sus trabajadores.

Objetivo específico N°2

Determinar de qué manera se garantiza la protección de los derechos laborales en la contratación de personal tercerizado.

Supuesto específico 2: La protección de los derechos laborales estaría garantizado en la contratación de personal tercerizado, toda vez que la Ley N° 29245 contempla las disposiciones que regula a los servicios de tercerización, siendo obligación de las empresas tercerizadoras su cumplimiento, encontrándose sujetas a fiscalizaciones por parte de SUNAFIL y a la aplicación de multas en caso de ser sancionadas por vulnerar los derechos laborales de sus trabajadores. Asimismo, este tipo de contratación no restringe los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, ya que éstos reciben los beneficios laborales de acuerdo al régimen laboral de la actividad privada.

7. Desde su punto de vista, ¿De qué manera la ley N° 29245 de tercerización laboral protege los derechos laborales de los trabajadores contratados mediante la tercerización?

La 29245 protege el cumplimiento de los beneficios de los trabajadores a través de la aplicación de la responsabilidad solidaria artículo 9 de la citada norma justamente establece de que la empleadora será responsablemente solidaria. La principal responsablemente solidaria respecto al pago de los beneficios sociales. Que no habría cumplido la empresa tercerización. ¿Entonces, qué más protección que extendería la responsabilidad respecto a una empresa principal? O usuaria, que son generalmente empresas que tienen un patrimonio económico bastante importante.

8. Desde su conocimiento ¿Qué beneficios laborales tiene un trabajador contratado por una empresa tercerizadora?

En cuanto a los beneficios que tiene un trabajador de la empresa tercerizadora, son los mismos que tienen trabajo. El régimen logra la actividad privada como un salvo que se trate de una tercerizadora que se encuentra acogida al régimen de la micro pequeña empresa, Pero no hay ningún tipo de diferenciación.

9. Finalmente, ¿Cómo las empresas tercerizadoras podrían tener el control y supervisión de sus trabajadores tercerizados bajo la modalidad de desplazamiento?

Con referente a la última pregunta se encuentra respondida en la propia ley del reglamento los trabajadores desplazados porque acuérdate que la tercerización laboral solamente aplica para los trabajos de desplazados. Cuenta con un supervisor o coordinador que es justamente verificar la ejecución de las actividades para las cuáles se ha contratado a la empresa.



Firma
Digital

Firmado digitalmente por
SALDARRIAGA MEDINA Jose
Miguel
FAU 20477550429 soft Motivo:
Soy el autor del
documento Fecha: 20.06.2023
19:42:45 -05

Nombre: SALDARRIAGA MEDINA, JOSE MIGUEL

DNI: 41386769

GUIA DE ENTREVISTA

Título: “Restricción de la tercerización laboral y el derecho a la libertad empresarial, Lima- 2022.”

Entrevistado/a: JESUS MANUEL SABRERA LOPEZ

Cargo/profesión/grado académico: Área de instrucción Procedimiento sancionador/. **Abogado,**

Institución: DIGEMID

Objetivo General

Analizar de qué manera la restricción de la tercerización laboral afectará el derecho a la libertad empresarial

Premisa: La restricción de la tercerización laboral afectaría el derecho a la libertad empresarial, debido a que ésta medida restringe y reduce la contratación de las empresas tercerizadoras que brindan servicios vinculados con la actividad principal de las empresas usuarias, por lo que su prohibición afectaría el legítimo derecho de las empresas tercerizadoras para participar en la economía del país.

1. Desde su experiencia, ¿Cuáles serían las razones por las cuales las empresas eligen tercerizar servicios vinculados a su actividad principal?

Dentro de mi experiencia, la mayoría de empresas buscan flexibilizar sus procesos, agilizarlos y reducir costos. En este sentido, la reducción de costos se ve enfocadas de mejor forma mediante la tercerización, ya que no te genera carga laboral, no te genera riesgos en la producción y en buena cuenta recibes un producto. A través de la contraprestación y un producto terminado que en buena cuenta ya es un producto final que puedes utilizar para continuar con tu con tu desarrollo comercial.

2. De acuerdo a su conocimiento y experiencia, ¿Cómo podría vulnerar el derecho a la libertad empresarial la eliminación parcial de la tercerización?

Existen actividades que, como siempre se ha mencionado en doctrina, pueden ser tercerizadas y no pueden ser tercerizadas, siempre y cuando las actividades específicas como tercerización se siguen desarrollando bajo el mismo supuesto donde no genere Contraprestación monetaria o de una fuerza de trabajo y donde no haya subordinación podría tercerizarse y no vulnerar el derecho a la libertad de empresa.

3. ¿Considera que la medida de eliminación parcial de la tercerización sería inconstitucional?

si consideraría que la eliminación parcial de la tercerización sería inconstitucional porque no se debería de ver desde un punto de vista laboral, si no debería verse desde un punto de vista si es que se cumple o no se cumple con las 3 condiciones (subordinación, remuneración, prestaciones personales) para que exista una relación laboral. Si esto no se cumple, estaríamos hablando de una tercerización, Y si se cumple, estamos hablando de una relación laboral, por tanto, el hecho de que se cree más barreras para la tercerización que no estén enmarcadas en estos 3 supuestos podría entenderse como inconstitucional.

Objetivo Específico N°1

Determinar de qué forma la tercerización laboral como el motor principal del crecimiento de la economía se relaciona con la libertad de creación de empresas.

Supuesto específico 1: La tercerización laboral como el motor principal del crecimiento de la economía se relacionaría con la libertad de creación de empresa, porque una empresa tercerizadora es generadora de empleos formales, generan un aporte positivo al desarrollo de la economía y la actividad empresarial, siendo un factor determinante en el bienestar social y la lucha y reducción contra la pobreza. Asimismo, aumenta las inversiones contribuyendo al bienestar económico.

4. ¿De qué manera las empresas tercerizadoras influyen en el desarrollo de la economía del país?

MYPES Y pequeñas y medianas empresas, las cuales tienden a tercerizar su fuerza laboral. Bajo ese concepto se entendería que las mayores de nuestras actividades se encuentran tercerizadas, por tanto, si sería algún tipo de sí, frenaría el desarrollo comercial y el flujo del mercado, que se pongan más limitaciones al ejercicio de la tercerización.

5. Ahora bien, ¿Por qué Considera que el Estado debe proteger la autonomía empresarial de las empresas tercerizadoras?

El estado como ente regulador debe fiscalizar la actividad comercial Protegiendo los intereses de los ciudadanos en pos del desarrollo socioeconómico del país. En este sentido, una medida que limita aún más el libre comercio, la actividad libre, la actividad de la libre empresa. Se entendería como limitadora irrestricto a los derechos, por lo tanto, lo correcto sería que se ve un poco más de libertad para que ellos puedan contratar siempre y cuando se desarrolle dentro del margen de la ley.

6. En base a su experiencia, ¿De qué manera considera ud que las MYPES dedicadas a la tercerización laboral contribuyen al crecimiento de la economía de nuestro país?

En este sentido, la participación dentro de la tercerización es muy importante, toda vez de que a fin de seguir flexibilizando costos y no salir de su condición de MYPES, se ven tentados por la tercerización, quizás desvirtuando la función de esta. En este sentido, es importante mencionar que, Mientras se cumplan que las mypes Con la normativa vigente que se adecúe de una manera correcta la tercerización su uso beneficiará al desarrollo del país. Por tanto, considero que la tercerización bien implementada, cumpliendo con todos los requisitos que está que está presente contrato civil Contribuye a mejorar el desarrollo y actividad de la misión del Perú.

Objetivo específico N°2

Determinar de qué manera se garantiza la protección de los derechos laborales en la contratación de personal tercerizado.

Supuesto específico 2: La protección de los derechos laborales estaría garantizado en la contratación de personal tercerizado, toda vez que la Ley N° 29245 contempla las disposiciones que regula a los servicios de tercerización, siendo obligación de las empresas tercerizadoras su cumplimiento, encontrándose sujetas a fiscalizaciones por parte de SUNAFIL y a la aplicación de multas en caso de ser sancionadas por vulnerar los derechos laborales de sus trabajadores. Asimismo, este tipo de contratación no restringe los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, ya que éstos reciben los beneficios laborales de acuerdo al régimen laboral de la actividad privada.

7. Desde su punto de vista, ¿De qué manera la ley N° 29245 de tercerización laboral protege los derechos laborales de los trabajadores contratados mediante la tercerización?

