



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**DERECHOS LABORALES HOMOGÉNEOS Y DECLARACIÓN
DE SITUACIÓN DE VULNERACIÓN LABORAL EN LA
TERCERIZACIÓN FRAUDULENTO**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

Autor:

Bach. Castillo Santisteban Gladys Eliana

<https://orcid.org/0000-0002-3355-9789>

Asesor:

Idrogo Pérez, Jorge Luis

<https://orcid.org/0000-0002-3662-3328>

Línea de Investigación:

Ciencias jurídicas

Pimentel – Perú

2021

Aprobación del Jurado:

PRESIDENTE

MG. Wilmer Cesar Enrique Cueva Ruesta

SECRETARIO

DR. Jorge Luis Idrogo Pérez

VOCAL

MG. Elena Cecilia Arévalo Infante

Dedicatoria

El presente informe de investigación está dirigido principalmente a Dios, por haberme brindado salud y sabiduría para culminar la carrera universitaria

A las dos personas que son el pilar fundamental de mi vida, mis padres Gladys Marleny Santisteban Gutiérrez y Luis Castillo Montenegro, por brindarme el apoyo de manera incondicional, la confianza y los sabios consejos para hacer de mí una mejor persona.

Así mismo a la persona que estuvo a mi lado en los buenos y malos momentos, Guillermo Enrique Rodríguez Colonia.

Aunque no se encuentre entre nosotros, a mi primo Gustavo Hernan Castillo Castillo, por haber creído en mí persona.

Agradecimiento:

Doy gracias principalmente a Dios, por la vida de mis padres y por haberme permitido culminar con la carrera universitaria. Asimismo me encuentro muy agradecida con los dos pilares más importantes de mi vida, mis padres Gladys Marleny Santisteban Gutiérrez y Luis Castillo Santisteban, por haberme brindado de manera incondicional su apoyo moral, amor, paciencia y confianza, asimismo también me brindaron sus sabios consejos, los cuales me permitieron a no rendirme en los momentos difíciles y afrontar los obstáculos que se presentaron en la vida; y lo más importante que todo lo que soy es gracias a ellos

RESUMEN

La presente investigación interpreta los derechos homogéneos en función a la declaración de situación de vulneración laboral en la tercerización fraudulenta, para ello se requiere una modificación del artículo 18 de la Nueva Ley procesal del Trabajo Ley N° 29497, llegando a permitir la aplicación de actos homogéneos en los contenidos no patrimoniales, buscando así una mejor solución de declaración de existencia de situación de vulneración laboral. De esta manera, tendremos en cuenta el análisis del artículo antes mencionado de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, donde nos hace referencia a la Demanda de Liquidación de Derechos Individuales, la cual se refiere a esta última clase de derechos, los derechos individuales homogéneos que, en el ámbito laboral se trataría de una pluralidad de derechos subjetivos divisibles, aunque homogéneos que tienen una causa común, de hecho o de derecho. Conforme a esta investigación se aplicara una metodología mixta, es decir, de manera cualitativa y cuantitativa, además de aplicar un diseño descriptivo y propositivo, concluyendo que durante los últimos años el sistema de tercerización en la actividad laboral de nuestro país ha sido utilizado en una forma totalmente incorrecta, fraudulenta e incluso agravada por otros aspectos con el claro propósito de burlar los derechos de los trabajadores e impidiendo sus derechos colectivos.

Palabras clave: Derechos laborales, homogéneos, tercerización, tercerización fraudulenta

ABSTRACT

This research interprets the homogeneous rights based on the declaration of a labor violation situation in fraudulent outsourcing, for this a modification of article 18 of the New Labor Procedural Law Law No. 29497 is required, allowing the application of acts homogeneous in non-equity content, thus seeking a better solution for declaring the existence of a labor violation situation. In this way, we will take into account the analysis of the aforementioned article of the New Labor Procedure Law, where it refers to the Demand for Settlement of Individual Rights, which refers to this last class of rights, the homogeneous individual rights that In the workplace, it would be a plurality of divisible subjective rights, although homogeneous that have a common cause, in fact or in law. According to this research, a mixed methodology will be applied, that is, in a qualitative and quantitative way, in addition to applying a descriptive and purposeful design, concluding that in recent years the outsourcing system in labor activity in our country has been used in a totally incorrect, fraudulent and even aggravated by other aspects with the clear purpose of circumventing the rights of workers and preventing their collective rights.

Keywords: *Labor rights, homogeneous, outsourcing, fraudulent outsourcing*

INDICE

INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad problemática	12
1.1.1. A nivel internacional	12
1.1.2. A nivel nacional:	13
1.1.3. A nivel local:	16
1.2. Antecedentes de estudio	17
1.2.1. A nivel internacional:	17
1.2.2. A nivel nacional:	19
1.2.3. A nivel local:	21
1.3. Teorías relacionadas al tema	23
1.3.1. Doctrina	23
1.3.1.1. Actos Homogéneos	23
1.3.1.2. La tercerización: alcances generales	25
1.3.1.3. La regulación de la tercerización	30
1.3.1.4. Los requisitos de la tercerización	35
1.3.1.5. Derechos Laborales de los Trabajadores de las Empresas Tercerizadoras	38
1.3.1.6. Determinación del tercero	40
1.3.1.7. Los controles autónomos de la tercerización	41
1.3.1.8. Derecho del trabajo ante los fenómenos de tercerización	43
1.3.1.9. Multivocidad de la tercerización	47
1.3.1.10. Trascendencia /ius laboral de la tercerización	49
1.3.1.11. Tipología básica de la tercerización y potenciales consecuencias ius laborales ..	52
1.3.1.12. Tercerización, responsabilidad empresarial y obligaciones solidarias	55

1.3.1.13. Ámbito de actuación subjetiva: empresas de servicios y cooperativas de trabajadores	59
1.3.1.14. Ámbito de actuación objetiva: actividades del usuario	59
1.3.1.15. Las garantías laborales: beneficios laborales y seguridad social	61
1.3.1.16. Intermediación laboral	63
1.3.1.17. Compleja regulación de la intermediación laboral	65
1.3.1.18. Diferencias entre intermediación y tercerización	65
1.3.1.19. Desnaturalización de la tercerización	67
1.3.2. Legislación	70
1.3.2.1. Base Normativa de la Tercerización	70
1.3.2.2. Desnaturalización de la tercerización de servicios, Ley N. ° 29245	73
1.3.2.3. Causas de la Desnaturalización, Ley N. ° 29245	75
1.3.3. Jurisprudencia	76
1.3.3.1. Expediente 0013-2014-PI/TC. - Relación entre la intermediación y el outsourcing	76
1.4. Formulación del problema	79
1.5. Justificación e importancia del estudio	79
1.6. Hipótesis	80
1.7. Objetivos	80
II. MATERIAL Y MÉTODO	81
2.1. Tipo y diseño de investigación	81
2.2. Población y muestra	82
Población	82
Muestra	82

2.3. Variables y Operacionalización	83
2.3.1. Variable Independiente	83
Derechos laborales homogéneos	83
2.3.2. Variable Dependiente	83
Vulneración laboral en la tercerización fraudulenta	83
2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	86
2.5. Procedimientos de análisis de datos.	87
2.6. Criterios éticos.	88
2.7. Criterios de Rigor Científico:	89
III. RESULTADOS	90
3.1 Análisis de los Resultados	90
3.2 Discusión de resultados	105
3.3. Aporte practico	109
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	113
CONCLUSIONES	113
RECOMENDACIONES	114
REFERENCIAS	115
ANEXO	123

INDICE DE TABLA

Tabla 1	90
Tabla 2	91
Tabla 3	92
Tabla 4	93
Tabla 5	94
Tabla 6	95
Tabla 7	96
Tabla 8	97
Tabla 9	98
Tabla 10.....	99
Tabla 11.....	100
Tabla 12.....	101
Tabla 13.....	102
Tabla 14.....	103
Tabla 15.....	104

INDICE DE FIGURA

Figura 1.	90
Figura 2.	91
Figura 3.	92
Figura 4.	93
Figura 5.	94
Figura 6.	95
Figura 7.	96
Figura 8.	97
Figura 9.	98
Figura 10.....	99
Figura 11.....	100
Figura 12.....	101
Figura 13.....	102
Figura 14.....	103
Figura 15.....	104

I. INTRODUCCIÓN

Conforme a los asuntos que se evidenciará mediante el desarrollo de la presente investigación, se lograra determinar que existen una vulneración de derecho mediante los contratos de tercerización con asuntos fraudulentos, para ello se requiere una modificación del artículo 18 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, llegando a permitir la aplicación de actos homogéneos en los contenidos no patrimoniales, buscando así una mejor solución de declaración de existencia de situación de vulneración laboral. Para ello en el primer capítulo abarcaremos la realidad problemática existente a nivel internacional, nacional y local; en ello señalaremos las distintas maneras como se encuentra reconocidos y los mecanismos jurídicos que aplican para evitar recaer en la vulneración de los derechos laborales. Así mismo es importante señalar los antecedentes buscados y analizados para la sostenibilidad de la investigación, teniendo en cuenta que se tendrá que desarrollar de manera concisa las teorías relacionadas del tema como la tercerización y sus alcances generales, los derechos laborales del trabajador, la tipología básica de la tercerización y los actos homogéneos entre otros como la correcta legislación y jurisprudencia sobre expedientes sobre la tercerización, a su vez se desarrolló la formulación de la problemática, la justificación e importancia de la investigación señalando también la hipótesis y los objetivos propuestos a realizar.

Mediante el desarrollo del segundo capítulo se tomará en cuenta el tipo no experimental y el diseño mixto, aplicando una muestra de 50 informantes que se encuentran dividido en especialistas judiciales, abogados y jueces laborales; de igual forma se desarrolló las variables teniendo en cuenta las técnicas e instrumentos de recolección de datos, así mismo la forma de los criterios éticos y de rigor científico. En el tercer capítulo se toma en cuenta los resultados que serán representados en gráficos para después continuar con la respectiva discusión de resultados. Y como último capítulo las conclusiones y recomendaciones que se extraídas mediante el análisis de la investigación

1.1. Realidad problemática

1.1.1. A nivel internacional

Históricamente la tercerización ha evolucionado en función a su continua aplicación que genera mayor ingreso económico, donde se puede visualizar que en la mayoría de trabajadores terceristas se ven vulnerados sus derechos laborales debido a que no existía una relación laboral directa y permanente. Esta problemática nace en el siglo XX a través del *fordismo*, el cual era un sistema de producción industrial que busca trabajar 24 horas al día y 7 días a la semana, a raíz de ello las empresas optaron por horarios rotativos, evitando malgastar una producción de trabajo, debido a que esto significaba pérdida de dinero para la empresa.

Es así que después de algunas décadas de aplicación del *fordismo*, se empezó a generar una idea más completa, basada en la empresa de automóviles “Toyota Motor Corporation”, la cual la denominaron *toyotismo*, manifestando que: “El tiempo no era dinero, sino que el dinero era lo que podía vender”, esto dio a comprender que solo se debería contratar a personas por momentos de necesidad que requería la empresa, es así que se ejerce como un modelo distinto de contratación dentro del mundo moderno, donde surge la necesidad de poder producir no tanto en cantidades, sino en aspectos necesarios que ayuden a la empresa. (González y Hernández, 2017, p. 11)

Pues estos cambios permitieron a las empresas buscar agentes externos para que se encarguen de realizar actividades similares y esenciales que ayuden a cumplir lo que proponía la empresa.

De esta manera, la empresa clásica tradicional la cual solo trabajaba con personas que pertenecían a la misma empresa, paso a un plano distinto donde se empezó a prestar servicios para mejorar el proceso, pues esto se generó a través de la contratación con empresas tercerizadoras las cuales remplazan al trabajador de manera gradual por lo que planteo una mejor forma de poder asumir la carga de trabajo de manera directa.

Así mismo la tercerización ha sido una modalidad incrementada con el fin de poder ampliar las ganancias mediante el trabajo, pues, este término no solo ha sido tomado por las normas legales, sino también por organismos como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), donde se propusieron medidas para que las personas tercerizadas estuvieran sujetos a un contrato de trabajo y así mismo proteger que las empresas no evadan los derechos del trabajador (Castillo y Orsati, 2007).

1.1.2. A nivel nacional:

En el Perú desde el año 1978, se establece el Decreto Ley N.º 22126, en función a la intermediación laboral, identificada normativamente como la prestación de trabajadores, donde una empresa usuaria requiere que sus servicios sean prestados de forma temporal, donde se tomó como referencia las empresas contratistas o subcontratistas. Posteriormente entra en vigencia la Ley N.º 29245, denominada “Ley que regula los servicios de tercerización”, con el fin de contratar a entidades para realizar actividades conforme a las necesidades de la empresa, es así que, la Ley peruana analiza la aplicabilidad de una tercerización siempre y cuando las personas que van a tercerizar estén de acuerdo con los servicios que van a prestar, asumiendo los posibles riesgos que se pueden generar, ya sea de una manera técnica o material, pues ellos se harán responsables de las actividades que realicen.

En el año de 1936, el estado peruano dicta por primera vez la Primera Norma Procesal Laboral, donde se han permitido dar a conocer asuntos laborales sujetos a los derechos de los obreros, pues hasta ese momento todo empleado sigue rigiéndose bajo una normativa civil, es así que, en el año 1996, buscando una mejor celeridad y flexibilidad al proceso, entra en vigencia la Ley Procesal del Trabajo N.º 26636, cuyo fin era proveer a los justiciables un mecanismo que permita una mejor tutela judicial efectiva, es por ello que esta ley se aplica como un instrumento de jurisdicción, convirtiéndose como una herramienta de justicia.

Es así que, con la implementación de la Ley N.º 26636, no solo se logró aplicar

una debida justicia, también se pudo observar que dicho proceso laboral aún seguía siendo lento, burocrático, formalista y no expeditivo, pues uno de los problemas más realzados que se pudo observar es la falta de celeridad procesal, por lo que el proceso no podía gozar de mayor agilidad debido a que los plazos eran largo y las tramitación no eran sencillas, así mismo el tramite era unilateral y lento, este problema se presentaba cuando un trabajador de una empresa obtiene el reconocimiento de un derecho o concepto remunerativo a través de una sentencia de la Corte Suprema o del Tribunal Constitucional y los demás trabajadores que se encuentran en el mismo supuesto tendrían que ser sendos procesos laborales, es decir, que los procesos laborales no eran homogeneizados, por lo se podría ver que existía demasiada carga procesal dentro del proceso laboral.

No obstante, frente a los vacíos normativos y la falta de celeridad procesal que presentaba la Ley N.º 26636, el estado peruano promulga una Nueva Ley Procesal del Trabajo N.º 29497, el 15 de enero del 2010, esta nueva ley mayormente se aplica para fortalecer el principio de oralidad, permitiendo que las personas que licitaban tengan una solución rápida y productiva ante el problema presentado, además con esta aplicación se estaría ejecutando una mejor tutela judicial de derecho.

Así mismo, frente al problema anterior suscitado, con respecto a la falta de homogenización que presentaba la anterior ley, ya en la Nueva Ley Procesal del Trabajo se plasma en su artículo 18, denominándolo como la Demanda de Liquidación de Derechos Individuales, donde se evita precisamente que los trabajadores tengan que iniciar un nuevo proceso de cognición para que se les reconozca un nuevo derecho, pues si se encuentran en el mismo supuesto que el trabajador que ha obtenido una sentencia, solo plantearan una demanda de liquidación de derechos laboral, el cual solo se tramitará en el proceso de ejecución y esto evitara que el poder judicial se sobre cargue de procesos.

Sin embargo, lo que no ha previsto la Ley N.º 29497, es que sucede en los casos,

en que las sentencias del Tribunal Constitucional o la Corte Suprema, no tiene contenido patrimonial, es decir, en el caso en el que se declara la desnaturalización de la tercerización, ya sea por falta de autonomía empresarial o falta de equipamiento propio, en este caso cuando un trabajador obtiene una sentencia en la que se declara a la tercerización como una desnaturalización, pues los demás trabajadores de la empresa tercerizadora que han sido contratados bajo las mismas condición, tendrían que hacer procesos laborales para reconocer la desnaturalización de la tercerización.

Es por ello que se tiene en cuenta que la desnaturalización de la tercerización, es considerada como una tercerización fraudulenta, debido a que se desnaturaliza cuando se presenta una falta de autonomía empresarial, es decir, cuando no exista una subordinación con la empresa tercerizadora, sino con la empresa principal, esto sucede en los casos de aspecto financiero, técnicos o materiales, donde cada vez se presenta con mayor realce los casos de fraude a la ley, pues la empresa a contratar en muchas ocasiones no cuenta con los implementos necesarios para sus trabajadores, lo cual conlleva a que se contrate con un proveedor de personal para poder cumplir con el trabajo y es así como se deja sin poder de dirección a la empresa principal.

Es por ello que se plantea que la Corte Suprema o el Tribunal Constitucional tienen que tener la posibilidad de poder manifestar cuando una persona se le vulnera el derecho laboral, pues de esta forma los trabajadores que se encuentren en el mismo supuesto, puedan solicitar únicamente que se le reconozca la relación laboral con la empresa usaría que es la consecuencia de una tercerización fraudulenta.

Es así que todo mencionado en los párrafos anteriores, la investigación requiere modificar el artículo 18 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497 respecto a la declaración de tercerización fraudulenta puesto que dicho artículo solamente se aplica a actos homogéneos en los contenidos patrimoniales dando como solución la declaración de existencia de situación de vulneración laboral,

donde se pretende el reconocimiento de dichos derechos sin contenido patrimonial, para que así se llegue a proteger el derecho laboral de la persona tercerizadora dentro de la situación laboral, siempre y cuando exista de por medio una sentencia que ha sido declarada por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República.

1.1.3. A nivel local:

Actualmente se ha observado a nivel local que las empresas son más intensivas y que tiene mayor producción, son aquellas empresas que tienen contrataciones de tercerización con otras entidades, incluso aplicando actividades que son esenciales y de necesidad para la empresa, esto a nivel nacional como local a generado que se creen diversas empresas tercerizadoras para poder equiparar la económica justificada con respecto a la empresa contratista.

Así mismo se tiene en cuenta que, con el aumento de las actividades empresariales, la tercerización laboral se torna fraudulenta, debido a que ya no valoran los medios y las obligaciones que la misma ley le señala, es por ello que, actualmente se vienen presentando nuevas modalidades donde la tercerización podría dificultar el tratamiento normativo, pero también es cierto que se trata de un fenómeno que objetivamente viene generando situaciones de desprotección que redundan en el menoscabo sustancial en el ejercicio efectivo de los derechos laborales.

No obstante, en la región Lambayeque existen empresas tercerizadoras que frente a esta pandemia ocasionada por el Covid - 19, han podido tercerizar con respecto al oxígeno, para poder abastecer de manera permanente la red de camas, pues estas empresas contratan con los hospitales para poder delimitar lo que requieren y bajo qué aspectos lo solicitan.

1.2. Antecedentes de estudio

1.2.1. A nivel internacional:

Polo, Gollner (2017), en la investigación presentada analizan el fenómeno de la tercerización laboral y cómo ha repercutido dentro de la salud del trabajador, esta investigación la cual conlleva una revista presentada por incremento institucional interpreta que la revisión científica de las principales publicaciones sobre la flexibilidad laboral, se considera consolidada en base a la economía que existe en el mercado. Sin embargo bajo el régimen social es donde se permite está flexibilización en evento, dando diversos fenómenos que han perjudicado la participación económica de las empresas es así que, evidentemente se llega a señalar que la tercerización se presenta mayormente en situaciones similares cada cuatro décadas donde el alce de la economía afronta las diversas consecuencias que se pueden presentar por los gremios sindicales así como por los escenarios políticos los cuales deben ser analizados y discutidos con la finalidad y poder entender las consecuencias de prevenirlas.

Luque, Martín y Salcedo (2016), interpretan en su investigación sobre la tercerización y como ésta es una estrategia organizacional para que el propio estado pueda revisar el actuar de las empresas principales con respecto a las empresas tercerizadoras, tesis para optar el título profesional de abogado de la Universidad Tecnológica de Bolívar, donde se llega a especificar que la tercerización se ha utilizado a través del paso de los años como una estrategia, para que los costos de las empresas puedan ser reducidos y así ganar una mayor competitividad. Sin duda alguna la preocupación de que tiene las empresas y el estado es de que, se puede evaluar la consecución de los objetos bilaterales que ha creado ejercer esta tercerización en el estado, es así que, bajo una ruptura dinámica de la consecución de intereses de los investigadores es que se ve reflejada en la literatura de estudio, pues esto ha permitido identificar que a través del tiempo y de los años es la evolución macroeconómica globalizada quienes han permitido implementar este tipo de estrategias con el fin de buscar una mejor sociedad dentro de los mercados empresariales.

Ponce (2016), en su investigación analizan sobre la tercerización laboral, tesis para optar el título profesional de abogado de la Universidad Empresarial Siglo 21, se llega a concluir que en el país de Argentina se determina circunstancias para aplicarlas a la tercerización laboral en función a la falta de precisión de los cuerpos legales, es decir, de que las normas no se encuentran bien planteadas por lo tanto existirían vacíos legales que no permitan regular el fenómeno de la tercerización laboral, a partir de ello diversos autores han manifestado que esto es una especialidad que debe tener el derecho del trabajo concluyendo que la Ley de Contrato de Trabajo de Argentina particularmente se encuentra desnaturalizado debido a que no se otorga a los trabajadores una debida protección laboral, es así que produciendo el modelo actual económico se llega a la realidad de que existen múltiples participaciones de tercerización laboral las cuales se pueden ser original y es conforme la necesidad de las empresas que la requieren.

Ariza (2019), en su investigación titulada, “Formas de vulneración de los derechos laborales”, Investigación realizada en la Universidad Católica de Colombia, llegando a concluir que los derechos laborales se encuentran respaldado por las leyes colombianas y por ende cumple un rol fundamental en la estabilidad económica a favor tanto para los trabajadores o empresas contratistas, sin embargo, llegamos al punto fundamental cuando existe una vulneración de estos derechos, es decir, cuando existe las horas extras no remuneradas, beneficios respaldados por ley que no son aplicados al trabajador, la inexistencia de las normas o materiales que respalden al trabajador en sus actividades y por ultimo cuando existe una desnaturalización de las actividades por las que fue contratado; he ahí donde nace la vulneración de un contrato laboral por el tan solo hecho de que el trabajador no desea realizar una actividad por la que no fue contratado.

Rivera y Andrés (2016), en su investigación realizada, “La desnaturalización del contrato administrativo de prestación de servicios en Colombia, tesis para optar el título profesional de Abogado de la Universidad Santo Tomas, llegando a

concluir que, hoy en día existen gran cantidad de contratos que se desnaturalizan en el ejercicio de las actividades por la cual fue contratado el trabajador, llegando a generar muchos conflictos laborales por el hecho de que el trabajador evita realizar actividades por las cual no fueron contratados, llegando a generar una controversia con la empresa contratista donde puede generar o culminar una relación laboral y por otra parte el trabajador se respalda con una demanda de desnaturalización de contrato por parte de la empresa.

1.2.2. A nivel nacional:

Romero (2016), en su investigación, analiza la tercerización de servicios y las razones de por qué esta aplicación de tercerización no llega afectar de manera eficaz los derechos laborales, tesis para optar el título profesional de abogado de la Universidad Privada del Norte, donde se llega a determinar como conclusión que, el derecho no es ajeno ni descentralizado correspondiente a los cambios o avances que se pueden dar de manera social como tecnológica pues, este contexto de globalización en el que vivimos actualmente se incorporan diversos mecanismos jurídicos los cuales deben de estar en favor de las empresas que pertenecen al mercado siendo así una mejor realza de productividad y generando un mejor dinamismo económico para que posteriormente se han creado mejores puestos de trabajo.

Mamani (2016), en su investigación interpreta a la tercerización común y bienestar personal contratado para poder complementar aquellos servicios que requieren diversas empresas como es ESSALUD en la provincia de San Román 2015, tesis para optar el título profesional de abogado de la Universidad Nacional del Altiplano, se llega a concluir que, la investigación logra que se apertura en diversos espacios importantes con el fin de complementar el área del bienestar personal y de recursos humanos, la cual se encuentra en las diversas empresas privadas y entidades del estado, asimismo se ejecuta de que no se vulnera en ningún derecho laboral dentro estas entidades.

Pardo (2019), en su investigación titulada “La desnaturalización de la tercerización laboral frente a los derechos laborales del trabajador en los Juzgados Laborales Lima Norte, 2018”, tesis para obtener el título profesional de Abogado de la Universidad Cesar Vallejo, llegando a concluir que, a través de la investigación realizada, el contrato de tercerización laboral es considerada como una vulneración de derecho laborales por el tan solo hecho de que las empresas que utilizan este método de contrato lo realizan con el motivo de obtener mejores beneficios solo para la empresa; sin embargo se ha podido evidenciar la indiscriminada desnaturalización de contratos que existen hoy en día en el distrito de lima, comprobándose por el aumento de la carga procesal existente en los juzgado laborales, sin tener en cuenta que la solución a este problema se disminuirá con el tan solo hecho de realizar un proceso de ejecución.

Reátegui y Serquen (2019), en su investigación titulada, “La desnaturalización de los contratos de trabajo a causa del fraude en la tercerización laboral y la vulneración de los derechos laborales”, tesis para optar el título profesional de Abogado de la Universidad Cesar Vallejo, concluye que los derechos laborales son vulnerados por la practica seguida de la tercerización laboral, considerado por la mayoría de los especialistas como una vulneración de todos los derechos del trabajador, por el hecho de realizar este tipo de contrato surge una desnaturalización por la pérdida de su naturaleza jurídica y bajos los principios por la cual fueron celebrados, dejando de lado los requisitos o parámetros establecidos por la ley. Estos derechos laborales pueden ser perjudicados de distintas maneras tanto en la remuneración o en las actividades consignadas.

Infante (2017), en su investigación titulada, “La desnaturalización del vínculo laboral de los trabajadores bajo la modalidad de la tercerización de servicios, lima sur - 2016”, tesis para optar el título profesional de Abogado de la Universidad Cesar Vallejo, se determina que a través de las encuestas y análisis doctrinarios realizados, se puede evidenciar que existe una vulneración del derecho laboral al realizar un contrato de tercerización, ya que se llega a desnaturalizar cualquier vínculo existente dentro del ámbito laboral afectando directamente los derechos

del trabajador, tanto en sus beneficios remunerativos o en su desempeño sin que exista parámetros por parte de las leyes que beneficien al trabajador tanto sea en un proceso laboral o al realizar un contrato de trabajo.

1.2.3. A nivel local:

Chira (2017), en su investigación titulada, “La precarización laboral y el fraude y la simulación en la tercerización como productos de una inadecuada regulación”, tesis para optar el título profesional de abogado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, donde se determina que, es menester considerar la inmediata corrección o ajustes a la ley que regula los servicios de tercerización - Ley N° 29245, y por consiguiente a su reglamento el Decreto Supremo N° 006-2008-TR, y como parte de la misma debe precisarse cuáles son los requisitos o elementos concurrentes para considerar a una tercerización como válida o legal, toda vez que esta deficiencia normativa generada por la discrecionalidad para determinar la autonomía empresarial como causal de desnaturalización, permitiendo que empresarios inescrupulosos realicen un uso indebido de la figura a través de un uso simulado y fraudulento.