Lay ley de tercerización, Fuera del marco del derecho laboral que establece cuáles son las condiciones para ver qué tipo de relación contractual existe una relación contractual o si es una relación laboral, la presente ley trata de darle una protección adicional a la ya existente, lo cual, si se entendería como una traba, al Flujo de Comercio y la actividad y la libre actividad de las empresas

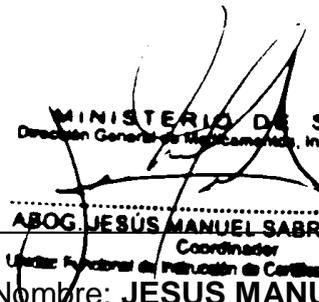
8. Desde su conocimiento ¿Qué beneficios laborales tiene un trabajador contratado por una empresa tercerizadora?

entenderíamos que ninguna, porque los beneficios laborales son exclusivos de trabajadores y una empresa tercerizadora, Se entiende que estaría contratando bajo un régimen civil mas no régimen laboral, En principio los beneficios laborales deberían ser los mismos, tanto en la empresa principal como en la empresa que realiza la tercerización. Sin embargo, habría que precisar que las empresas tercerizadoras en muchos casos no tienen trabajadores a su cargo, sino que

realizan contratos de locación de servicios con los eventuales desarrolladores de este tipo de trabajo o de este tipo de función, porque no es trabajo. Para que desarrolle la actividad principal de la empresa que sí cuenta con plantilla con trabajadores, por tanto, ambas empresas, como son empresas, deberían tener los mismos beneficios. Beneficios laborales, sin embargo, la empresa tercerizadora generalmente cuenta con personas que realizan tercerización.

9. Finalmente, ¿Cómo las empresas tercerizadoras podrían tener el control y supervisión de sus trabajadores tercerizados bajo la modalidad de desplazamiento?

señalar que la actividad que el cumplimiento normativo es una obligación de todos los trabajadores, de todos los empleadores y todos los que se circunscriben a determinada actividad comercial, Por lo tanto, en principio, todos los participantes de dicha actividad están obligados a cumplir la norma sin ninguna, sin ninguna restricción. Más aún, los responsables de este, en este caso, el responsable de Recursos Humanos, el director es el gerente general y en ese sentido el directorio, que conoce las actividades de la empresa en su totalidad, por tanto, son ellos los que tienen el control y supervisión de los trabajadores trizados bajo la modalidad de desplazamiento en otras entidades, siendo ellos los competentes para poder verificar esta actividad.


MINISTERIO DE SALUD
Dirección General de Medicamentos, Insumos y Drogas

ABOG. JESÚS MANUEL SABRERA LÓPEZ
Coordinador
Unidad Funcional de Instrucción de Certificación e Inspección
Nombre: **JESUS MANUEL SABRERA LOPEZ**

DNI: 45375594

GUIA DE ENTREVISTA

Título: “Restricción de la tercerización laboral y el derecho a la libertad empresarial, Lima- 2022.”

Entrevistado/a: Arnold José Vidal Cristobal

Cargo/profesión/grado académico: Abogado/licenciado/ especialista en materia civil.

Institución: DIGEMID

Objetivo General

Analizar de qué manera la restricción de la tercerización laboral afectará el derecho a la libertad empresarial

Premisa: La restricción de la tercerización laboral afectaría el derecho a la libertad empresarial, debido a que ésta medida restringe y reduce la contratación de las empresas tercerizadoras que brindan servicios vinculados con la actividad principal de las empresas usuarias, por lo que su prohibición afectaría el legítimo derecho de las empresas tercerizadoras para participar en la economía del país.

1. Desde su experiencia, ¿Cuáles serían las razones por las cuales las empresas eligen tercerizar servicios vinculados a su actividad principal?

Las razones por las que las empresas optarían por esta modalidad de contratación van de acuerdo a las facilidades de los beneficios que le brinda. Porque la tercerización laboral permite a las empresas concentrarse en su actividad principal. Esto quiere decir que se concentran en el Cort Business el cuál es el objetivo no de su actividad comercial, lo que permite que no se distraiga con otras actividades, no que no es son de su especialidad, que no son de su rubro, las cuales podrían estar referidas a la seguridad, la limpieza, quizás la distribución. U otros, entonces se centrarían en las facilidades que brinda la tercerización laboral.

2. De acuerdo a su conocimiento y experiencia, ¿Cómo podría vulnerar el derecho a la libertad empresarial la eliminación parcial de la tercerización?

Las empresas. Como personas jurídicas, tanto también las personas naturales, tienen el derecho. A la libertad contractual. Tienen el derecho a contratar y a elegir con quién contratar. Si esto no estuviera regulado en el campo del derecho societario, el derecho comercial. Y, que tiene y guarda una íntima relación con el derecho laboral, porque quienes prestan los servicios son las personas y tiene que reconocerse su derecho laboral, entonces. La eliminación de una tercerización laboral. Solamente retiraría del ordenamiento legal, pero en la práctica se seguirían celebrando contratos donde la empresa usuaria o empresa principal podría contratar con otra empresa la realización de terminar determinada actividad. Con otra empresa, la determinación de una actividad A O B o otras empresas, porque este tipo de acciones se dan en la actualidad en el mercado las actividades comerciales de las empresas se desarrollan de esa forma. Contratan con "N" empresas el desarrollo de sus actividades.

3. ¿Considera que la medida de eliminación parcial de la tercerización sería inconstitucional?

El hecho de que sea constitucional o no constitucional no sólo va de acuerdo. A que a que forme parte del ordenamiento legal. Recordar que es un derecho fundamental la libertad. Y ligado a ello, la libertad a contratar y elegir con quién contratar sobre qué contratar. ¿Entonces que se retire esto? No, no considero que sea tan relevante que se podría afectar si, pero que sea relevante a nivel constitucional. A mi opinión, no creo que sea tan relevante.

Objetivo Específico N°1

Determinar de qué forma la tercerización laboral como el motor principal del crecimiento de la economía se relaciona con la libertad de creación de empresas.

Supuesto específico 1: La tercerización laboral como el motor principal del crecimiento de la economía se relacionaría con la libertad de creación de empresa,

porque una empresa tercerizadora es generadora de empleos formales, generan un aporte positivo al desarrollo de la economía y la actividad empresarial, siendo un factor determinante en el bienestar social y la lucha y reducción contra la pobreza. Asimismo, aumenta las inversiones contribuyendo al bienestar económico.

4. ¿De qué manera las empresas tercerizadoras influyen en el desarrollo de la economía del país?

Bien. Considerando que a través de la tercerización laboral se logra que las empresas se dediquen exclusivamente con mayor atención, con mayor prestancia a su actividad principal, esto ayuda a dinamizar la actividad comercial de todas las empresas, ayuda a que se generen nuevas formas de empleo bien, toda vez que, por ejemplo, si tengo una empresa que comercializa mesas, bueno soy dueño de una carpintería. Y tengo en mi familia la experiencia de carpinteros, maestros, carpinteros, nos centramos en fabricar y elaborar muebles, pero yo no sé vender, entonces tendría que constituirse, tendría que conseguir los servicios de otra empresa que realice esta actividad, otra empresa que realice la actividad de promocionarlo, otra empresa que realice la actividad y llevar mi contabilidad. Entonces estas formas directamente influyen en el desarrollo de las actividades comerciales al interior de nuestro País.

5. Ahora bien, ¿Por qué Considera que el Estado debe proteger la autonomía empresarial de las empresas tercerizadoras?

El estado no sólo como ente rector, como ente regulador y como este. Garantizador de todos los derechos de las personas naturales, personas jurídicas, tiene que promover. Que las libertades, los derechos constitucionalmente protegidos no se vean mellados, no se vean vulnerados de alguna forma ese sentido, si yo creo una persona jurídica constituye una persona jurídica, con un grupo de amigos, un grupo de socios, el estado tendría la obligación de que todos mis derechos como persona jurídica sean respetados.

6. En base a su experiencia, ¿De qué manera considera ud que las MYPES dedicadas a la tercerización laboral contribuyen al crecimiento de la economía de nuestro país?

Consideró que las mypes dedicadas a la tercerización laboral e contribuyen en forma directa en el crecimiento de la economía del país, toda vez que estas al brindar su servicio especializado, Permiten a las empresas usuarias concentrar sus actividades en el desarrollo de su actividad principal, es decir, si la actividad usuaria la empresa usuaria no hiciera uso de los servicios brindados por las empresas tercerizadoras, tendría que ocupar su tiempo recursos. Espacio para destinar esta esta energía en el desarrollo de actividades que no forman parte de su actividad principal, lo cual distraería su atención en actividades que no le van a generar directamente un beneficio económico o incremento de sus ingresos. No entonces al centrarse únicamente en su actividad principal, esto permite un mejor desarrollo, un mayor dinamismo, en el desarrollo de su actividad principal.