Santisteban (2019), en su investigación titulada, “El encargo de la actividad principal configurada en el reglamento de tercerización como desnaturalización del contrato de outsourcing”, tesis para optar el título profesional de abogado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, se llega a establecer que para conocer las bases doctrinales que defienden la tercerización, se tiene que analizar la manera excepcional que, la empresa contribuye como labor ante las personas tercerizadoras es así que, la empresa considerada como la actividad principal tiene el deber de brindar actividades de carácter accesorio o periférico, para que estas personas puedan cumplir de acuerdo a la ley de tercerización, es decir, que permitan controlar la posibilidad de una simulación de los derechos de trabajadores ejerciendo y haciendo énfasis de protección a los derechos principales laborales.

Salazar (2017), en su investigación analiza el uso indiscriminado del contrato de

tercerización así como también se determina de qué manera este contrato de tercerización ha repercutido dentro de los derechos de los empleadores, tesis para optar el título profesional de abogado de la Universidad San Martín de Porres, donde se deduce que la tercerización puede ser modificada como cambiada de acuerdo al uso que se le brinde, pues esta modificación no debe perjudicar los derechos laborales protegidos por la ley N° 29497, es más, estas modificaciones tienen que ir de acuerdo al beneficio del trabajador, el cual puede ser aceptado o negado por la empresa tercerizadora; es así que este reglamento de la nueva ley del trabajo propone la aplicación de efectos y tratados internacionales que vayan conforme las normas del estado peruano.

Toledo (2017), en su investigación titulada, “Derechos Laborales Homogéneos y la Declaración de Situación de Vulneración Laboral”, exposición presentada por la Biblioteca Digital de la Academia de la Magistratura, este autor analiza que los actos homogéneos son como unos mecanismos de protección que se le brindan al trabajador a través de los derechos fundamentales, donde tiene como características adherirse a procesos de sentencias previas o contrarias a los derechos, asimismo resulta que es un proceso constitucional donde se protegen la tutela de los derechos fundamentales del trabajador. Sin embargo, estos derechos no son agotados con efectos ante el cumplimiento de la sentencia respectiva sino más bien se extiende hacia la aplicación a un futuro para garantizar a que no se vuelvan a cometer dicho acto.

Del Rosario (2019), en su investigación titulada, “Aplicación de los elementos desnaturalizadores del contrato de tercerización de servicios en la provincia de Chiclayo”, tesis para optar el título profesional de Abogado de la Universidad Señor de Sipán, determina que mediante la gran cantidad de contratos de tercerización se puede evidenciar la existencia de la figura conocida como desnaturalización de contrato, sin embargo, se puede demostrar que dentro de un proceso laboral entre un trabajador y la empresa tercerizadora, el trabajador que considera que se han vulnerado su derechos laborales o se ha desnaturalizado su contrato llega a obtener una sentencia favorable hacia su

persona generando que el resto de trabajadores que se encuentran en igual circunstancia inicien un proceso de ejecución.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Doctrina

1.3.1.1. Actos Homogéneos

Los actos homogéneos es un mecanismo de protección judicial frente aquellos actos que tienen características similares y que han sido consideradas bajo una sentencia previa como actos contrarios a tales derechos. Así mismo, el proceso constitucional busca que la tutela de derechos laborales fundamentales no se agotado con sus efectos ante el cumplimiento de lo dispuesto en una sentencia respectiva, sino que estos actos se llegan a extender hacia un futuro, es decir que se pueda garantizar a que no se vuelva a cometer la misma afectación del derecho laboral.

Es así que de acuerdo a lo que está interpretado en el Código Procesal Constitucional en el artículo 60 sobre la represión de actos homogéneos permite que se proteja de manera judicial los derechos fundamentales laborales frente aquellos actos donde no se les ha considerado como tal frente a una sentencia previa, pues desde ese aspecto lo resuelto ante un proceso constitucional no agota sus efectos bajo el cumplimiento de la sentencia respectiva, sino que se logra extender hacia el futuro buscando garantizar de que la afectación de este derecho no se vuelva a cometer por otros empleadores. Sin embargo, su sustento de necesidad y de garantía se fija en la obligatoriedad que tienen las sentencias ejecutoriadas para poder dar inicio a un nuevo proceso constitucional frente a los actos que han sido analizados y calificados como actos lesivos a los derechos fundamentales laborales.

Es así que frente a la represión que se presentan dentro de los actos lesivos homogéneos se sustenta en que, es necesario poder garantizar que estas

sentencias ejecutoriadas estén bajo una obligatoriedad de poder evitar que se inició un nuevo proceso frente a actos que ya forman parte previa y que han sido analizados y determinados como derechos fundamentales lesivos.

Frente a esto, se fundamenta que los actos lesivos homogéneos que han sido analizados a través de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, constituye una necesidad de evitar que los trabajadores que se le han afectado los derechos homogéneos puedan ser calificados como inconstitucionales, es así que desde un primer momento se tiene que dar inicio a un nuevo proceso, en este sentido el tribunal constitucional determina que (STC 5033-2006-PA, fundamento 5):

"Son los actos homogéneos los cuales llegan a evitar que los justiciables se vean obligados a poder interponer una nueva demanda de amparo, es decir, ellos van a tener toda la facilidad de poder configurar el acto o la omisión sustancialmente homogéneas declarando lesivos de los derechos fundamentales ante un proceso de amparo".

Asimismo, al no declararse el desarrollo de nuevos procesos constitucionales se evita la existencia de decisiones contradictorias correspondiente a los órganos jurisdiccionales en función a los actos homogéneos, pues se busca evidenciar que si una persona cuenta con una sentencia favorable y este acude a un proceso de acto lesivo homogéneo evita que su sentencia se le declare desfavorable.

Es así que los procesos de tutela de derechos fundamentales, una vez que se ha finalizado el pronunciamiento sobre el problema a tratar, estos procesos adquieren la calidad de cosa juzgada, tal es así que el artículo 6 del Código Procesal Constitucional establece que: Son los procesos constitucionales los cuales adquieren una autoridad de cosa juzgada cuando la decisión final se ha pronunciado netamente por el fondo de la controversia.

El segundo llega otorgar una declaración certera la cual está contenido bajo la sentencia dada haciendo hincapié que es indiscutible la existencia de nuevos

procesos, ya que se les otorga a las partes los mismos derechos y se les impone de manera equitativa la misma obligación del efecto procesal.

De igual forma es importante tener en cuenta que todas las sentencias que se encuentren ejecutoriadas generan una obligación hacia las partes de poder cumplir de manera voluntaria y de forma coactiva aun cuando no constituyen cosa juzgada, por consiguiente, decir que la obligatoriedad de la sentencia tiene efectos de cosa juzgada es un error pues toda sentencia tiene efecto ejecutoriada.

Decir que toda sentencia ejecutoriada tiene un efecto de cosa juzgada es actuar de una manera imperativa obligatoria donde se impone sanción bajo un énfasis ejecutable, es así como se trata de que la cosa juzgada tenga efectos de acuerdo a la influencia en los que conviene definirlos, pues al excluir una revisión en un proceso posterior y prohibir la nueva decisión de fondo se estaría pretendiendo desconocer el caso presentado por el trabajador.

Finalmente tomando en consideración las diferencias que se dan entre la cosa juzgada y la sentencia ejecutoriada, es más afirmativo poder determinar que la represión de los actos lesivos homogéneos es sustentada para poder garantizar los efectos de estas últimas.

1.3.1.2. La tercerización: alcances generales

Frente a las razones que se han presentado dentro de la realidad problemática se basan en función a los nuevos sistemas de producción por las limitaciones planteadas en la legislación laboral o la intermediación laboral, las cuales acaparan el límite de actividades que se pueden contratar en función al número de trabajadores, autorizaciones y carta fianza, tendencia que se registra ante el alcance de la tercerización y se basa en la mayor utilización del *outsourcing* es decir la tercerización de servicios.

Ante ello, se tendría que anotar que existe una flexibilidad con respecto a la externalización de los servicios como tal, pues lo que se fijan es en los costos ya sea de manera estable intangible o formales pues se transforman estos costos en unas maneras variables y flexibles, los cuales permiten en un corto o a largo plazo producir condiciones resolutorias frente a los problemas que se suscitan con los trabajadores tercerizadoras, modificando o variando contratos con terceros e incluyendo la mano de obra.

Conforme a lo analizado se puede determinar que la definición del *outsourcing* o tercerización, es un proceso de externalización o de desplazamiento donde las actividades empresariales ya sean autónomas o independientes de funciones o de actividades forman parte para producir un nuevo ciclo en función a un proceso administrativo, desarrollando por la misma empresa operaciones delegadas a un tercero. Tal es así que, para el autor Cruz (2016) hace mención que, la descentralización productiva de una empresa se realiza directamente a través de medios materiales o personales donde ciertas fases o actividades alcanzan el fin del consumo optando por desplegarlas a otras empresas ya sea empresas individuales con quienes establecen acuerdos de cooperaciones diversas (p. 8).

Los elementos de configuración de la tercerización u *outsourcing*, son importantes porque reflejan “más que trabajadores”, es decir, la prestación de servicios integrales y autónomos, en este sentido es importante:

- i) La distribución de las actividades o procesos de la organización subcontratada;
- ii) La capacidad de implementar automáticamente los términos de una actividad o proceso informado por un tercero; y
- iii) Coordinación de la relación entre la empresa matriz y el contratista.

A su vez, asegura que el contratista que realiza el trabajo o presta los servicios, es una persona real y brinda sus servicios de manera autónoma para realizar los

servicios de subcontratación (el número requerido de empleados que no laboran en la empresa matriz); bienes y servicios relacionados con las actividades de subcontratación de las que es responsable el contratista; capacidad técnica para permitir que el servicio se brinde sin mayor intervención (es importante contar con el personal técnico adecuado); patrimonio suficiente para que el contratista se llegue a relacionar con el objeto de los servicios prestados y una empresa de fabricación, administración y gestión que difiere de un contratista a otro.

No hace falta decir que esto permite externalizar un grupo de compañías y separar la transmisión de empresas. En primera persona, las empresas independientes juegan el papel de una “unidad confusa” frente a terceros, porque están asociadas a relaciones financieras, corporativas, directas, etc., que se consideran “plantilla mica laboral”, múltiples obligaciones sobre el pago de las obligaciones laborales en caso de incumplimiento por parte del empleador.

El segundo número transfiere negocios de una empresa a otra sin vínculos financieros entre las dos; en este caso, la nueva empresa considerará emergencias laborales, pero si se trata de fraude o imitación (los activos relevantes se han perdido por falta de pago de la mano de obra), la empresa comercializadora debe responder de manera conjunta y reiterada.

Cualquier proceso de subcontratación se puede realizar de diversas formas: transformación corporativa (incluida la división, reorganización, venta de activos, descuento de obra o servicio de operación y mantenimiento), procesos de privatización del gobierno (subsidios), comercio en general, etc., estadísticas de cooperación empresarial o procesos de servicios de subcontratación. La subcontratación también está provocada por los procesos de crisis financiera laboral, que por medio de repeticiones masivas en empresas donde ex empleados firmaron con una empresa de reciente creación.

La subcontratación implica una relación entre dos o más entidades legales; sin embargo, cabe señalar que también existe el fenómeno de la subcontratación directa de las relaciones laborales con las personas, incluso en Perú, un buen

ejemplo funciona con su propia herramienta, en este caso, la empresa de transporte acuerda con el conductor los salarios: dos relaciones de nueva generación: la venta de efectivo o taxis del vehículo y el costo de los servicios de transporte, el conductor que presta el servicio de transporte por accidente; posteriormente, el trabajador del transporte (conductor) se convierte en el único empleador o persona jurídica que presta servicios de subcontratación a través del contrato de transporte. La prestación del mismo servicio antes y después de estas "transiciones" fue muy valorada, pero bajo diferentes relaciones y obligaciones legales; más tarde, hubo un cambio del trabajo comercial y al mercantil.

Finalmente, una subcontratación ajena a cualquier ordenamiento jurídico específico, es como un sub negocio que es un "servicio, producción o en particular un recurso humano natural, jurídico, fáctico o autónomo en el ámbito de la actividad financiera". Se entiende por modelo beneficiario o contratista, por tanto, se logra la clásica ejecución de operaciones sobre los métodos de contratista, subcontratista e intermediarios en la empresa anfitriona, así como modernas opciones de coordinación y distribución del llamado trabajo interempresarial de redes empresariales. Aparentemente, la subcontratación implica la transferencia de operaciones más allá de los límites de la oficina, dentro de un período específico, así como la reubicación de la organización y la responsabilidad del propietario de ciertas actividades necesarias para la plena producción del producto. El procedimiento que establezca el beneficiario o el contratista, independientemente del lugar de ejecución.

En este contexto, el tercero al que se asigna la prestación de servicios, la producción de bienes o el suministro de personal podría revestir la condición de:

- a) El propietario de una organización autónoma y por lo tanto el propietario de las personas que prestan servicios en esta área;
- b) Autoempleo excluido del ámbito personal de la legislación laboral;

c) Proveedor de mano de obra con o sin estructura empresarial.

Como se señala en el capítulo anterior, el fenómeno de la tercerización, más allá de la denominación y rasgos que se le adjudiquen, constituye un viejo tópico de rostro jovial y futuro promisorio; y se comentará con mayor detalle en el próximo capítulo, el derecho del trabajo, por lo menos en lo que a Latinoamérica atañe, ha tenido siempre en cuenta, la potencial intervención de terceros en ejecución de obras o servicios, o mero suministro de personal en el ámbito de la actividad productiva a cargo del patrono. Estos terceros han sido clásicamente tipificados en los ordenamientos jurídicos como contratistas e intermediarios, dependiendo de la efectiva capacidad empresarial exhibida, o por el contrario, de su inexistencia o precariedad.

En el primer caso estaríamos en presencia de patronos autónomos que podrían comprometer la responsabilidad solidaria o subsidiaria del beneficiario; mientras que el segundo supuesto refiere a patronos aparentes, heterónimos patronales, "hombres de paja", que aparecen como personas interpuestas con el objeto o el efecto de evadir la responsabilidad patronal del beneficiario.