Objetivo específico N°2

Determinar de qué manera se garantiza la protección de los derechos laborales en la contratación de personal tercerizado.

Supuesto específico 2: La protección de los derechos laborales estaría garantizado en la contratación de personal tercerizado, toda vez que la Ley N° 29245 contempla las disposiciones que regula a los servicios de tercerización, siendo obligación de las empresas tercerizadoras su cumplimiento, encontrándose sujetas a fiscalizaciones por parte de SUNAFIL y a la aplicación de multas en caso de ser sancionadas por vulnerar los derechos laborales de sus trabajadores. Asimismo, este tipo de contratación no restringe los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, ya que éstos reciben los beneficios laborales de acuerdo al régimen laboral de la actividad privada.

7. Desde su punto de vista, ¿De qué manera la ley N° 29245 de tercerización laboral protege los derechos laborales de los trabajadores contratados mediante la tercerización?

la norma la ley 29245 en sus artículos 5 o 6 me parece establece cuáles son los beneficios o garantiza los beneficios sociales, beneficios laborales a favor de los trabajadores, Más aún establece una responsabilidad solidaria entre la empresa usuaria y la empresa de tercerizadora, Es decir, en caso de que presuntamente se haya vulnerado el derecho del trabajador en cualquier extremo, serán responsables ambas, ambas empresas, la empresa usuaria, como la empresa tercerizadora. Ambas tendrán que indefectiblemente responder respecto a los derechos del trabajador.

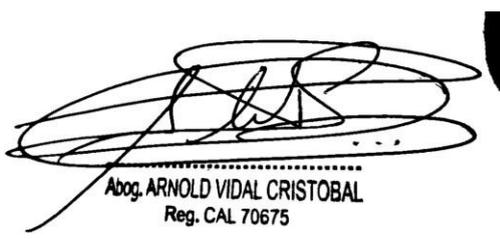
8. Desde su conocimiento ¿Qué beneficios laborales tiene un trabajador contratado por una empresa tercerizadora?

Los beneficios que tienen un trabajador contratado es hacer tratado De igual forma que un trabajador de la empresa principal, esto quiere decir que la empresa tercerizadora no puede tratar, Bajo otro criterio a un trabajador tercerizado si el trabajador de la principal percibe una remuneración de 2000 o 3000 soles, En similar o igual cantidad debería recibir el trabajador tercerizado por que realiza la actividad de igual manera que el trabajador principal de la empresa principal. Entonces no podría. No podríamos hablar de que existe igualdad entre ambas partes, si es que se desconoce esta situación.

9. Finalmente, ¿Cómo las empresas tercerizadoras podrían tener el control y supervisión de sus trabajadores tercerizados bajo la modalidad de desplazamiento?

Las empresas tercerizadoras no deben perder el control de la de su personal desplazado, por ello los trabajadores, Desplazados responden frente a la empresa tercerizadoras y ésta responde frente a ellos, cada uno cumple con sus obligaciones, el trabajador presta sus servicios personales y la empresa cumple con otorgarle la remuneración y los beneficios que la norma impone, entonces, de esta

forma podríamos tener un control, una supervisión de todos los trabajadores que se hubieran desplazado en la práctica, Esto, esto forma parte de unadesnaturalización donde vemos que la empresa usuaria felicita la llegada de un nuevo trabajador, le otorga equipos al trabajador desplazado, le otorga, un reconocimiento alguna, tarjeta, algo o incluso le da órdenes la directiva de cómo desarrollar su trabajo, actividades, acciones que corresponden netamente a la empresa tercerizadora.



Abog. ARNOLD VIDAL CRISTOBAL
Reg. CAL 70675

Nombre: Arnold José Vidal Cristobal

DNI: 43855504

GUIA DE ENTREVISTA

Título: “Restricción de la tercerización laboral y el derecho a la libertad empresarial, Lima- 2022.”

Entrevistado/a: Edgar Eduardo Guaroma Montalvo

Cargo/profesión/grado académico: Especialista en materia laboral/
Licenciado/abogado.

Institución: ABOGADO LITIGANTE

Objetivo General

Analizar de qué manera la restricción de la tercerización laboral afectará el derecho a la libertad empresarial

Premisa: La restricción de la tercerización laboral afectaría el derecho a la libertad empresarial, debido a que ésta medida restringe y reduce la contratación de las empresas tercerizadoras que brindan servicios vinculados con la actividad principal de las empresas usuarias, por lo que su prohibición afectaría el legítimo derecho de las empresas tercerizadoras para participar en la economía del país.

1. Desde su experiencia, ¿Cuáles serían las razones por las cuales las empresas eligen tercerizar servicios vinculados a su actividad principal?

Desde mi punto de vista no solo como abogado también como empresario, mirándolo desde el punto empresarial, porque buscan tercerizar o también la intermediación, como el fin de mejorar como empresa o empresario, el comienzo se inicia como pequeña empresa, buscado generar más ventas tratando de reducir de costos, pero esa calidad o el objetivo no se vea mermado ni influya en sus ventas si bien nos salimos de lo ámbito laboral, pero es importante entender eso porque ahí está el por qué eligen las empresas tercerizar, esa reducción del costo que conlleva buscar la figura la intermediación en algunos campos que si necesitan,

que no te generen más gastos de lo necesario, reducción de esos costos y gastos.

2. De acuerdo a su conocimiento y experiencia, ¿Cómo podría vulnerar el derecho a la libertad empresarial la eliminación parcial de la tercerización?

De acuerdo a la explicación anterior el empresario, y las empresas con los clientes frecuentes, que aplican la tercerización, como afectaría la eliminación bueno tendrían que contratar personal en lo sucesivo, personal trabajadores para que realicen las actividades principales es decir el núcleo principal, o si no tendría que requerir a maquinas que realicen actividades y desplacen la mano humana, toda que el empresario siempre que querer tener más ingresos, tratado de abaratar los gastos pero sin que se pierda la calidad del producto final, conllevando a la perdida de trabajo constante haber menos demanda de contratos de servís, tercerizadoras y mediadoras, conlleva masivos despidos arbitrarios, ya que la mayoría de contratos son a tiempo determinado.

3. ¿Considera que la medida de eliminación parcial de la tercerización sería inconstitucional?

Desde mi punto de vista, si nos ponemos analizar no todas las empresas tercerizadoras no son grandes empresas, algunas son micro y pequeñas empresas, si bien es claro que los beneficios para ambas empresas son diferentes con respecto a lo que es lo más notorio la CTS, GRATIFICACIONES, Y BONIFICACIONES que si lo tienes las empresas formales que están constituidas como empresas y hecho que no lo tienes las MYPES y pequeñas empresas, se evidencia un gran desigualdad, si bien en la constitución hace referencian que te protege en el despido arbitrario, pero no lo previene, bajo esta lógica bien la contingencia pero no la prevención bajo esa tónica si sería inconstitucional toda vez que limitaría a varios empresarios y eso conllevaría se atente de manera indirecta con derecho al trabajo.

Objetivo Específico N°1

Determinar de qué forma la tercerización laboral como el motor principal del crecimiento de la economía se relaciona con la libertad de creación de empresas.

Supuesto específico 1: La tercerización laboral como el motor principal del crecimiento de la economía se relacionaría con la libertad de creación de empresa, porque una empresa tercerizadora es generadora de empleos formales, generan un aporte positivo al desarrollo de la economía y la actividad empresarial, siendo un factor determinante en el bienestar social y la lucha y reducción contra la pobreza. Asimismo, aumenta las inversiones contribuyendo al bienestar económico.

2. ¿De qué manera las empresas tercerizadoras influyen en el desarrollo de la economía del país?

Mediante el movimiento de dinero, movimiento de capital, si hablamos desde el punto de la economía donde se genera la economía, en las transacciones como dice en código civil toma y dame tú me pagas por tus servicios el trabajador trabaja a cambio de una remuneración las empresas tercerizadoras ofrecen sus servicios a cambio de un pago, por hay un gran movimiento de dinero constantemente.

3. Ahora bien, ¿Por qué Considera que el Estado debe proteger la autonomía empresarial de las empresas tercerizadoras?

Autonomía yo no considero que debería protegerá porque si considera que hay alguna desigualdad, o transgresiones en la norma y se tendría que mejorar, desde mi punto de vista no veo que el estado debe proteger la ley de tercerización porque hay algo que está mal y se debe de cambiar o adecuar a las condiciones que el mercado se adecue, siempre y cuando se respeten los derechos laborales de los trabajadores, así como las de las empresas

4. En base a su experiencia, ¿De qué manera considera ud que las MYPES dedicadas a la tercerización laboral contribuyen al crecimiento de la economía de nuestro país?

Bueno generan más trabajo así mismo hay mayor producción de servicios de bienes de productos y así ayuda a la economía del país toda vez que genera puestos de trabajo donde miles de trabajadores tienen puestos y generan ingresos y esos ingresos alimenta la economía del país mediante un círculo económico, se podría decir que las MYPES son la mano obrera del Perú.

Objetivo específico N°2

Determinar de qué manera se garantiza la protección de los derechos laborales en la contratación de personal tercerizado.

Supuesto específico 2: La protección de los derechos laborales estaría garantizado en la contratación de personal tercerizado, toda vez que la Ley N° 29245 contempla las disposiciones que regula a los servicios de tercerización, siendo obligación de las empresas tercerizadoras su cumplimiento, encontrándose sujetas a fiscalizaciones por parte de SUNAFIL y a la aplicación de multas en caso de ser sancionadas por vulnerar los derechos laborales de sus trabajadores. Asimismo, este tipo de contratación no restringe los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, ya que éstos reciben los beneficios laborales de acuerdo al régimen laboral de la actividad privada.

5. Desde su punto de vista, ¿De qué manera la ley N° 29245 de tercerización laboral protege los derechos laborales de los trabajadores contratados mediante la tercerización?

buenos según la norma tiene todos los derechos laborales dependiendo del régimen al que pertenezcan, si es una grande empresa tiene lo derecho del régimen general, pero si es una mypes, desde el punto de practica poco o nada considero que la ley de tercerización proteja los derechos de los trabajadores por si uno se pone a pensar un micro o pequeña empresa no está en la capacidad de dar todos derechos laborales no necesariamente monetarios apartes de los derechos como

son CTS, gratificaciones hay otros derechos como lo son seguros de Salud, o Seguro familiar, el seguro Vida ley y si es una actividad riesgosa seguro complementario de alto riesgo pero en la práctica muchos de estos factores no se cumplen en los derechos, en la norma dicen que se tiene que dar pero en la práctica no se dan

6. Desde su conocimiento ¿Qué beneficios laborales tiene un trabajador contratado por una empresa tercerizadora?

Como se dijo en la pregunta anterior va depender mucho el régimen laboral en que este contratado, empresas brindan lo que las la CTS y las gratificaciones acuerdo a ley en cambio si es MYPE solo recibirá lo que es sus 15 días de vacaciones anuales y nada mas de eso podemos evidencia que la gran desigualdad que existen afectado directamente al trabajador y beneficiando al empleador.

7. Finalmente, ¿Cómo las empresas tercerizadoras podrían tener el control y supervisión de sus trabajadores tercerizados bajo la modalidad de desplazamiento?

Hoy en día en la práctica si bien están bajo las ordenes de la empresa usuaria, siguen siendo trabajadores de la empresa tercerizadora un claro ejemplo son cuando vas la tienda de plaza vea los trabajadores que laboral en los diferentes puestos no necesariamente son trabajadores de plaza vea, pertenecen a una empresa tercerizadora, pero de alguna u otra manera, así como desplazan personal deberían desplazar un supervisor que realice una supervisión al personal desplazado.



Nombre: Edgar Eduardo Guaroma Montalvo

DNI:70015978

GUIA DE ENTREVISTA

Título: “Restricción de la tercerización laboral y el derecho a la libertad empresarial, Lima- 2022.”

Entrevistado/a: DR. FREDDY RAÚL CARRILLO VÉLIZ.

Cargo/profesión/grado académico: Abogado/ Mg. Gestión y política

Institución: DIGEMID

Objetivo General

Analizar de qué manera la restricción de la tercerización laboral afectará el derecho a la libertad empresarial

Premisa: La restricción de la tercerización laboral afectaría el derecho a la libertad empresarial, debido a que ésta medida restringe y reduce la contratación de las empresas tercerizadoras que brindan servicios vinculados con la actividad principal de las empresas usuarias, por lo que su prohibición afectaría el legítimo derecho de las empresas tercerizadoras para participar en la economía del país.

1. Desde su experiencia, ¿Cuáles serían las razones por las cuales las empresas eligen tercerizar servicios vinculados a su actividad principal?

- Para comenzar este sistema tiene como trayectoria en los Estados Unidos así se fue prologando dentro del sistema latinoamericano, llegando así a Perú, siendo la finalidad que estamos tratando con empresas especializadas en una determinada laboral, eso implica estructura, tecnología, en otras palabras, es reducción de costos, mediante este modo los costó van hacer muchas más menores yo como empresa contratante me voy dedicar a mi labor como actividad principal y la actividades secundarias estarían a cargo de aquellas actividades de empresas tercerizadoras.
- Otro asunto que conllevan a las empresas tercerizadoras que contraten este tipo de servicios es la tecnología, hay que en muchas veces esta tecnología no la tiene

la empresa contratante, es ahí que las empresas tercerizadoras mediante su expertis desarrollan ese trabajo tercerizado.

- No contar con profesionales especializados en determinadas funciones.

2. De acuerdo a su conocimiento y experiencia, ¿Cómo podría vulnerar el derecho a la libertad empresarial la eliminación parcial de la tercerización?

El decreto supremo 001-2022-TR, el cual tiene que ver con lo que es la modificación, de la tercerización, son justamente de una jurisprudencia factual, es decir son experticia de los inspectores los cuales se han recogido durante tantos años, a través de las visitas de inspección, fiscalización a las empresas tercerizadoras, como es el objeto de la empresa, es ahí cuando la SUNAFIL, siendo el objeto social muy importante toda vez que hay determinamos si la empresa forma parte de la actividad principal de la empresa contratante o si están realizando un labor de tercerización, toda vez que es que el núcleo es lo que identifica a la empresa frente a sus clientes finales.

Las empresas que se han adecuando a este sistema de tercerizar con el animus, claro no todas empresas, pero si la gran mayoría con el único fin de poder evadir responsabilidades de carácter laboral, es por ellos que se tomó esa normativa, con ánimo de poder parar la explotación del trabajador y sus derechos laborales

3. ¿Considera que la medida de eliminación parcial de la tercerización sería inconstitucional?

Bueno para empezar mi postura va hacer jurídica, la eliminación parcial de la tercerización va hacer cuestionada constitucionalmente en algunos casos no todos, si bien puede afectar la libertad empresarial y otros derechos la libertad de libre competencia, pero que sucede la gran mayoría que asume esta labor tiene esta práctica las cual ha sido comparado en diferentes tipos de actas de informaciones los cuales desarrollan los inspectores de SUNAFIL, la cual ha sido mal utilizada si bien es claro los derechos labores son muy importante pero también hay un interés público y eso es muy imponte poder defenderlo en la actualidad

Objetivo Específico N°1

Determinar de qué forma la tercerización laboral como el motor principal del crecimiento de la economía se relaciona con la libertad de creación de

Supuesto específico 1: La tercerización laboral como el motor principal del crecimiento de la economía se relacionaría con la libertad de creación de empresa, porque una empresa tercerizadora es generadora de empleos formales, generan un aporte positivo al desarrollo de la economía y la actividad empresarial, siendo un factor determinante en el bienestar social y la lucha y reducción contra la pobreza. Asimismo, aumenta las inversiones contribuyendo al bienestar económico.

4. ¿De qué manera las empresas tercerizadoras influyen en el desarrollo de la economía del país?

Con el aumento de la eficiencia, tercerizo mis tareas principales pero especializadas toda vez que, al no contar con el personal especializado y necesario, siendo la inversión que me demandaría esa laborar especializada así también a falta de maquinaria moderna o especializada es hay que aplico la tercerización conllevando una mayor productividad y mayor crecimiento económico más rápido, hoy en día vemos que el Perú está comercializando industrializar. La tercerización es una fuente de crecimiento de empleo al igual que las micros empresas que han generado una gran cantidad de empleos, pero lo recomendable sería que estas empresas cumplan con lo que manda la ley

5. Ahora bien, ¿Por qué Considera que el Estado debe proteger la autonomía empresarial de las empresas tercerizadoras?

En este punto tomaremos lo referente a la libertad empresarial si no hay libertad empresarial y si estamos con un economía restringida, el destino va hacer muy pobre y el desarrollo tecnológico, industrial va hacer muy precoz, Sudamérica somos unos de los países con un régimen democrático a diferencia de otros países que tiene gobiernos de izquierda, países que anteriormente iban a la vanguardia como Colombia, Chile, hoy en día vemos hay mucha migración por parte de la ciudadanía colombiana, nuestra constitución habla de una economía de libre

mercado, en la praxis vemos que existe una economía liberal, esto a su vez gracias a la solides que tiene el banco central de reserva, nos ayuda a sostener esta economía.