La tercerización parece haberse erigido en el arquetípico modelo de organización empresarial, incluso, cabe presagiar su consolidación y expansión, de la mano de las nuevas tecnologías, en los años por venir:

La forma de trabajar de las empresas también está cambiando y las empresas nuevas e innovadoras ya se están moviendo y "no hacia las grandes empresas del mundo". Tener una sólida red en línea es fundamental para el desarrollo de las organizaciones, así como para la disponibilidad de servicios especializados. Al mismo tiempo, aumentará la autonomía, el empleo y las responsabilidades basados en resultados y proyectos, lo que permitirá a las personas elegir sus carreras en estructuras y divisiones menos estructuradas y en comunidades y redes cambiantes.

El modelo de organización empresarial imperante en la actualidad y que pareciera no declinar en el futuro próximo, gira en torno a la idea de descentralización productiva, coordinando con terceros, ya en ejecución de actividades o fases del ciclo productivo, configurando así una especie de división del trabajo interempresarial.

Los rasgos generales que lo identifican, al margen de las peculiaridades propias de cada sector de actividad, son susceptibles de resumirse así:

- A) Básicamente, la interrupción y subcontratación de actividades que forman parte de un único ciclo productivo.
- B) Utilice empresas o proveedores externos que se especialicen en su área.
- C) Coordinado por la casa matriz para poder gestionarlos, incluso si se interrumpe todo el ciclo productivo (Sanguinetti, 2013, p.221).

A partir del concepto de tercerización esbozado en el presente capítulo, procederé a destacar su influjo sobre las relaciones de trabajo que en su ámbito se desenvuelven para luego, deducir las medidas que corresponde adoptar, desde la perspectiva del derecho del trabajo, para asegurar su objetivo primordial: la integridad de quien presta servicios personales bajo régimen de dependencia o subordinación.

1.3.1.3. La regulación de la tercerización

Si bien no es obligatorio regularlo en el lugar de trabajo, la legislación peruana ha optado por una regulación integral de la tercerización (anteriormente se propuso separar la subcontratación laboral del arbitraje laboral fuera de su ámbito de regulación), así como proteger determinadas creaciones laborales manufactureras ante un sistema que intenta gestionar las condiciones de ausencia de los casos de tercerización.

Para controlar el uso de nuestra tercerización, el Congreso aprobó la Ley N.º 29245, que regula los servicios de subcontratación, promulgada por el presidente. Sin embargo, al día siguiente, se aprobó una decisión legislativa dentro del alcance de los poderes legislativos conferidos por el Congreso para ayudar al Ejecutivo en la implementación de un acuerdo comercial acordado con los Estados Unidos, que define el alcance de la ley de subcontratación. Además, desde el nivel constitucional podemos notar lo siguiente: i) Al día siguiente de la promulgación de una ley del Congreso, es dudoso que la legislatura haya sido enmendada por decreto y la ley no deba ser promulgada porque fue aprobada. Ejecutivo; ii) Los poderes otorgados por el Congreso para ayudar al TLC con los Estados Unidos y para enmendar la ley de subcontratación del TLC no están directamente relacionados.

Al mismo tiempo, la Ley N.º 29245 regula las circunstancias derivadas de la subcontratación, los derechos y obligaciones que se derivan de su uso, así como las sanciones aplicables a las empresas que la vulneren (artículo 1). Por tanto, se convierte en una norma general para regular la subcontratación de obras y servicios de forma que contradiga el marco legal mínimo aplicable a áreas reguladas por normas especiales, como las minas. En este caso, las reglas especiales que rigen los contratos mineros tienen una relación complementaria con la ley.

Los cambios en los sistemas productivos, la “Evasión de la Legislación Laboral” o la comparación de la Ley del Trabajo, así como la tendencia a modificar la legislación, son manifestaciones comunes en el uso de diversos mecanismos de descentralización en las empresas. Servicios por intermediación laboral o internalización de servicios laborales (desarrollados por empresas de servicios especializadas en nuestro país - servicios y cooperativas laborales), pero sobre todo en trabajos y servicios más simplificados mediante externalización (también llamado outsourcing).

Además, como se mencionó anteriormente, este fenómeno de descentralización de servicios no siempre está relacionado con la estrategia empresarial, ya que puede reducir la motivación en una sola oportunidad laboral sin afectar la fuerza laboral de la organización principal, es decir, el trabajo y su enfoque (descentralización administrativa) barreras de contratación y nuestras rutas orientadas a la subcontratación (también llamada descentralización de productos).

Por ejemplo, algunas empresas mineras tienen mecanismos. La subcontratación está regulada por la Ley de Relaciones Exteriores y Reglamentos Especiales. La subcontratación es una actividad básica y permanente que apoya mejor los procesos de descentralización productiva y administrativa. La importancia de los contratistas mineros en la gestión de las operaciones mineras se refleja en el número de trabajadores y en la fuerza laboral de dichos contratistas: el 58% del número total de empleados que trabajan en las operaciones mineras pertenecen al contratista.

Por esta razón, es posible obtener una foto o registro de todos los empleados que brindan servicios físicos en la mayoría de las empresas, pero el número de empleados registrados en la lista de empleo de dichas empresas es muy bajo debido a la integridad de estos empleados. La diferencia en el número de empleados incluye mecanismos de arbitraje laboral (supervisión, limpieza, organizaciones de mantenimiento, reorganización temporal, etc.) y servicios de outsourcing (servicios varios e integrales) contrato o trabajo cooperativo, asociación, comercio, representación, nacional y multilateral. Claramente esto puede incluir métodos inapropiados para involucrar a los trabajadores en relaciones no laborales (contratos de arrendamiento de servicios, servicios de cuarta a quinta categoría, etc.) que pueden abordarse mediante la aplicación del principio de importancia material.

De esta manera, a medida que el número de empleadores disminuye, la seguridad jurídica pierde la transparencia que necesita para descongelarse en el

sitio web, que no es más que un aumento en la posición del poder institucional en el centro del impacto social más rápido. Una red en un mercado laboral globalizado (Valdés, 2002, p. 36).

Sin pretender desarrollar una definición de subcontratación, el Decreto Legislativo N. ° 1038, que describe los requisitos de su vigencia, busca controlar el uso de la subcontratación y en definitiva la verdad inevitable que es el alcance de la ley y el Decreto Supremo No. 006-2008-TR (Puntriano, 2008, pp. 23-29). Esto responde a las razones que llevaron a la creación de este código: fuerte presión de los sindicatos especialmente de los menores, para crear mecanismos que limiten el uso de la subcontratación, así como para proteger a los trabajadores de los abusos a través de determinados convenios. Afortunadamente, al igual que en Ecuador, ante la opción de prohibir nuestros recursos, se priorizó el establecimiento de restricciones importantes y formales en el uso de nuestros recursos (cercano al sistema chileno).

Por eso estamos ante el proceso de descentralización de los servicios, un impacto enorme en las relaciones económicas; en este sentido, según la ley, los casos de cesión de obra o servicios especializados a un tercero se clasifican como subcontratación (esta norma prevé la presencia de un tercero especializado en los servicios, en el que también se encuentran otros departamentos); entre otras cosas, la Ley General de Sociedades, los contratos de trabajo, los procesos de subcontratación externa y los contratos destinados a asumir una parte integral de un tercero. Proceso de producción (artículo 3). Por tanto, todos los casos de subcontratación de servicios u obras están incluidos en la definición de la ley. Pero claro veremos más adelante si las restricciones y trámites están dirigidos a contratar trabajo externo con empleados fijos o varían según el tipo de actividad.

Tenga en cuenta que la ley no limita el alcance de la subcontratación en relación con las actividades de la empresa matriz. Sin embargo, el reglamento establece que esta regla solo se aplica cuando se trata de los servicios básicos de una

empresa que realiza nuestros servicios de subcontratación. A diferencia de la mediación laboral, ya sea esta actividad temporal o permanente, la subcontratación limitada puede ser de naturaleza complementaria, accesoria y temporal (Rodríguez, 2008). Sin embargo, como veremos más adelante, el alcance de la frase "actividad central" es más amplio que cualquier concepto de conversación que exista pragmáticamente; y en su lugar, en nuestra opinión, se eliminará la actividad adicional regulada por las reglas de intermediación laboral.

Para otros, la subcontratación solo debe aplicarse a actividades adicionales que califiquen; por ejemplo, el profesor Toledo sugiere: "Una organización puede comprometer o descentralizar todo el trabajo relacionado con su negocio principal (Toledo, 2008, p. 13), donde no se utilizó libremente para describir el uso de la subcontratación para actividades adicionales o primarias".

Las empresas tienen como eje central la flexibilidad operativa, lo que garantiza una rápida adaptación a los cambios del mercado y al carácter estratégico de su concentración empresarial (en función de los fundamentos). Así, todas las actividades estratégicas son determinadas por la organización y no están reguladas legalmente ni son temporales, condicionadas, básicas, adicionales, exclusivas, desarrolladas por otras empresas; relaciones de coordinación, cooperación, riesgo común, delegación, control, asociación, entre otras. Por ejemplo, existen casos de subcontratación, que incluyen contratos laborales o de servicios, cooperación empresarial, transporte comercial, factoraje, marketing (stocks), gestión, asesoría contable legal o tributaria, operación y mantenimiento.

De hecho, el nuevo sistema reconoce la autonomía organizativa de las organizaciones basada en la libertad empresarial y no define el alcance de nuestra subcontratación: cada organización determina las actividades que quiere desarrollar, directamente a través de terceros. Esto va a depender de su duración (temporal o permanente) involucrada a fuentes externas de operaciones clave, solo la principal está formada por varios gerentes que se encargan de la parte estratégica (y en este caso estamos hablando de empresas virtuales). Por tanto,

la actividad nuclear puede subcontratarse en función de la finalidad de cada organización. Obviamente, cuando hay actividades controladas y reguladas por el Estado, la subcontratación no es posible como en los servicios públicos: telecomunicaciones, servicios financieros, mediación laboral, infraestructura, energía, etc. En tales casos, el estado proporciona la autoridad competente y, salvo excepciones, no es posible subcontratar los servicios.

Como comentamos antes de la norma, mientras que la mediación laboral tiene un orden muy estricto, complementario, exclusivo y limitado a determinadas actividades temporales, nuestros “recursos” tienen un control general y abierto, pero solo bajo ciertos requisitos. Claramente, esta diferencia normativa y, más precisamente, los cambios en el sistema productivo, las herramientas que analizamos han sido desarrolladas para gestionar la subcontratación y su uso, pero con menor intensidad que los mecanismos de mediación laboral.

No debemos olvidar que nuestro control de outsourcing externo se refiere a la centralización de todo el trabajo, ya sea obra o servicios. En la práctica, los jueces e inspectores aplican las reglas no solo a los “servicios” sino también a los asuntos externos.

1.3.1.4. Los requisitos de la tercerización

La ley establece una serie de requisitos y especificaciones que requieren una cantidad suficiente de subcontratación para incluir a los contratistas que no cumplen y no tienen que cumplir con nuestro nuevo sistema o núcleo de subcontratación. Por ley, la subcontratación especializada es la implicación de las empresas para realizar determinadas actividades o tareas, asumir los servicios prestados por ellas por su cuenta y riesgo, poseer sus propios recursos económicos, técnicos o físicos y ser responsables de los resultados. Sus actividades y trabajadores están bajo un control especial. También se señaló que tienen características propias de este tipo de operaciones: una gran cantidad de clientes, equipo propio, forma de inversión de capital y salarios. En ningún caso debe permitirse una única oferta de personal (artículo 3).

Por tanto, el contratista de subcontratación debe ser una empresa real que opere independientemente de la matriz, lo que se puede resumir de la siguiente manera: i) la presencia de una unidad financiera sobreexplotada en la empresa y; ii) capacidad para entregar de forma independiente: los diversos bienes y servicios necesarios para estudiar sin necesidad de mano de obra y para ejecutar el contrato con el contratista. En este caso, la relación no tiene mucho contenido legal, ya que las partes pueden controlarse y otorgar derechos y obligaciones adecuados si la empresa contratante proporciona una institución financiera independiente, una gestión autónoma y un servicio separado de la empresa (Barreto, 1999, p. 169).

El control sobre nuestros “recursos” se refiere a las características y rasgos propios de la prestación de trabajo y servicios independientes que deben ser valoradas en cada caso individual. Así, la definición legal no proporciona más que la expresión general de un subcontrato autónomo: i) los recursos propios del tercero relacionados con los servicios prestados; ii) el uso de servicios de terceros y el daño resultante a su cuenta; (iii) subordinar y depender de los supervisores y supervisores de los contratistas; y iv) otras formalidades como acuerdo escrito y registro administrativo.

Evidentemente, esta no es una lista exhaustiva de elementos y si falta alguno de ellos, ya estamos experimentando una desnaturalización, ya que se requiere una valoración conjunta según las características valoradas. En cada caso individual, así como si la mediación laboral es el aspecto más importante de la fuerza laboral importadora, es muy valorada en este ámbito porque debe ser valorada. Por tanto, la ley estipula que no se permite la “dotación única de personal” (artículo 1) y enfatiza los casos en los que se valora la “dotación de personal simplificada” en casos de desnaturalización (artículo 5). Además del equipo, el número de clientes, la forma de pago y la inversión de capital deben evaluarse en cualquier caso como aspectos importantes de su regulación, conociendo la existencia real de un servicio independiente, por ejemplo: singularidad, volumen de servicio, asignación, calificación, *know how*, etc, etc.

De ahí que el primer cuadro, que la ley nos da a nuestras características de subcontratación es muy bueno (estas son las características patológicas de nuestra subcontratación en la regla anterior, pero no las características que indican la dependencia del requisito de configuración). Se podrá aceptar capital, forma de retribución, así como equipamiento por ser la expresión habitual de la subcontratación, salvo en los casos en que no sea posible concretar estos elementos en función del tipo y en los casos que se requiera alguno de estos elementos. Los requisitos y elementos previstos en la Ley hacen que toda nuestra organización del trabajo se externalice con los elementos destacables que exige la ley para asegurar su singularidad. Afortunadamente, el arreglo simplificó considerablemente esta sección, ya que se pudieron explorar otras características, requisitos y en general. Si se analizaron todos los elementos, se concluyó que nuestra subcontratación era el suministro general del sitio de construcción.