La autonomía empresarial juega un rol empresarial, pero no poder ser muy liberal también tiene que haber un Ente Regulador que es el Estado, lo que genera una protección con lo referente al trabajador, toda vez que en una relación laboral es la parte mal débil por lo que entra a tallar el estado con un entre regular y protector.

6. En base a su experiencia, ¿De qué manera considera ud que las MYPES dedicadas a la tercerización laboral contribuyen al crecimiento de la economía de nuestro país?

Las mypes es un régimen especial las cuales se iniciaron con la constitucional através de familias, las cuales se llamaban negocios de familias, las cuales forman un rol muy importante en la reactivación de la economía es un buen sustento, la tercerización es justamente que muchas de estas MYPES no cuentan con esas infraestructuras plena par a poder desarrollar esa tarea propia de su producción es hay que contratar las empresas tercerizadoras para que ocupen parte de su producción o personal idóneo capaz o capacitado, si bien la mima modificación podido definir que son actividades especializadas, si bien las actividades especializadas tiene por finalidad poder desarrollar ese tipo de trabajos pero esa actividad no puede estar aunada a la activad principal de la empresa contratante vale decir al núcleo del negocio

Objetivo específico N°2

Determinar de qué manera se garantiza la protección de los derechos laborales en la contratación de personal tercerizado.

Supuesto específico 2: La protección de los derechos laborales estaría garantizado en la contratación de personal tercerizado, toda vez que la Ley N° 29245 contempla las disposiciones que regula a los servicios de tercerización, siendo obligación de las empresas tercerizadoras su cumplimiento, encontrándose sujetas a fiscalizaciones por parte de SUNAFIL y a la aplicación de multas en caso

de ser sancionadas por vulnerar los derechos laborales de sus trabajadores. Asimismo, este tipo de contratación no restringe los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, ya que éstos reciben los beneficios laborales de acuerdo al régimen laboral de la actividad privada.

7. Desde su punto de vista, ¿De qué manera la ley N° 29245 de tercerización laboral protege los derechos laborales de los trabajadores contratados mediante la tercerización?

La tercerización laboral tiene como objetivo poder proteger los derechos laborales de los trabajadores contratados mediante la tercerización laboral. Las igualdades de los derechos laborales deben de tener los mismos derechos laborales tanto los tercerizadoras, así como los contratados por la empresa principal, esto incluye lo es seguridad social, el pago de salarios, la protección y el derecho a la sindicalización

8. Desde su conocimiento ¿Qué beneficios laborales tiene un trabajador contratado por una empresa tercerizadora?

Los beneficios deben ser igual para trabajadores que están el régimen al igual que la empresa principal, el mejor beneficio es que haya estabilidad si no es absoluta, si no relativa, pero sin embargo deben tener los mismos derechos y garantía el benéfico que tiene le trabajador.

Aplicado las normas de protección en régimen del sistema laboral privada señala por ejemplos aquellos que tiene un trabajo de riesgo deben de contar con seguro aparte de riesgo de acuerdo a la naturaleza.

El D.S 001-2022, la cual modifica o elimina parcialmente, no es que lo elimine solo lo está adecuando no hay eliminación solo hay una adecuación de cómo deben de ser las cosas

9. Finalmente, ¿Cómo las empresas tercerizadoras podrían tener el control y supervisión de sus trabajadores tercerizados bajo la modalidad de desplazamiento?

La norma establece el desplazamiento en principio, hay empresas que son locadores de servicio en los cuales pretenden hacer valer ante la autoridad, si bien no hay relación plena por hay un destaque donde muchas empresas bajo esta modalidad, destacan a trabajadores o locadores, pero ya hubo un desplazamiento, significando que ya hay una relación laboral.

Siendo el desplazamiento una figura de tipo laboral otra situación es la desnaturalización es cuando están con contratos civiles con la extensión de recibos por honorarios, donde hacen aparentar una figura de locador, donde la misma autoridad ha manifestado que una relación laboral encubierta de tipo civil

Cualquier empresa que desea ser tercerizadora o que cuenta con una gama maquinarias y personal especializado deben de aplicar a la figura de la ética, si la empresa tercerizadora cumple con registrar su en si registro propio no en tiempo establecido se considera como empresa del régimen laboral principal que los derechos labores como la empresa principal.



Firma

Nombre: DR. FREDDY RAÚL CARRILLO VÉLIZ.

Reg. Cal 28302.

DNI: 06694065

V. DATOS GENERALES

- V.1. Apellidos y Nombres: Mg. Jean Marco Víctor Oviedo Grados
- V.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la UCV y abogado en el Poder Judicial
- V.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista
- a. Autor(A) de Instrumento: - Tito Genaro Martínez Portales
Tatiana Ingrid Nieto Rosado

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación	X
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación	
VIII. PROMEDIO DE VALORACIÓN :	95



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Tocunaga Ore, Gina Victoria
 1.2. Cargo e institución donde labora:
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista
 a. Autor(A) de Instrumento: - Tito Genaro Martínez Portales
Tatiana Ingrid Nieto Rosado

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación	x
- El instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación	
IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :	95



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos / Nombres y grado académico: Mg. Navez Alva Willy Alexander
 I.2. Cargo e institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo
 I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de Análisis Documental**
 I.4. Documentos Analizados: **Resoluciones. N° 0289-2022/CEB-INDECOPI**
 I.5. Autores del Instrumento: MARTÍNEZ PORTALES TITO GENARO Y NIETO ROSADO TATIANA INGRID
 I.6. Fecha de la validación Documental: 04/07/2023

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%



WILLY ALEXANDER NAVEZ ALVA
 ABOGADO
 CAL. N° 51781

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos / Nombres y grado académico: Mg. Navez Alva Willy Alexander
 I.2. Cargo e institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo
 I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de Análisis Documental**
 I.4. Documentos Analizados: *Expedientes. 756-2022, Tercera Sala Constitucional de la Corte Superior de Lima/ STC N°013-2014-PI/TC de fecha 10-10-2019/ Expediente 00020-2022-51-1607-JM-CI-01/*
 I.5. Autores del instrumento: MARTÍNEZ PORTALES TITO GENARO Y NIETO ROSADO TATIANA INGRID
 I.6. Fecha de la validación Documental: 04/07/2023

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%



WILLY ALEXANDER NAVEZ ALVA
 ABOGADO
 CAL. N° 51781

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos / Nombres y grado académico: Mg. Navez Alva Willy Alexander
 I.2. Cargo e institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo
 I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de Análisis Documental**
 I.4. Documentos Analizados: **Decreto Supremo 001-2022-TR, decreto que modifica el Decreto Supremo N° 006-2008-TR**
 I.5. Autores del Instrumento: MARTÍNEZ PORTALES TITO GENARO Y NIETO ROSADO TATIANA INGRID
 I.6. Fecha de la validación Documental: 04/07/2023

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%



WILLY ALEXANDER NAVEZ ALVA
 ABOGADO
 CAL. N° 51781

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos / Nombres y grado académico: Mg. Navez Alva Willy Alexander
 I.2. Cargo e institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo
 I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de Análisis Documental**
 I.4. Documentos Analizados: Casaciones **Lab. 2976-2016, Junín / Cas. Lab. N° 15160-2019/La Libertad**
 I.5. Autores del Instrumento: MARTÍNEZ PORTALES TITO GENARO Y NIETO ROSADO TATIANA INGRID
 I.6. Fecha de la validación Documental: 04/07/2023

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%



WILLY ALEXANDER NAVEZ ALVA
 ABOGADO
 CAL. N° 51781

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

ANEXO 10
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

FICHA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: “Restricción de la tercerización laboral y el derecho a la libertad empresarial, Lima-2022”

Objetivo General: “Analizar de qué manera la restricción de la tercerización laboral afectará el derecho a la libertad empresarial, Lima - 2022”

FUENTE DOCUMENTAL - Decreto Supremo	
Identificación de la Fuente: <i>Decreto Supremo 001-2022-TR, decreto que modifica el Decreto Supremo N° 006-2008-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29245 y del Decreto Legislativo N° 1038, que regulan los servicios de tercerización</i> https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-modifica-el-decreto-supremo-n-006-2008-decreto-supremo-n-001-2022-tr-2042220-1/	
Texto Relevante	Análisis de contenido
Art. 2.- El ámbito de la Ley comprende a las empresas principales cuyos trabajadores están sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que tercerizan actividades especializadas u obras, que forman parte de su actividad principal, siempre que se produzca con desplazamiento continuo de los trabajadores de las empresas tercerizadoras a los centros de trabajo o de operaciones de aquellas.	De la lectura nítida del decreto se puede advertir que se habilita la tercerización de las actividades principales de una empresa exigiendo desplazamiento, sin embargo, no se permite la tercerización del núcleo de la empresa.
PONDERAMIENTO	

En síntesis, lo que el **Decreto Supremo 001-2022-TR** quiere darnos a entender que sí es posible externalizar las actividades que son parte central del negocio, siempre y cuando no se utilice de manera excesiva o abusiva, perjudicando a los trabajadores. Esta interpretación implica que la externalización del núcleo del negocio no está prohibida en sí misma, pero se consideraría inapropiada si se usa de forma indiscriminada o abusiva. En otras palabras, quien afirme que se está dando alguna de estas situaciones en un caso específico tiene la responsabilidad de demostrarlo. Con esto se deja sentado que no se restringe la posibilidad de que las empresas contraten Mypes para tercerizar algunas de sus actividades. Esto quiere decir, que en un mismo centro de trabajo puede haber personal sujeto al régimen general y personal sujeto al régimen Mype, con derechos reducidos. Si bien esto puede ser un incentivo para que las Mype obtengan contratos, si el MTPE considera que esta convivencia de regímenes en un mismo centro de trabajo es inadecuada, podría promover una norma que obligue a que el personal desplazado se sujete al régimen general, como ocurre en la intermediación laboral. Una restricción de este tipo sería más razonable que una prohibición general de tercerizar, que convierte en ilegales las actividades de muchas empresas.

FUENTE DOCUMENTAL - Expediente Judicial

Identificación de la Fuente:

Exp. 756-2022, Tercera Sala Constitucional de la Corte Superior de Lima de fecha 3 de abril del 2022

<https://actualidadlaboral.com/wp-content/uploads/2023/04/Exp-756-2022-sentencia.pdf>

Texto Relevante

Dispone que el art. 2°, referido a la prohibición de la tercerización del núcleo del negocio, debe interpretarse de la forma precisada en la sentencia: se podrá tercerizar el núcleo del

Análisis de contenido

De la lectura nítida del decreto se puede advertir que se habilita la tercerización de las actividades principales de una empresa exigiendo desplazamiento, sin embargo, no

negocio siempre que la utilización de esta figura no resulte indiscriminada y abusiva(fraudulenta), perjudicando los derechos de los trabajadores. Es decir, la tercerización de actividades nucleares ha sido validada por la sentencia en tanto no sea fraudulenta.

se permite la tercerización del núcleo de la empresa.

PONDERAMIENTO

En suma, en el **Exp. 756-2022**, la Sala ha interpretado el artículo 2 de la norma otorgándole un sentido interpretativo que, a su criterio, evita que resulte ilegal o inconstitucional y pueda subsistir. La interpretación que se debe hacer del artículo 2 del Reglamento, según la Sala, es que sí es posible tercerizar las actividades que forman parte del núcleo del negocio, siempre que su utilización no sea "indiscriminada" y/o "abusiva (fraudulenta)", en perjuicio de los trabajadores. Esta interpretación supone que la tercerización del núcleo del negocio no está prohibida en sí misma, siendo que solo se desnaturalizaría si se utiliza de forma indiscriminada o abusiva. Es decir, la carga de la prueba corresponde a quien alegue que se presenta alguna de estas situaciones en cada caso en concreto. En términos sencillos, un decreto supremo como el **Decreto Supremo 001-2022-T**, por más buenas intenciones que tenga no puede bajo la figura de un reglamento establecer limitaciones ni restricciones que la ley no establece. En segundo lugar, ha establecido criterios para identificar el núcleo del negocio: 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. Todos estos criterios son no sólo amplios, son también subjetivos. Ha dejado al inspector de trabajo la determinación de qué trabajadores son tercerizables y qué trabajadores no.

FUENTE DOCUMENTAL - Sentencia del Tribunal Constitucional

Identificación de la Fuente:

STC N°013-2014-PI/TC de fecha 10-10-2019

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2020/00013-2014-AI.pdf>

Texto Relevante

Fundamento 109: Al respecto, corresponde advertir que el personal de ambas empresas se encuentra en situaciones jurídicas distintas, ya que por un lado se hallan los trabajadores de la tercerizadora, y por el otro, los de la empresa principal. Como ya se pusiera de relieve, supra, los trabajadores de distintas empresas pueden tener ingresos y beneficios diferentes.

Fundamento 110: Sin perjuicio de lo mencionado, corresponde advertir que la ley impugnada es clara al establecer que la aplicación del sistema de contratación de la tercerización no restringe el ejercicio de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores.

Fundamento 111: Este Tribunal Constitucional entiende que la norma impugnada no supone infracción del principio de no regresividad en materia de los derechos laborales.

Análisis de contenido

el máximo intérprete de las normas (Tribunal Constitucional) se ha ratificado la constitucionalidad de ley de tercerización laboral en el extremo de que la aplicación del sistema de contratación de la tercerización no restringe la tercerización de actividades principales (sin distinción alguna).

PONDERAMIENTO

En conclusión, en el **STC N°013-2014-PI/TC**, el tribunal constitucional resuelve algo que favorece a la postura de la presente investigación, no solo por el hecho de que ha señalado la constitucionalidad de la ley de tercerización- Ley 29245, quién sí autoriza al externalización de las actividades nucleares de una empresa, que por su superioridad normativa prevalece frente a cualquier norma de rango inferior que restrinja tal hecho, por ello se dice que el **Decreto Supremo 001-2022-TR**, limita injustificadamente las actividades que pueden ser objeto de tercerización vulnerando los derechos al trabajo (en su manifestación de acceso de la persona a puestos de trabajo), libertad de empresa y libertad de contratar, regulados por los artículos 22, 59 y 62 de la Constitución Política del Estado; además, de que no establece un concepto exacto de núcleo del negocio, sino que se limita a establecer algunas de las características que cada empresa deberá tomar en consideración para delimitar su núcleo del negocio. Con ello podemos concluir que el problema partiría de la falta de claridad de los términos expuestos en el Decreto Supremo: núcleo del negocio y actividad principal. Siendo que ello ha suscitado cuestionamientos como la ilegalidad del decreto, una posible inconstitucionalidad, entre otros. A lo largo de este punto destacamos las posturas sobre ambos términos y como se puede connotar, quienes sostienen que la actividad principal es lo mismo que el núcleo del negocio son partidarios de criticar la constitucionalidad del decreto, mientras que quienes consideran ambos términos como distintos, entonces ven a este decreto como una mejora a la regulación de la tercerización.

ANEXO 11
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

FICHA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: “Restricción de la tercerización laboral y el derecho a la libertad empresarial, Lima-2022”

Objetivo Específico 1: *“Determinar de qué forma la tercerización laboral como el motor principal del crecimiento de la economía se relaciona con la libertad de creación de empresas, Lima - 2022”*

FUENTE DOCUMENTAL - Casación Laboral	
Identificación de la Fuente: Cas. Lab. 2976-2016, Junín https://lpderecho.pe/jurisprudencia-tercerizacion-laboral-outsourcing/	
Texto Relevante	Análisis de contenido
Fundamento relevante: Noveno: En cuanto a la Tercerización de servicios laborales (también llamada outsourcing) constituye una figura jurídica mediante la cual una empresa principal suscribe contratos civiles con una o unas empresas tercerizadoras, con el objeto de que estas desarrollen íntegramente una fase del proceso productivo, bajo su cuenta y riesgo, con recursos propios, financieros, técnicos o materiales, quienes serán responsables de los resultados de sus actividades; además, de que sus trabajadores se encuentren bajo su exclusiva subordinación.	En este breve extracto judicial, la corte suprema brinda un fructífero aporte jurisprudencial al concepto de tercerización o también conocida en el globo como subcontratación.