Ahora necesitamos muchos clientes que han sido muy criticados; en vista de esto, el Decreto Legislativo N° 1038, determinó que las grandes empresas recibieron un año para poseer empresas contratistas y proveedoras; al mismo tiempo, los nuevos contratistas "tienen un año para llegar a un gran número de clientes; por razones objetivas y claras, no se requiere pluralismo en los detalles normativos de la Ley". (Artículo 1).

De aquí se desprende que se describen nuestras características de subcontratación, ya que la legislatura le ha dado un lugar claro en el decreto (un año para los contratos existentes y lo mismo para las nuevas empresas). Creemos que este requisito, al igual que otros, no es necesario y si no se valora en un contexto particular, se denotará nuestra subcontratación. Por ejemplo: considere una empresa mediana que tiene un cliente y no quiere tener otro por libre elección, ¿cuál es la razón por la que la ley prohíbe las relaciones con un cliente y requiere una gran cantidad de clientes? Sorprendentemente, en el primer año de una empresa de nueva creación, se celebran contratos especiales y no se requiere la cantidad mínima de servicios cuando se configuran

microempresas, empresas en un campo geográfico, de mercado o financiero en particular, un gran número de clientes requeridos.

En cumplimiento de los requisitos y especificaciones legales, es necesario agradecer la disponibilidad de autonomía real y servicios integrales, tal como se especifica en el reglamento de la ley. El análisis legal debe apreciar la evaluación conjunta y las reglas que proporcionan un terreno común, se debe realizar una evaluación legal. A partir del análisis de la presencia de un solo requerimiento o síntoma descrito en los criterios, es dudoso concluir que exista desnaturalización. Es decir, debemos evaluar los requisitos y características señaladas en los documentos normativos, así como otras consideraciones que se valoran en la práctica para hacer frente a la subcontratación fraudulenta.

Claramente, para determinar la validez de nuestros procesos de outsourcing, es necesario analizar si el tema relevante es el principio de racionalidad esbozado por Pla (2016) donde determina la necesidad de que las empresas se adhieren a reglas causales para justificar el proceso de outsourcing en servicios incluido, como señala el autor, el campo de la mediación laboral (p. 295)

Es este proceso el que determina el contrato de trabajo con la importancia del realismo: en cada caso concreto, se deben valorar los elementos, características y rasgos patológicos del servicio o trabajo realizado, así como las circunstancias que se ajustan a nuestra "fuente" o si es una imitación o fraude, tenemos que impulsar.

1.3.1.5. Derechos Laborales de los Trabajadores de las Empresas Tercerizadoras

En lo que respecta a los derechos laborales de los empleados de nuestras empresas de subcontratación, se aplican dos reglas básicas:

- 1) De acuerdo con la legislación laboral aplicable, de acuerdo con los derechos que le corresponden a cualquier trabajador;

2) El principio de igualdad se aplica a los empleados de las empresas contratantes con respecto a los empleados de las empresas de consumo.

Así lo ha establecido el artículo 7° de la Ley que Regula los Servicios de Tercerización N.º 29245, que reconoce que:

A) Los trabajadores que laboren bajo contrato de trabajo sujeto a modalidad tienen los mismos derechos que los trabajadores contratados por tiempo indefinido. Este derecho se aplica a los trabajadores subcontractados por el empleador.

B) Al contratar empresas externas, utilizando cualquier tipo de contrato de trabajo, los trabajadores que laboren en las instalaciones de la empresa matriz, tienen los mismos derechos laborales ya sean trabajadores contratados por tiempo indefinido o sobre la base de normas de derechos colectivos laborales individuales estándar de su empleador;

C) La tercerización de servicios y la contratación sujeta a modalidad, incluyendo aquella realizada en la tercerización de servicios, no se utilizará con el propósito de interferir, restringir o debilitar la libertad de asociación; el derecho a celebrar convenios colectivos o actividades comerciales; organizaciones sindicales que sustituyen a los trabajadores en huelga o afectan las condiciones laborales de los directivos protegidos por el fuero sindical

(d) Cuando corresponda, los trabajadores pueden solicitar a la administración del trabajo o al poder judicial la protección de sus derechos colectivos, prácticas antisindicales, incluida la denegación de trabajo descrita en el párrafo anterior y la recepción de contratos de trabajo; convenios sindicales y colectivos de acuerdo con los métodos de certificación de la naturaleza de acuerdo con la legislación laboral aplicable.

Al parecer, esto busca proteger de manera integral los derechos de los trabajadores en nuestros proveedores de servicios de outsourcing. Además, quién puede solicitar una declaración desnaturalizada de subcontratación, como se describe ante la declaración de desnaturalización de la tercerización.

Por otro lado, el “Derecho a la información” regulado y reconocido en el artículo 6 de la Ley 29245, que regula la subcontratación de servicios, es una garantía a favor de los trabajadores por tratarse de información muy actualizada que afecta a su uso de sus derechos laborales. Por lo tanto, la información para los mejores empleados del contratista está destinada a tomar cualquier acción para pagar los beneficios sociales al prestamista (conjunto y múltiple) y monitorear el trabajo de subcontratación para los empleados clave. Para limitar el ejercicio de los derechos sindicales (Toyama, 2016).

En consecuencia, nuestra subcontratación no restringe el ejercicio de los derechos individuales o colectivos de los trabajadores, pero se reconoce legalmente que tienen los mismos derechos y beneficios que los trabajadores sujetos a las normas laborales generales de las operaciones privadas.

1.3.1.6. Determinación del tercero

La subcontratación ocurre cuando una empresa suscribe contratos con terceros, los designa para apoyar, realizar actividades periféricas, o no los centraliza en la empresa original. Una vez que se rescinde el contrato, ya no son terceros sino partes de la transacción. Pero son terceros (o autoproclamados) del mundo de la relación laboral de una empresa.

En el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo (2005), el Informe VI, determina sobre:

Una relación laboral utiliza el término "relación triangular" y se refiere a la entrega de los empleados a través del desempeño de trabajos, servicios y

contratos de venta. Es una relación triangular que proporciona dos categorías, iguales niveles de excelencia (p. 44).

Existe sistematización de diversas posibilidades que se observan tanto en el sector privado como en el sector público.

A) La primera opción es celebrar un contrato con terceros (en cualquier forma que no sea el contrato de trabajo) que nunca esté relacionado con la división principal del contrato.

B) Una segunda oportunidad para contratar a ex miembros de la organización. Esta opción admite dos opciones:

I. Contrato con un ex empleado como trabajador autónomo (o propietario único) y

II. La celebración de un contrato con una empresa (no el único propietario) es su esencia legal. Esta nueva empresa podrá estar constituida por ex empleados de la empresa contratista o por terceros que nunca hayan estado asociados a la empresa que actualmente opera.

C) Tercera oportunidad es un miembro actual del departamento de finanzas original.

1.3.1.7. Los controles autónomos de la tercerización

El proceso de formalización a su vez, es una estrategia de muchas organizaciones transnacionales y nacionales, a través de la cual se establece la relación entre la matriz y sus subsidiarias: una política única relacionada con la prestación de servicios parentales y producción de instrucciones. Lo realizan empresas subsidiarias (a veces, estas empresas satélites están diseñadas específicamente para ser una parte web del sistema de producción).

Sin duda, la producción eficiente es nuestro proceso de abastecimiento: es importante que las empresas desarrollen mecanismos de coordinación con actividades centrales para los contratistas y la jerarquía empresarial. De esta

forma, controlamos la calidad de acuerdo con las obligaciones legales de las personas físicas con una ética de trabajo, empresarial y política de responsabilidad social laboral, trabajo oportuno y satisfacción de la calidad del cliente y precio; no obstante, desde los dispositivos externos hasta las filiales, los beneficios y condiciones laborales de los trabajadores (algunos lo llaman “extra”) son más bajos que los del centro “Lejos del epicentro, las condiciones laborales empeoran”.

La tecnología que engloba a las grandes organizaciones busca ampliar su código de ética y lo más importante exige a los contratistas “Los términos de estos códigos son obligatorios, de lo contrario actúan dentro del alcance de la relación entre trabajadores y empleadores dentro de su jurisdicción, así mismo a este miembro las organizaciones y cooperativas se comprometen a respetarlas” (Sanguinetti, 2008, p. 28).

Estos mecanismos regulatorios se complican aún más por lo que se denomina “separación territorial”, es decir, la relación jurídica de empresas en diferentes países cuando se trata de subcontratar servicios para importar productos, que en otros casos son las condiciones de estos robustos mecanismos de integración o comunidad de origen. Nuestro país no carece de estas estadísticas internas; en general, los mecanismos de descentralización de la producción son altamente valorados, lo que significa que la empresa peruana exporta otros servicios - ingresos, expansión de materias primas, etc.

Por último, es importante aplicar los complejos criterios del derecho internacional privado para determinar la jurisdicción y las condiciones aplicables que se derivan de la compleja delimitación del derecho laboral, pero el proceso tiene en cuenta las fuentes de la falta de acceso del trabajador. Sin embargo, las reglas de subcontratación se aplican a actividades que se llevan a cabo en el país, como un empleado extranjero que presta servicios en territorio peruano u hogares de imitación o fraudulentos que permiten tomar en cuenta los salarios.

1.3.1.8. Derecho del trabajo ante los fenómenos de tercerización

La vacante de la persona que representa la frase simbólica del poeta maldito es una preocupación legítima del derecho laboral en el contexto de la tercerización de eventos. Como se sabe, el andamiaje tuitivo que ofrece dicha disciplina jurídica se sustenta en el principio de alteridad, esto el empleador o propietario de la empresa, es responsable de garantizar la integridad física, mental y moral de los proveedores de servicios personales, remunerados y específicos en el área.

No obstante, el patrono en ejercicio de su libertad empresarial, es titular del derecho a acordar o coordinar con personas terceras, naturales o jurídicas, cualquiera sea la forma de organización de estas últimas, la producción de bienes, prestación de servicios necesarios para la cabal satisfacción de sus objetivos económicos o incluso donde ello resulte lícito y bajo ciertas circunstancias excepcionales como la provisión transitoria de trabajadores.

Las opciones incluyen una amplia gama de expresiones específicas, como evitar la responsabilidad del empleador, malas condiciones de trabajo o violar la libertad de sus sindicatos para proporcionar servicios dependientes.

En este escenario, cuando se le pregunta a un beneficiario lesivo de una actividad ajena sobre el deterioro de las garantías laborales, éste puede reclamar su indemnización íntegra y el empleador puede imponerle todas las obligaciones o vincular al equipo. Sin embargo el área total es igual al promedio en outsourcing, descentralización empresarial, declive de productividad, triángulo, subcontratación, horizontalización, desverticalización, focalización y otros tonos. (Uriarte y Colotuzo, 2009, pp. 9-11).

Todo ello refleja la estrategia o métodos de expansión de la entidad empresarial desde la segunda mitad del siglo XX, orientada a optimizar la producción en general y aumentar la competencia con la ayuda de terceros, personas naturales

o jurídicas. La autonomía pretendida o efectiva de determinadas etapas, regiones o componentes del proceso productivo del que es responsable el beneficiario o contratista.

La nueva situación fue definida por Harrison (1997) como una concentración descentralizada. Las empresas con gestión autónoma, manteniendo estructuras productivas formaron grandes grupos empresariales basados en fusiones o adquisiciones. Se ha producido un proceso de fragmentación o adelgazamiento de las empresas a través del cual las empresas deben comprometer e ignorar su mejor trabajo mediante procesos de subcontratación, esta actividad secundaria o accesoria (p. 89).

La diferencia entre división del trabajo y especialización es que, lo que antes se denominaba sector intra empresarial, ahora tiene un carácter interorganizacional que conduce a la descentralización.

El modelo transformado contrasta marcadamente con la tipología fordista clásica de gestión autónoma de la empresa, con la que varias etapas del proceso productivo están bajo la dirección concentrada de su propietario, desde la extracción en bruto hasta la venta y comercialización del producto final.

En este contexto y pretendiendo abordar en particular las consecuencias del fenómeno sobre el trabajo dependiente que en su ámbito se desarrolle, he optado por utilizar la locución, no exenta de severas críticas, tercerización, por razones meramente pragmáticas:

a) Con respecto al ámbito laboral venezolano, con Rango, Valor y Fuerza de Ley Especial para la Dignificación de Trabajadoras y Trabajadores Residenciales, de 5 de mayo de 2011, publicado en Gaceta Oficial 39.677 de 19 del mismo mes y año (Art. 9, último aparte).

b) En el Decreto 8.938 con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo (DLOTTT), de 30 de abril de 2012, publicado en Gaceta Oficial N°

6.076 Ext. de 7 de mayo del mismo año (Exposición de Motivos, artículos 47 al 50, y Disposición Transitoria Primera).

c) De extendido uso en Latinoamérica, e incluso también positividad en Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú; y

d) Advierte figurativamente la injerencia de terceros, pretendida o efectivamente autónomos, en el ámbito de la empresa organizada, dirigida y disciplinada por el beneficiario o contratante.

En términos amplios quizás, la tercerización refiere a cualquier modalidad de organización descentralizada de la empresa y en sentido restrictivo, solo a algunas concretas especies de aquel género, entre las que destacan por su potencial efecto pernicioso desde la perspectiva del Derecho del trabajo. la intermediación laboral, el suministro de trabajadores o la producción de bienes o la prestación de servicios en el ámbito del núcleo esencial (core business) de la actividad productiva del empresario principal, beneficiario o contratante. (Villavicencio, 2012, p.47)

En todo caso, intentaré deslastrarme de fatigosos esfuerzos de conceptualización que, en muchos casos enturbian la comprensión del tema al colar tópicos relevantes solo para otros fines y otras ópticas, encubriendo quizá sin intención lo que es esencial para el Derecho del trabajo, que la organización descentralizada de la empresa por parte de su titular, en ejercicio de la libertad de empresa, no tenga por objeto o efecto evadir responsabilidades patronales, precarizar condiciones del trabajo restringir el pleno y eficaz ejercicio de la libertad sindical.