PONDERAMIENTO

En síntesis, la **Cas. N° 2976-2016/Junín**, refiere que la externalización de servicios laborales (también conocida como subcontratación), se trata de una figura legal en la cual una empresa nuclear suscribe acuerdos contractuales con una o varias empresas subcontratistas, con el propósito de que estas últimas asuman completamente una etapa del proceso de producción, asumiendo la totalidad de los riesgos y costos correspondientes, utilizando recursos propios, ya sean financieros, técnicos o materiales, y siendo responsables de los resultados obtenidos en sus actividades. Además, se requiere que los empleados de estas empresas subcontratistas están completamente subordinados a ellas en términos laborales.

FUENTE DOCUMENTAL - Casación Laboral

Identificación de la Fuente:

Cas. Lab. N° 15160-2019/La Libertad

<https://www.vinateatoyama.com/wp-content/uploads/2022/08/CASACION-LABORAL-N%C2%B0-15160-2019-LA-LIBERTAD-4865-3764-5613-v.1.pdf>

Texto Relevante

Fundamento Octavo.- Conforme a la doctrina, la desnaturalización de la tercerización laboral se puede presentar en los siguientes supuestos: **a)** Cuando la empresa usuaria dirige, fiscaliza y/o sanciona al personal de la contratista. **b)** Cuando el contratista no gestiona en forma integral el proceso contratado (existe mera prestación de mano de obra). **c)** Cuando la empresa usuaria determina y fiscaliza el horario

Análisis de contenido

En este breve extracto judicial, la corte suprema brinda un fructífero aporte jurisprudencial señalando que los contratos de tercerización laboral se desnaturalizan, entre otros motivos, cuando la empresa usuaria determina y fiscaliza el horario y jornada de trabajo del personal de la empresa contratista o cuando la empresa usuaria dirige, fiscaliza y/o sanciona al personal de la contratista.

y jornada de trabajo del personal de la contratista. **d)** Cuando el contratista no asume los riesgos en la prestación de sus servicios. **e)** Cuando la empresa usuaria proporciona a la contratista todo o parte de los bienes necesarios para la prestación de servicios sin justificación objetiva y razonable. **f)** Cuando el personal de la empresa usuaria y el personal de la contratista se reemplazan entre sí.

PONDERAMIENTO

En síntesis, la **Cas. Lab. N° 15160-2019/La Libertad**, refiere que un conjunto de supuestos que nos ayudan a identificar en qué casos un contrato de tercerización puede quedar desnaturalizado, aporte que a grandes rasgos, permite estudiar a fondo esta figura y contrastarla con casos concretos. Sin embargo, tal y como se manifestó con antelación, el D.S N° 001-2022-TR, poco o nada ayuda a mejorar esta situación o disiparla, dado que lo que debiera ser objeto del reproche normativo no es la tercerización en sí misma, sino los casos en los cuales dicha figura es usada de modo fraudulento o cuando en su ejecución media el incumplimiento de los derechos laborales del personal tercerizado; es decir, el uso ilegal.

**ANEXO 13
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

FICHA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: “Restricción de la tercerización laboral y el derecho a la libertad empresarial, Lima-2022”

Objetivo Específico 2: “Determinar de qué manera se garantiza la protección de los derechos laborales en la contratación de personal tercerizado, Lima - 2022”

FUENTE DOCUMENTAL - Expediente Judicial	
Identificación de la Fuente: <i>Expediente 00020-2022-51-1607-JM-CI-01, Juzgado Mixto de Tayabamba. Consorcio Minero Horizonte S.A.C. contra el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y la Sunafil</i> https://laley.pe/art/13561/pj-declara-inaplicable-la-prohibicion-de-la-tercerizacion-laboral-para-consorcio-minero-horizonte-sac-como-medida-cautelar	
Texto Relevante	Análisis de contenido
Se dispone que se suspendan todos los efectos del Decreto Supremo No. 001-2022-TR respecto de ella y de las empresas con las que ésta mantenga o celebre contratos que tengan por objeto la tercerización de cualesquiera de sus actividades, principales o no, correspondientes a su línea de producción y negocio, que se realicen con o sin desplazamiento.	El juzgado Mixto de Tayabamba, concedió al Consorcio Minero Horizonte S.A.C. una medida cautelar consistente en la inaplicación de las prohibiciones de tercerización laboral. Ello, dentro de un proceso de acción de amparo presentado por la empresa contra el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil).

PONDERAMIENTO

En suma, en el **Expediente 00020-2022-51-1607-JM-CI-01**, el juzgado verificó en autos la empresa buscaba que se garantice su ejercicio pleno del derecho fundamental al principio de legalidad, derecho a la libertad de contratación, derecho a la libertad de empresa, tutela jurisdiccional efectiva, y el principio de proporcionalidad y razonabilidad. Así mismo, a criterio del juzgado, el **Decreto Supremo 001-2022-TR**, no solo restringe desde el nivel reglamento (Decreto Supremo) una norma que tiene rango de ley, sino que, además, sus consideraciones vulneran la propia Constitución y la libertad de empresa y de contratar. Ciertamente, las restricciones y limitaciones impuestas surgen de concepciones erradas sobre la figura (aquellos que creen que la tercerización es una simple provisión de personal) y de supuestos patológicos de la tercerización (casos en los que se ha utilizado la figura de forma fraudulenta para enmascarar una relación laboral subordinada entre el trabajador de la tercera y la empresa principal). Como ya hemos mencionado previamente, si bien podrán existir casos en los que la tercerización se haya utilizado de forma indebida, la figura correctamente aplicada NO permite bajo ningún motivo que el personal de la empresa tercera se encuentre subordinado a la empresa principal, considerando el enfoque en el servicio y no en las personas.

FUENTE DOCUMENTAL - Resolución de Indecopi

Identificación de la Fuente:

Res. N° 0289-2022/CEB-INDECOPI de fecha 18 de agosto del 2022

<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/08/Resolucion-0289-2022-CEB-Indecopi-LPDerecho.pdf>

Texto Relevante

Se declara que constituyen barreras burocráticas ilegales las siguientes

Análisis de contenido

A criterio de esta Comisión, las medidas contenidas en el Decreto Supremo N° 006-

<p>medidas impuestas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo:</p> <p>i) La prohibición de tercerizar las actividades que forman parte del núcleo del negocio de una empresa, materializada en el último párrafo del artículo 2 del Decreto Supremo N° 006-2008-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29245 y del Decreto Legislativo N° 1038, modificado por el Decreto Supremo N° 001- 2022-TR, concordante con el primer y undécimo párrafo del artículo 1 de la misma norma.</p>	<p>2008-TR, modificado por el Decreto Supremo N° 001-2022-TR constituyen barreras burocráticas por cuanto contraviene lo establecido en el artículo 14 del Decreto Supremo N° 001-2009-JUS y el principio de legalidad, según el cual las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.</p>
<p>PONDERAMIENTO</p>	
<p>En suma, a criterio de la comisión revisora, mediante Res. N° 0289-2022/CEB-INDECOPI, sólidamente defienden que pueden ser objeto de subcontratación las actividades nucleares o principales de la empresa usuaria, de modo que, prohibir su celebración no tiene sustento legal ni mucho menos asidero fáctico. Por lo tanto, no cabe duda que esta habilitado dicha forma contratación tanto por la Corte de Suprema de Justicia (En la Sentencia N° 764-2011-LIMA y en la Sentencia N° 1607-2012-LIMA) como el por el Tribunal Constitucional (Exp.0013-2014-PI/TC), a razón de que se ha determinado que el artículo 3 de la Ley N° 29245 permite a las empresas principales tercerizar sus actividades principales, lo cual guardaba relación con el Decreto Supremo N° 006-2008-TR hasta antes de su modificación por el Decreto Supremo N° 001-2022-TR.</p>	

Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Restricción de la tercerización laboral y el derecho a la libertad empresarial, Lima-2022

Investigador (a) (es): Martínez Portales Tito Genaro

Nieto Rosado Tatiana Ingrid

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Restricción de la tercerización laboral y el derecho a la libertad empresarial, Lima-2022”, cuyo objetivo es Analizar de qué manera la restricción de la tercerización Labora afectará el derecho a la libertad empresarial, Lima-2022.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes Pre-grado de la de la carrera profesional de Derecho, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos-Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.



Describir el impacto del problema de la investigación.

la problemática, nació con la posibilidad de la entrada en vigencia del Decreto supremo 001-2022, la cual pretende modificar la Ley N 29245 “Ley de Tercerización Laboral”, a fin que las empresas usuarias no puedan tercerizar sus actividades principales o también conocidas como núcleo de la empresa

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Restricción de la tercerización laboral y el derecho a la libertad empresarial, Lima-2022”
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 1 horas y se realizará en el ambiente de la preferencia del (a) participante.