El patrono, como titular de la empresa, centralizada o descentralizada, autónoma o en red" (Rivero, 2003, pp.24, 25) podrá organizarla como estime conveniente para la satisfacción de sus objetivos, afrontando las vicisitudes propias de la actividad productiva y apropiando sus réditos, sin que ello en modo alguno

comprometa la imperativa tuición del trabajo dependiente que en dicho ámbito fuese ejecutado. A tal fin, será menester centrar la atención en las nociones esenciales, inescindibles e interdependientes de patrono y empresa, pudiendo así establecer a pesar de la pluralidad de actores pretendida o efectivamente autónomos que coexistan en dicho ámbito, quién ostenta estatus patronal, cuáles son las condiciones de trabajo homogéneas o disímiles garantizadas a los trabajadores concernidos y cuál es la esfera de lícito ejercicio de los derechos de organización sindical, negociación colectiva, gestión del conflicto y huelga.

En este contexto, las legislaciones laborales suelen optar por:

- a) La proscripción de ciertas modalidades de tercerización, principalmente la intermediación, la provisión de trabajadores", la ejecución de obras o servicios de carácter permanente y esencial dentro del perímetro de la empresa del beneficiario o contratante;
- b) La responsabilidad patronal del beneficiario de obras o servicios ejecutados por terceros carentes de autonomía (personas naturales bajo dependencia o personas jurídicas con precaria capacidad empresarial);
- c) La responsabilidad patronal, solidaria o subsidiaria del beneficiario de obras o servicios ejecutados por terceros y cuya naturaleza sea idéntica o análoga a aquellas desarrolladas en la empresa a cargo de aquél; y/o
- d) La identidad de condiciones laborales en el supuesto señalado en el párrafo precedente o donde imperen otras circunstancias estimadas relevantes a tales fines.

Los aspectos antes advertidos serán abordados en los próximos párrafos con el objeto de destacar lo concerniente a:

- a) La intervención de terceros pretendida o efectivamente autónomos en ejecución de obras, prestación de servicios o provisión de personal como manifestación del poder patronal de organización de la empresa;
- b) Los potenciales efectos del fenómeno descrito sobre el trabajo dependiente o subordinado; y

c) Las medidas idóneas destinadas a garantizar la integridad de los trabajadores involucrados.

Por último, reitero como objetivo específico del presente ensayo poner de bulto una concepción minimalista de la tercerización, a pesar de las críticas que esta locución bien merezca y admitiendo a priori su sustitución por cualquiera otra que se estime de mérito, habida cuenta la naturaleza consensual del lenguaje. Para ello, resultará conveniente evadir debates farragosos y despojarse de toda normativa concreta que revista de falsa esencialidad lo que apenas resulta contingente.

1.3.1.9. Multivocidad de la tercerización

Tercerización, descentralización empresarial, desconcentración productiva, triangulación, externalización, outsourcing, subcontratación, horizontalización, desverticalización, focalización y otros conceptos análogos, que tantas páginas y denodados esfuerzos de conceptualización y diferenciación han merecido, reflejan un viejo tópico de rostro jovial y futuro promisorio, causante de enconados debates que oscilan entre juicios apologéticos y detractores, prohibiciones, restricciones y tolerancias.

En el contexto del presente ensayo, aquellas voces a pesar de los matices que puedan merecer en áreas distintas al Derecho del trabajo, se estimarán sinónimas en tanto refieren a la estrategia patronal de confiar en terceros, esto es en personas naturales o jurídicas, cualquiera sea la modalidad de organización de estas últimas, excluidas, formal o efectivamente del ámbito de sumisión que entrañaría el vínculo laboral con el titular del proceso productivo, la ejecución de actividades estimadas relevantes para alcanzar los fines empresariales.

Puede resultar un ejercicio de extrema simplificación renunciar a los matices que ofrecen las distintas voces que pretenden reflejar los modos de descentralización empresarial, estimándolas sin más como sinónimas. Sin embargo, con ello

pretendo sortear la suspensión que puede provocar en el jurista el análisis de conceptos desarrollados en otras disciplinas, hasta el grado de injertarlos sin precauciones en la esfera del derecho sin contrastarles con las tipologías preexistentes ni someterles a filtros teleológicos destinados a prescindir de rasgos irrelevantes, contingentes o secundarios".

Es por lo anterior que, ante las complejidades y constante evolución de las formas de organización empresarial, se opta por la extrema simplificación de considerar a la tercerización como cualquier modalidad empresarial de confiar en terceros la prestación de servicios, la ejecución de obras o el suministro de personal, sin afectar sobre su licitud, conveniencia y consecuencias ius laborales.

Dicha práctica ejemplar de organización empresarial, independientemente de la voluntad de quien la ejecuta, resulta susceptible de afectar perniciosamente los intereses de los trabajadores concernidos por devenir encubiertos sus vínculos laborales. Es por ello que el Derecho del trabajo, consciente del lícito límite que supone el reconocimiento de la libertad de empresa le corresponde, no obstante, establecer las consecuencias jurídicas dimanantes de las diversas modalidades de tercerización con el objeto de garantizar la integridad física, psíquica y moral de quienes, en dicho ámbito y al margen de la calificación que apriorísticamente les sea adjudicada presten servicios personales, productivos y bajo dependencia o subordinación.

En síntesis, la concepción amplísima de tercerización aspira facilitar la comprensión de la esencia del fenómeno, su trascendencia en tanto potencial fuente de evasión de responsabilidades patronales, precarización de condiciones de trabajo o lesión de la libertad sindical y la imperativa previsión de fórmulas idóneas de prevención, reparación y sanción desde la perspectiva del derecho del trabajo.

1.3.1.10. Trascendencia /ius laboral de la tercerización

El derecho laboral nos interesa para abordar el problema de la subcontratación como forma de organización empresarial porque representa una disciplina que socava la conexión arquitectónica entre el empleador y el empleado en el área de la organización.

La subcontratación, que involucra al contratista o entidades que están integradas en el entorno comercial del contratista, complica los límites de la relación laboral, poniendo en duda quién o qué significa el estado del empleador y cuáles son las condiciones de trabajo. Cuál es el ámbito de aplicación legal de las actividades de gestión y sindicales.

Este fenómeno, a pesar de su notable expansión en las últimas décadas, no resulta en modo alguno novedoso para el derecho del trabajo:

El Derecho Laboral Latinoamericano, desde su momento fundacional, se planteó de modo particular el tema de las relaciones triangulares de trabajo, su regulación muy especialmente, el combate contra las relaciones de trabajo no protegidas que pudieran surgir de ciertas modalidades de ellas. (Villasmil, 2016, p.45).

La descentralización o nuestra subcontratación es un fenómeno nuevo en su gravedad y en algunas formas, pero no en su esencia. Tradicionalmente hay actividades (soporte, distribución, marketing, servicios relacionados) que no son gestionadas por una organización central o grande y se delegan en otras empresas o particulares (terceros). (Uriarte, 2009, p.14).

En este sentido, Uriarte (2009) a propósito de la normativa contenida en la Ley del Trabajo venezolana de 1936, destaca aquellas previsiones destinadas a enervar conductas fraudulentas que tuviesen por objeto o efecto evadir responsabilidades patronales o introducir discriminaciones en las condiciones de trabajo:

Nuestra ley como la chilena, le da derecho a ser responsable de las actividades de la organización de manera natural o legal, por su cuenta o por cuenta de otra persona. Se amplía así el compás y dejándose a salvo las relaciones jurídicas entre el dueño de la empresa y quien la explota por cuenta de aquél, se los hace a ambos responsables ante el trabajador que presta sus servicios por gestión del uno y en provecho del otro. Esta ampliación está perfectamente justificada para evitar todo intento de eludir las cargas que la Ley echa sobre los patronos. Ante el trabajador quedan obligados, sin perjuicio de las obligaciones que existan entre uno y otro, tanto el que explote una empresa por cuenta ajena como el que se aproveche de los servicios de un trabajador contratado por un intermediario o autorice a éste expresamente para contratarlo.

La condición de *intermediario* cesa cuando quien se pretende que lo sea contrata para ejecutarlos con sus propios elementos, sin que basten para considerarse como *elementos propios* los simples útiles o herramientas de trabajo. Pero todavía queda un problema en pie. Es el de las empresas responsables (petroleras y mineras) que entregan a contratistas la ejecución de muchas obras, de modo que el obrero recibe un salario menor y no está respaldado por la responsabilidad de la compañía, sino por la de un contratista muchas veces insolvente.

Por su parte, Alfonzo (1985) destaca que:

“Ni el intermediario ni el contratista son realmente nuevos sujetos dentro de la estructura del Derecho del Trabajo. Su inclusión como figuras especiales en la mayoría de los códigos laborales sudamericanos no obedece a otras razones que a la trascendencia que ellas tienen en el campo del trabajo humano especialmente en América y a la necesidad de poner freno legal a los odiosos abusos de que históricamente van acompañadas”.

Los párrafos transcritos dan cuenta de la clásica tipificación dual reflejada por las legislaciones laborales latinoamericana de las categorías de personas que

despliegan actividades mediante trabajadores aparente o efectivamente a su cargo, en el ámbito de la empresa organizada por el contratante o beneficiario, es decir, *intermediarios* y *contratistas*. Aquellas, personas naturales o jurídicas, carecen de propios elementos o recursos y se limitan a incorporar trabajadores para que presten servicios en el ámbito del proceso productivo organizado, dirigido y disciplinado por otro, En cambio también las personas naturales o jurídicas, prestan servicios o ejecutan obras con sus propios elementos empresariales y por tanto autónomamente.

El *intermediario*, siendo apenas un *patrono aparente*, *heterónimo patronal* u *hombre de paja*, suele comprometer la responsabilidad del beneficiario o contratante; no así el *contratista*, habida cuenta su autonomía empresarial salvo que el servicio prestado o la obra ejecutada fuesen de naturaleza idéntica o análoga a la actividad productiva desplegada por el beneficiario o contratante, imputándose a este por lo general responsabilidad subsidiaria o solidaria respecto de las obligaciones patronales del *contratista*.

Como se observa, las diversas consecuencias jurídicas que se atribuyen al vínculo trabado entre el patrono y los *terceros* que en el ámbito de su empresa presta servicios o ejecutan obras, atiende básicamente a dos criterios, es decir *autonomía funcional* del *tercero* y *naturaleza de la actividad* ejecutada por este:

- a) Autonomía funcional y actividad extraña al objeto jurídico del beneficiario o contratante indemnidad de este;
- b) Autonomía funcional y actividad idéntica o análoga al objeto jurídico del beneficiario o contratante, responsabilidad patronal, subsidiaria o solidaria de este; y
- c) Dependencia personal o precariedad empresarial, responsabilidad patronal del beneficiario o contratante.

Dado que, el análisis necesario de cada interacción específica entre los beneficiarios de las actividades realizadas por terceros que se desarrolla en términos de la legislación laboral y en el siguiente capítulo, la interdependencia,

aspectos integrales del empleador, la organización sobre la delimitación y la clasificación de las obligaciones son las siguientes: La actividad productiva de la organización quién debe utilizar eficazmente los poderes de organización, dirección y disciplina.

1.3.1.11. Tipología básica de la tercerización y potenciales consecuencias ius laborales

A fines de ofrecer una tipología de la tercerización pensada desde el Derecho del trabajo y diseñada a partir del concepto dual patrono empresa, resultan relevantes los criterios básicos destacados en el capítulo precedente:

- a) Autonomía funcional o dependencia del tercero, es decir, capacidad empresarial efectivamente desenvuelta en el caso concreto o déficit de esta;
- y
- b) Vinculo ontológico entre las actividades del tercero y del beneficiario, esto es, identidad o inherencia con las actividades principales, misionales, normales y propias del beneficiario de un lado o complementariedad respecto de estas.

La conjugación de los referidos criterios, independientemente de la denominación formal que se le adjudique en cada ordenamiento jurídico, permite concebir la siguiente tipología preliminar:

- a) Autonomía funcional en actividades inherentes;
- b) Autonomía funcional en actividades complementarias y dependencia funcional en actividades inherentes o complementarias.

Es de advertir que la mera provisión de trabajadores supone inopinablemente la dependencia funcional del tercero, toda vez que es otro el beneficiario quien organiza la actividad productiva y por ende ejerce el poder de mando sobre dichos trabajadores. Cuando el proveedor de trabajadores cuenta con una estructura empresarial a su cargo se le suele denominar empresa de trabajo

temporal o de servicios eventuales; mientras que, en caso contrario, es decir, en el supuesto de estructura empresarial inexistente, se le alude comúnmente como intermediario, Por lo expuesto, en los casos en que resultase lícito y se excluya la responsabilidad patronal del beneficiario, procedería imperativamente, como consecuencia de los principios *ius laborales* de tutela del trabajador y primacía de la realidad.

Como antes se destacó, el patrono tiene a su cargo la empresa, cuyo perímetro demarca el ilícito ejercicio de los poderes de mando de su titular y por consiguiente, del estado de subordinación o dependencia de los trabajadores, y al mismo tiempo permite reconocer como patrono a quien (o quienes) a la luz del principio de primacía de la realidad efectivamente la organice(n) y dirija(n).

En definitiva, la constatación de quien o quienes detenta(n) o ejerce(n) preponderantemente el poder de organización y dirección de la actividad confiada a un *tercero* determinará sus consecuencias *ius laborales*, imperativa o sujetas al ámbito de libre configuración legislativa:

a) *Responsabilidad patronal del beneficiario*: si el *tercero* carece de autonomía funcional, independientemente del vínculo ontológico (inherencia o complementariedad). trabado entre las actividades ejecutadas por este y las desarrolladas en el ámbito empresarial a cargo de aquel.

Esta consecuencia dimana de los principios fundamentales del derecho del trabajo, *protectorio* y *de primacía de la realidad*, razón por la cual resulta *necesaria* y no podría ser, consecuentemente desconocida por legislaciones concretas.

b) Responsabilidad patronal solidaria o por lo menos subsidiaria del beneficiario sea directamente o como consecuencia del incumplimiento de ciertas obligaciones. Si el *tercero* a pesar de exhibir autonomía funcional ejecuta actividades que se insertan en el núcleo esencial de la empresa organizada por aquel.

La responsabilidad del beneficiario en las circunstancias indicadas dimana también del principio *protectorio* y encuentra además justificación en los *valores éticos* que entrañan la relación de trabajo, toda vez que la restricción mediante contratación de terceros de los riesgos que debe afrontar el patrono y en atención a lo cual este simétricamente apropia originariamente los frutos o créditos de la actividad productiva y detecta el poder de mando en la *empresa*, no puede traducirse en lesión de los derechos de quienes prestan servicios dependientes en dicha esfera.

Responsabilidad subsidiaria o solidaria, directa o condicionada (al incumplimiento de deberes asociado comúnmente al control de gestión parronal del tercero) o indemnidad del beneficiario si el tercero ¿exhibe autonomía funcional al margen del núcleo esencial de la empresa a cargo de aquel, quedando ello librado a la opción legislativa que en cada ámbito se imponga?

Finalmente, en una configuración legal y libre ciertas circunstancias (por ejemplo: subjetivas, significativas, formales cualitativas y temporales) pueden prohibir o aceptar la prestación de servicios a los empleados dentro de la organización del beneficiario o contratista, en este caso las obligaciones generales del empleador o como mínimo la obligación accesorio del beneficiario deben ser una obligación directa o indirecta como consecuencia del incumplimiento de determinadas obligaciones. Los trabajadores están violando el concepto de dos palabras empleador - empresa, a pesar de las circunstancias que lo justifican y las condiciones exigidas.

En ausencia de una “estructura empresarial” o reglas claras que declaren su origen, la importancia del hecho de la seguridad en el empleo viola la responsabilidad del empleador hacia el beneficiario como consecuencia de este principio.

Como se desprende de lo expuesto en los párrafos precedentes, las consecuencias *iuris laborales* de la *tercerización* son susceptibles de categorizarse

como *imperativas* o *contingentes*, es decir, aquellas dimanantes de los *principios básicos* que estructuran al derecho del trabajo entre los que destacan el *protectorio* y la *primacía de la realidad sobre las formas* y aquellas otras ubicadas dentro del ámbito de *libre configuración legislativa*.

En otras palabras, el legislador podrá frente a ciertos supuestos, decidir entre *indemnidad, responsabilidad subsidiaria, solidaria* o *patronal* del beneficiario de actividades ejecutadas mediante *terceros*; mientras que en otros verá reducidas o incluso suprimidas sus opciones por imperativa coherencia con los principios fundamentales del derecho del trabajo.

Por último, es de advertir que al margen del diseño legislativo sobre las consecuencias jurídicas de la *tercerización laboral*, el pleno y eficaz ejercicio de la *libertad sindical* ha de obrar como idóneo mecanismo de tutela de los trabajadores concernidos, adoptando la modalidad de *organización colectiva* que se estime conveniente, *negociando* y *conviniendo* las responsabilidades de los patronos involucrados y las condiciones de trabajo que habrán de observarse; y ejerciendo *medios de acción directa* en la esfera de un *conflicto colectivo* para persuadir o disuadir conductas patronales estimadas inconvenientes a los intereses grupales objeto de representación.

En este sentido, resulta particularmente relevante adoptar una posición favorable a la Libertad sindical en lo que refiere al ámbito de implantación de las organizaciones de trabajadores, admitiendo según sea el caso la más amplia concepción de las nociones de *empresa, actividad* y *profesión*, de modo que resulten inclusivas de las diversas modalidades de *tercerización* que pudiesen afrontarse.

1.3.1.12. Tercerización, responsabilidad empresarial y obligaciones solidarias

En primer lugar deben proporcionar una comprensión de las fuentes. Este término facilita la transferencia de obligaciones y responsabilidades comerciales

no esenciales de un tercero para lograr una mayor y mejor especialización por cuenta propia. Resultados con la máxima eficiencia.

En relación a ello, Álvarez (2012) define:

La subcontratación externa es una nueva forma de gestionar el proceso de producción, incluida la contratación de empresas externas o la subcontratación, que desempeña el papel de proveedores para gestionar muchos aspectos u operaciones de la organización. (p. 26)

Por tanto, el producto final de estas organizaciones ya no es el discurso de las actividades organizadas por el departamento de gestión en un área geográfica determinada sino el resultado de la interacción de varias organizaciones más allá de sus diversas dimensiones. Incluso en algunos aspectos de la realidad económica, la descentralización se ha vuelto tan extrema que la existencia de instituciones dependientes puede continuar (Álvarez, 2012, p. 26).

Este nuevo ejemplo productivo está relacionado con la titularidad de la empresa de derechos y la libertad de la entidad empresarial de actividad de dominio para emerger de su propiedad, por lo tanto no siempre es una maniobra ilegal o instigada. No existe ninguna regla que prohíba al propietario subcontratar la mayoría de las actividades necesarias para el producto final, asumiendo las responsabilidades conjuntas. Con base en este hecho, el citado autor Álvarez toma el concepto de nuestro outsourcing como un fenómeno económico que implica el derecho del propietario de la unidad manufacturera a elegir su método de gestión y se asocia al derecho a la propiedad y a la libertad de organización, plasmado en las disposiciones constitucionales de censura legal por el hecho de la subcontratación.

Sin embargo, esta situación no está suficientemente protegida por la multitud de condiciones que se dan en la producción de redes y temas que incluyen la estabilidad, la igualdad, la representación sindical y el uso de términos tradicionales que afectan a otros.

Finalmente definir el concepto responsabilidad en el ámbito laboral, que puede entenderse como:

“La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es una organización que promueve el desarrollo sostenible de la humanidad mediante la mejora del capital social, la calidad a través del compromiso y la confianza en sus colaboradores, familias y en la comunidad local en general. La vida de toda la sociedad”.

A partir de esta definición, se puede asumir que la responsabilidad es el trabajo que las empresas tienen que hacer directamente con los empleados e indirectamente con la sociedad en su conjunto, porque estas empresas son éticas con sus accionistas o empleados, forma de gestión determinada por la relación. Para ello, se han fijado objetivos empresariales que contribuyan al desarrollo sostenible de la sociedad, que protejan los recursos medioambientales y culturales, que respeten la diversidad y reduzcan la desigualdad social.

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) para la Organización Internacional del Trabajo es un conjunto de acciones que las empresas toman en cuenta para asegurar que sus actividades tengan un impacto positivo en la sociedad y afirmen los principios y valores que rigen. Sus métodos y procesos internos y relaciones con otros actores.

En cuanto a las obligaciones solidarias, el Código Civil las define en su artículo 1184 expresando:

“La responsabilidad es solidaria y plural, cuyo objeto podrá ser demandado por cualquier acreedores o prestatarios de acuerdo con la denominación constitucional o las disposiciones de la ley.”

Sobre esta base, se puede decir que la obligación solidaria es general y todos los beneficios se ejercen a voluntad de las partes o por ley, ya que cada prestatario se compromete a pagar obligatoriamente toda la deuda al prestamista

o al prestatario único, se puede pagar a uno de los acreedores o cualquier prestamista (Hierrezuelo y Núñez, 2008).

Los doctores Hierrezuelo y Núñez (2008) analizan un estudio de responsabilidad conjunta y enumeran las características típicas de la responsabilidad conjunta. La primera es la abundancia de cosas, porque es un tipo de pasivo general, por lo que se requiere una gran cantidad de acreedores o prestatarios.

En segundo lugar, la unidad de propósito u objeto porque varios acreedores o prestatarios tienen el mismo objetivo en serie, por tanto, el objeto de responsabilidad debe ser exclusivo e igual para todas las partes.

La tercera característica es la unidad de la mente. Los autores argumentan que la obligación de todos los prestatarios de proporcionar el mismo beneficio cuando todos los acreedores tienen derecho y si es necesario, se deriva del mismo nombre o hecho accesorio. La unidad de causa con la especificidad del objeto o situación la distingue de las múltiples obligaciones conocidas como mancomunadas y solidarias, entre ellas el reconocimiento de la multiplicidad y separación de prestatarios, así como la diversidad de causas.

La cuarta característica es la plena realización del objetivo. Esto se debe a que cualquier prestamista puede exigir el pleno funcionamiento de esta condición a cualquier prestatario, que esté o no segregado. El pago realizado por el codeudor a cualquier prestamista disminuye completamente la responsabilidad.

La multiplicidad de relaciones colaborativas es otra característica común y multitarea, es un tema complejo que distingue la teoría en nuestro país y en el derecho comparado. Según el primer concepto, existe una conexión única con la multiplicidad de situaciones objetivas, sin embargo, otra área de la teoría declara que existe una obligación única con una pluralidad de enlaces unificados o centralizados con contenido único.

Finalmente, el último síntoma es una singularidad que se expresa de esta manera porque la solidaridad tiene carácter de emergencia y por tanto se exige en el artículo 1183 del Código Civil que está claramente consagrado. Así mismo, no existe una solidaridad basada en el silencio o la similitud, ya que se debe tomar la voluntad clara de las partes o la decisión inequívoca de la ley (Hierrezuelo y Núñez, 2008).

1.3.1.13. Ámbito de actuación subjetiva: empresas de servicios y cooperativas de trabajadores

En primer lugar, nos enfrentamos a actividades reguladas que incluyen una legislación que proporciona un mecanismo regulador para las empresas que pueden prestar servicios a través de la intermediación laboral. Por otro lado, las empresas y cooperativas deben estar dispuestas a dedicarse a la mediación laboral para brindar servicios temporales, adicionales y especializados.

En particular, contamos con organizaciones de servicios especializados (servicios) que brindan actividades temporales, complementarias y especializadas; Por otro lado, existen cooperativas de trabajadores que se dedican a la temporalidad (actividades temporales) y asistencia laboral y de empleo (actividades complementarias y especiales). Entonces, las empresas dedicadas a la mediación laboral deben dedicarse únicamente a brindar esta actividad.

Por otro lado, para iniciar su propio negocio, debe contar con un registro previo y claro frente al Ministerio de Trabajo para iniciar su propio negocio. Este registro es temporal (necesita actualización) y debe incluir actividades específicas relacionadas con la mediación laboral.

1.3.1.14. Ámbito de actuación objetiva: actividades del usuario

Como anota Ermida (2016), todas las leyes relativas al fenómeno del ámbito de objetivo laboral deben ser imparcial, transitorias o temporales; y el propósito

original de la actuación objetiva es evitar la sustitución del trabajo ordinario. La mediación no es un salario, sino una necesidad aleatoria, impredecible y excepcional que debe satisfacerse de manera rápida y eficiente más allá de las actividades generales de la organización (p. 12).

En este punto, la recomendación N° 188 de la OIT sobre las agencias de empleo privadas establece claramente que la ley prohíbe la tercerización de trabajadores temporales para realizar las actividades permanentes de una organización de consumidores (artículo 1).

La normativa peruana afirma que la actividad del arbitraje laboral es sólo una característica temporal, exclusiva y complementaria de la organización de consumidores (artículo 3 de la Ley). Ahora tenga en cuenta que la temporalidad se ha reducido a una temporalidad claramente separada (artículo 11.1 de la Ley): mediante el Decreto Supremo de la Ley de Sustitución y Nombramiento Periódico por Naturaleza, Productividad Laboral y Competencia (LPCL, aprobada por Decreto Supremo N.º 003-97-TR).

Las circunstancias del cambio son claras: si se encuentra en un puesto de trabajo normal (baja por maternidad, por vacaciones, por estudios, etc.), si el puesto se encuentra existente es apto para trabajo principal o complementario, por supuesto, estos son "intermedios". Contratos de vivienda: trabajadores fijos y contratados directamente a servicios temporales en el estado ocupado, cuya relación terminó con la búsqueda de un nuevo trabajador para ese puesto.

Por otro lado, la iniciación de una cita periódica (artículo 60 de la LPCL) "permite atender necesidades temporales en lugar de labores regulares de oficina. Su duración máxima es de seis meses al año". Nos enfrentamos a un contrato de emergencia porque es una excepción (que en última instancia conduce a un accidente) y permite que los trabajadores adicionales realicen una variedad de tareas en lugar de reforzar las operaciones básicas.

Nos encontramos entonces con motivos transitorios, que son excepciones a las disposiciones generales del contrato y apoyan los contratos indefinidos, como la expresión más clara del principio de trabajo continuo establecido en el Pla (2016), como criterio de cumplimiento, contrato "en" significa la medida en que existe una correspondencia firme entre la duración del contrato y la naturaleza del trabajo requerido (p. 95) y la obligación de advertir a los mejores trabajadores que no pueden proporcionar la ley es un resumen de estos servicios. La implicación de los empleados a través de la intermediación laboral en la actividad principal del consumidor, que implica el desempeño continuo de la actividad principal del consumidor, se da solo en dos casos: reposición e intermitente.

1.3.1.15. Las garantías laborales: beneficios laborales y seguridad social

La ley brindó garantías que permitirían a los mejores trabajadores cobrar sus beneficios sociales y no perder sus protecciones de seguridad social. Así, se asigna el capital mínimo 45 UIT (artículo 14 de la Ley N° 26726, no incluye a las empresas de servicios especiales), se emite una carta fianza a un grupo o individuo (artículos 24 y 17 de la Ley y lo dispuesto en el Estatuto) y sin embargo las prestaciones laborales no se pagan, las instituciones de consumo son solidariamente responsables (artículos 25 y 26 de la Ley y disposiciones).