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Martínez Portales Tito Genaro y Nieto Rosado Tatiana Ingrid;
email: tmartinezp@ucvvirtual.edu.pe y tniotor@ucvvirtual.edu.pe
y Docente asesor Mg. Milagros Lourdes Suarez Mallqui;
email: lsuarezma@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Arnold Jose' Vidal Bristobal

Fecha y hora: 16 de junio de 2023


Firma
43855504
DNI

Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Restricción de la tercerización laboral y el derecho a la libertad empresarial, Lima-2022

Investigador (a) (es): Martínez Portales Tito Genaro
Nieto Rosado Tatiana Ingrid

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Restricción de la tercerización laboral y el derecho a la libertad empresarial, Lima-2022”, cuyo objetivo es Analizar de qué manera la restricción de la tercerización Labora afectará el derecho a la libertad empresarial, Lima-2022.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes Pre-grado de la de la carrera profesional de Derecho, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos-Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.



Describir el impacto del problema de la investigación.

la problemática, nació con la posibilidad de la entrada en vigencia del Decreto supremo 001-2022, la cual pretende modificar la Ley N 29245 “Ley de Tercerización Laboral”, a fin que las empresas usuarias no puedan tercerizar sus actividades principales o también conocidas como núcleo de la empresa

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Restricción de la tercerización laboral y el derecho a la libertad empresarial, Lima-2022”
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 1 horas y se realizará en el ambiente de la preferencia del (a) participante.

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Martínez Portales Tito Genaro y Nieto Rosado Tatiana Ingrid;

email: tmartinezp@ucvvirtual.edu.pe y tnietor@ucvvirtual.edu.pe

y Docente asesor Mg. Milagros Lourdes Suarez Mallqui;

email: lsuarezma@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Nombre: SALDARRIAGA MEDINA, JOSE MIGUEL

Fecha y hora: 04 de junio del 2023



Firmado digitalmente por SALDARRIAGA MEDINA
Jose Miguel FAU 20477550429 soft. Motivo: Soy el
autor del documento Fecha: 20.06.2023 19:42:45 -05

Firma

41386769

DNI

Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Restricción de la tercerización laboral y el derecho a la libertad empresarial, Lima-2022

Investigador (a) (es): Martínez Portales Tito Genaro
Nieto Rosado Tatiana Ingrid

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Restricción de la tercerización laboral y el derecho a la libertad empresarial, Lima-2022”, cuyo objetivo es Analizar de qué manera la restricción de la tercerización Labora afectará el derecho a la libertad empresarial, Lima-2022.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes Pre-grado de la de la carrera profesional de Derecho, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos-Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.



Describir el impacto del problema de la investigación.

la problemática, nació con la posibilidad de la entrada en vigencia del Decreto supremo 001-2022, la cual pretende modificar la Ley N 29245 “Ley de Tercerización Laboral”, a fin que las empresas usuarias no puedan tercerizar sus actividades principales o también conocidas como núcleo de la empresa

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Restricción de la tercerización laboral y el derecho a la libertad empresarial, Lima-2022”
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 1 horas y se realizará en el ambiente de la preferencia del (a) participante.

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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



Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Martínez Portales Tito Genaro y Nieto Rosado Tatiana Ingrid;

email: tmartinezp@ucvvirtual.edu.pe y tnietor@ucvvirtual.edu.pe

y Docente asesor Mg. Milagros Lourdes Suarez Mallqui;

email: lsuarezma@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Jesús Manuel Sabreza Lopez

Fecha y hora: 16/6/23

Jesús Manuel Sabreza Lopez
ABOGADO
CALS - Reg. 518
Firma
43375544
DNI

Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Restricción de la tercerización laboral y el derecho a la libertad empresarial, Lima-2022

Investigador (a) (es): Martínez Portales Tito Genaro
Nieto Rosado Tatiana Ingrid

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Restricción de la tercerización laboral y el derecho a la libertad empresarial, Lima-2022”, cuyo objetivo es Analizar de qué manera la restricción de la tercerización Labora afectará el derecho a la libertad empresarial, Lima-2022.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes Pre-grado de la de la carrera profesional de Derecho, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos-Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.



Describir el impacto del problema de la investigación.

la problemática, nació con la posibilidad de la entrada en vigencia del Decreto supremo 001-2022, la cual pretende modificar la Ley N 29245 “Ley de Tercerización Laboral”, a fin que las empresas usuarias no puedan tercerizar sus actividades principales o también conocidas como núcleo de la empresa

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Restricción de la tercerización laboral y el derecho a la libertad empresarial, Lima-2022”
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 1 horas y se realizará en el ambiente de la preferencia del (a) participante.

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Martínez Portales Tito Genaro y Nieto Rosado Tatiana Ingrid;

email: tmartinezp@ucvvirtual.edu.pe y tnietor@ucvvirtual.edu.pe

y Docente asesor Mg. Milagros Lourdes Suarez Mallqui;

email: lsuarezma@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: **LUCAS OLIVERA CORONADO**

Fecha y hora: ...06 de junio del 2023



Firma

17451856

DNI



Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Restricción de la tercerización laboral y el derecho a la libertad empresarial, Lima-2022

Investigador (a) (es): Martínez Portales Tito Genaro
Nieto Rosado Tatiana Ingrid

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Restricción de la tercerización laboral y el derecho a la libertad empresarial, Lima-2022”, cuyo objetivo es Analizar de qué manera la restricción de la tercerización Labora afectará el derecho a la libertad empresarial, Lima-2022.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes Pre-grado de la de la carrera profesional de Derecho, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos-Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.



Describir el impacto del problema de la investigación.

la problemática, nació con la posibilidad de la entrada en vigencia del Decreto supremo 001-2022, la cual pretende modificar la Ley N 29245 “Ley de Tercerización Laboral”, a fin que las empresas usuarias no puedan tercerizar sus actividades principales o también conocidas como núcleo de la empresa

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Restricción de la tercerización laboral y el derecho a la libertad empresarial, Lima-2022”
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 1 horas y se realizará en el ambiente de la preferencia del (a) participante.

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Martínez Portales Tito Genaro y Nieto Rosado Tatiana Ingrid;
email: tmartinezp@ucvvirtual.edu.pe y tnietor@ucvvirtual.edu.pe
y Docente asesor Mg. Milagros Lourdes Suarez Mallqui;
email: lsuarezma@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: FREDDY RAÚL CARRILLO VÉLIZ

Fecha y hora: 20/06/2023 10:05 a.m.


Firma

06694065

DNI



Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Restricción de la tercerización laboral y el derecho a la libertad empresarial, Lima-2022

Investigador (a) (es): Martínez Portales Tito Genaro
Nieto Rosado Tatiana Ingrid

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Restricción de la tercerización laboral y el derecho a la libertad empresarial, Lima-2022”, cuyo objetivo es Analizar de qué manera la restricción de la tercerización Labora afectará el derecho a la libertad empresarial, Lima-2022.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes Pre-grado de la de la carrera profesional de Derecho, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos-Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.



Describir el impacto del problema de la investigación.

la problemática, nació con la posibilidad de la entrada en vigencia del Decreto supremo 001-2022, la cual pretende modificar la Ley N 29245 “Ley de Tercerización Laboral”, a fin que las empresas usuarias no puedan tercerizar sus actividades principales o también conocidas como núcleo de la empresa

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Restricción de la tercerización laboral y el derecho a la libertad empresarial, Lima-2022”
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 1 horas y se realizará en el ambiente de la preferencia del (a) participante.

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Martínez Portales Tito Genaro y Nieto Rosado Tatiana Ingrid;

email: tmartinezp@ucvvirtual.edu.pe y tnietor@ucvvirtual.edu.pe

y Docente asesor Mg. Milagros Lourdes Suarez Mallqui;

email: lsuarezma@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Nombre: Edgar Eduardo Guaroma Montalvo

Fecha y hora: 04 de junio del 2023



Firma

70015978

DNI





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, NAVEZ ALVA WILLY ALEXANDER, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Restricción de la tercerización laboral y el derecho a la libertad empresarial, Lima-2022", cuyos autores son MARTINEZ PORTALES TITO GENARO, NIETO ROSADO TATIANA INGRID, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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.

LIMA, 28 de Junio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
NAVEZ ALVA WILLY ALEXANDER DNI: 40123351 ORCID: 0000-0002-5600-1569	Firmado electrónicamente por: WNAVEZAL el 05-07- 2023 15:58:54

Código documento Trilce: TRI - 0557750