El artículo 24 de la ley N° 27627, establece que la fianza se garantiza "de acuerdo con las obligaciones laborales y de seguridad social de los trabajadores adscritos a la empresa de consumo". Posteriormente, el artículo 25 de la Ley N° 26726 establece: "Los préstamos emitidos por empresas no son suficientes para pagar los derechos laborales debidos a los trabajadores adscritos a organizaciones de consumidores y solidariamente responsables. La empresa consumidora responde solidariamente".

De ello se desprende que el préstamo cubre las deudas laborales y de seguridad social, y sin referencia a las leyes y reglamentos de seguridad social; la solidaridad se aplica en ausencia de un préstamo y las deudas laborales. En

opinión, la solidaridad también se aplica a las cotizaciones a la seguridad social, ya que las obligaciones conjuntas y múltiples se aplican cuando no hay obligación y creemos que el término “obligaciones laborales” se usa de manera general y conversacional a la Seguridad Social. Al respecto, el Convenio núm. 181 de la Organización Internacional del Trabajo (que tiene carácter recomendatorio en nuestro ordenamiento jurídico) establece que el sistema de responsabilidad de la organización de consumidores debe incluir también las cotizaciones obligatorias a la seguridad social (artículo 12).

En cuanto a la formación del consenso, consideramos oportuno proporcionar responsabilidad accesoria para la importación de la prioridad de las obligaciones, por lo que hacemos de la organización de servicios la responsabilidad directa y primaria (en última instancia, es el empleador y debe pagar los salarios). Ameglio (2016), además de la organización de consumidores, existen fraudes en la contratación de una empresa de consumo (p. 144).

Estos mecanismos legales no impiden que los mejores trabajadores reciban beneficios laborales y sociales, EsSalud, ONP, AFP, EPS Y Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo laborales. Por supuesto, la protección puede tener cualquier propósito legal o tradicional, siempre y cuando cada consumidor haya trabajado en la organización.

Ahora bien, en el caso de que quiebre una empresa de consumo, es necesario preguntarse cómo se aplican las normas de derechos laborales; los empleados de una organización de consumidores y los asignados al aporte de los trabajadores los que no pagan prestaciones laborales deben ocupar el mismo nivel de derechos laborales o de prioridad del crédito para los trabajadores cooperativos. La Resolución Legislativa N ° 856 no puede controlar este tema, ya que solo se aplica a los préstamos laborales. En criterio, los trabajadores de las empresas de arbitraje laboral tienen los mismos derechos que los trabajadores de una organización de consumidores y los mejores trabajadores deberían aplicar legalmente las cuestiones de solidaridad a su favor (Tomaya, 1996, p. 12).

Finalmente, debemos enfatizar el dudoso supuesto de que la obligación laboral debe ser excluida. Las primeras disposiciones finales y transitorias de la ley están reguladas por las disposiciones del presupuesto y los contratos estatales, por lo que los requisitos de responsabilidad solidaria y carta fianza no se aplican en estos casos; Si se encuentra una irregularidad laboral, se rescinden los contratos correspondientes. Creemos que no hay razón para que el estado introduzca una cláusula de exención y que no existe una obligación conjunta y múltiple en la contratación de trabajadores a través de la mediación laboral. Una vez más estamos a la vanguardia del derecho a la “desigualdad de trato” a favor del Estado.

1.3.1.16. Intermediación laboral

La mediación laboral se puede definir, como la organización de servicios privados o cooperativas de trabajadores donde se preste servicios bajo la dirección o subordinación de un tercero (organización de consumidores). Entonces, la relación triangular rompe la tradicional relación directa y bidireccional entre quienes dan órdenes (el empleador) y quienes las ejecutan (trabajadores), hacer de un asunto de mediación (Villavicencio, 2010, p. 87).

La mediación laboral, centralmente, consta de dos elementos principales: i) la posición específica de los trabajadores en el lugar de trabajo o el radio efectivo de la organización de consumidores; y ii) los trabajadores que laboran bajo la dirección de los gerentes y supervisores de la empresa de consumo, determinando sobre el adjunto de las prestaciones laborales.

La mediación laboral implica la configuración de tres relaciones: i) carácter civil para brindar servicios entre el mediador y el consumidor; (ii) relaciones laborales o socio-laborales entre trabajadores o socios laborales - estos últimos, empresas o cooperativas de trabajadores con derechos laborales adecuados y servicios especializados, independientemente de que estén clasificados como trabajadores individuales en el sistema cooperativo; y (iii) sujeto a trabajo entre la empresa consumidora y el eminente empleado o colega.

En nuestro sistema, la mediación laboral tiene una política que limita significativamente su desempeño. En la práctica se ha utilizado la Ley N° 27626, Empresas de Servicios Especiales (Servicios) y Cooperativas de Trabajadores y su estatuto, modificado por el Decreto Supremo N ° 003-2002-TR y posteriormente por el Decreto Supremo N ° 008-2007-TR. Durante más de diez años para el uso público y autorizado de este índice laboral, lo que limita significativamente las actividades de las organizaciones mediadas por trabajadores, pasó de un entorno flexible que emplea a todo tipo de trabajadores hasta el 50 por ciento de la fuerza laboral total, a un entorno riguroso que reduce significativamente o completa las actividades de arbitraje, limitadas a actividades altamente especializadas o temporales. Posteriormente, el Decreto Supremo N°. 008-2007-TR restringió aún más las actividades de arbitraje laboral, amplió el alcance de las actividades principales (prohibidas) y limitó aún más el concepto de actividades adicionales (permitidas).

Los cambios propuestos están relacionados con la normativa anterior (centrada en leyes de productividad y competitividad laboral, formación y promoción laboral). Curiosamente, se observó el proceso inverso para la OIT en Perú, ya que las conferencias internacionales del trabajo de la OIT evolucionaron de la prohibición a la modulación, lo que culminó con la adopción y regulación de la mediación laboral.

Finalmente, no podemos mencionar las actividades de algunas cooperativas de trabajadores que no valoran las actividades de apoyo real. Como señala Villavicencio (2010), en la mayoría de los casos los miembros no se conocen entre sí porque suelen trabajar en distintas empresas y tienen una rotación muy alta, siempre que estén en la organización que trabaja para ellos (p. 8). Por lo tanto, creemos que la investigación debe ser la actividad principal de las cooperativas de trabajadores, porque si no tienen alma y no tienen vida afiliada, deben darse por terminadas, ya que es contrario a las reglas generales de las cooperativas; probablemente sea uno de los principales centros neurálgicos de la mediación laboral.

1.3.1.17. Compleja regulación de la intermediación laboral

La normativa que regula la mediación laboral, prevé un sistema acotado protegiendo los derechos laborales y previniendo abusos en el sistema contractual, como señala Pla (2016), estos mecanismos “sirven para prevenir, reducir su labor o para surgir en nombre del individuo. Responsabilidades del Seguro Social (generalmente un ex empleado) que promueve artificialmente el arte de una organización; aparece como mediador ante sus empleados” (p. 293). El contenido de los términos peruanos actuales es complejo, contradictorio y debe enfatizarse aquí. A continuación, se explican los principales elementos del sistema de control de la mediación laboral.

Las normas que regulan la intermediación laboral suelen presentar un sistema limitado, en tutela de los derechos laborales y en prevención de los abusos en los sistemas de contratación, pues, como ha destacado Pla (2016) puede utilizarse estos mecanismos para "eludir o aligerar sus responsabilidades laborales o de previsión social, promoviendo artificialmente la ficción de una empresa que figura a nombre de una persona (generalmente un ex empleado); pero que en realidad actúa como un simple intermediario de la empresa principal que es la auténtica empleadora, tanto del que figura como intermediario de sus empleados"(p. 293). El contenido de la actual normativa peruana es complejo, contradictorio y que merece ser destacado en este punto. Seguidamente, se reseñan los principales aspectos del sistema normativo de intermediación laboral.

1.3.1.18. Diferencias entre intermediación y tercerización

Antes de describir la mediación, es importante separar algunas líneas para ilustrar las diferencias centrales entre la mediación laboral y nuestra subcontratación.

El Convenio núm. 181 de la OIT sobre las agencias de empleo privadas prevé la prestación de servicios al mercado laboral que por definición emplea a trabajadores a disposición de personas físicas o jurídicas (en lo sucesivo, la

empresa operadora). Supervisa sus funciones y su implementación” (Artículo 1 b). Vamos más allá de la definición de mediación laboral.

Como señala Ermida (2016), las empresas de intermediación laboral, en este programa de “crédito laboral” se subcontratan porque el nombramiento no se realiza directamente entre el trabajador y el beneficiario de la obra (director de la empresa), sino por un tercer subcontratista (agencia de trabajo temporal) (p. 10).

Si bien el arbitraje laboral requiere la transferencia o conversión de trabajadores solo para operar bajo la dirección de la organización de consumidores, existe una separación de poderes comerciales entre la organización de consumidores y la organización de servicios especializados (Pérez, 2016, p.133). Excluye el principio de no presentar documentos que tomen en cuenta la relación directa entre ellos de alguna manera (Villavicencio y Balban, 2007, p.13). Nuestro outsourcing brinda servicios integrales y adecuados (planteando que una organización debe tener una estructura productiva, organizativa, autónoma y adecuada para desarrollar una actividad específica (Noguira, 2000, p. 230), y sin establecer una separación de poderes del empleador, esto último pues, para Sala Franco el contratista de obra o servicio puede trasladar al empleado a la empresa cliente, pero realizar su trabajo y aportar los materiales, separando elementos importantes de la mediación laboral (Sala, 2004, p. 107).

De esta manera, los empleados de las firmas de arbitraje laboral brindan servicios en nombre del consumidor y la responsabilidad de la enajenación significa que el consumidor asume el riesgo de los servicios laborales brindados por el consumidor. Por otro lado, nuestros trabajadores de subcontratación realizan sus servicios en nombre del contratista y esto representa un riesgo para los servicios prestados al contratista.

Hasta que la mediación laboral separe el trabajo ordinario, debe ser la autoridad de las empresas provistas por la legislación laboral, la gama limitada de servicios prestados (cualitativos y cuantitativos), el enfoque altamente regulado para concluir contratos y los muchos requisitos, por ejemplo: contratos con buenos

trabajadores son generalmente por escrito, contratos indefinidos que no cumplen con este requisito. Incluso en el caso de y solidaridad de responsabilidad.

A través de diversas decisiones judiciales (Casación Laboral N° 275-2012 - La Libertad y Casación Laboral N° 4168-2011 - Junín), la Corte Suprema explicó las importantes diferencias entre la mediación laboral y nuestros servicios de outsourcing. La forma más adecuada de descentralizar eficazmente una organización.

Por otro lado, nuestra subcontratación no está regulada principalmente por términos legales, sino que se requieren requisitos de subcontratación para indicar la identidad de la subcontratación, que incluye las características de la subcontratación de obras o servicios. El profesor Pla (2016) sostiene que los mediadores son los que contratan a otros para "realizar tareas que se entregan directamente a otro empleador, importante en lugar de a los clientes" (p. 238). Procesamiento, esta definición se acerca a nuestro concepto de tercerización.

En resumen, como señala Rosso (2000), un subcontrato es una relación triangular entre tres empresas, no una relación laboral entre las empresas que manejan las transacciones relevantes. La mediación laboral, en cambio, se refiere a una relación triangular, pero una de las relaciones legales es el trabajo y uno de los elementos involucrados es el trabajo (p. 243).

1.3.1.19. Desnaturalización de la tercerización

Como ocurre con cualquier bufete de abogados, hay supuestos que están lejos de la naturaleza de nuestra subcontratación y conducen a la imposición de sanciones, que son "contratistas" directamente eliminados por la ley. "Puede ser a cargo del empleado principal del empleador. Aplicación de responsabilidad solidaria en pago de beneficios laborales y sociales y/o imposición de sanciones administrativas.

De acuerdo con la legislación peruana, si se verifica imitación, fraude, ocultación o suministro de personal de verdadera y simplista importancia laboral, enfrentamos nuestra situación de subcontratación y debemos considerar a los trabajadores despedidos del contratista, como trabajadores principales, por lo tanto, “si nuestra subcontratación se refiere al simple suministro de empleados, los trabajadores rehabilitados tienen una relación laboral directa con la empresa matriz y están sujetos a la ley de contratistas. En definitiva, esta obligación ya está regulada a nivel regulatorio, y solo los términos que hemos descrito son primeros en el sistema de fuentes científicas, si se retira el registro indicado sin ningún otro sesgo, sanciones” (Artículo 5 de la Ley).

Para apreciar las acciones desnaturalización, se deben evaluar las prácticas que brindan servicios de subcontratación en la práctica, en lugar de hacer que el contrato sea particularmente valioso. Como señala Pla Rodríguez, estamos ante la aplicación del principio de la supremacía de la verdad (286), es decir, lo que realmente sucede y cuando hay desacuerdos entre las partes en los documentos o acuerdos firmados, se debe dar prioridad en primer lugar a lo que sucede en base a los hechos. En resumen, en la práctica, el contrato de subcontratación debe valorarse como meramente formal, porque los servicios prestados se reducen hasta que los mejores trabajadores son enviados a la organización cliente, esta última con todas las competencias específicas del empresario.

En tales casos, debemos evaluar los requisitos de subcontratación que ya hemos descrito, como subordinar a los empleados del contratista, a los supervisores directores y supervisores, para evaluar si han sido identificados; comisionado de condiciones laborales del contratista, falta de recursos financieros, técnicos y físicos para el contratista; falta de servicios por cuenta propia e independencia del contratista; una mezcla de reconocidas actividades laborales con el cliente sin distinción alguna; escasez de servicios y bienes necesarios para proporcionar servicios; No hay diferencia entre la actividad del cliente y la actividad del contratista; Tratar a los trabajadores contratistas como empleados personales del usuario (Cerde, 2016, p. 75) y así sucesivamente. La evaluación debe realizarse

en su conjunto y la conclusión de si nuestra subcontratación es verdadera será el resultado de dicha evaluación.

Si la tercerización de servicios no cumple con los requisitos prescritos por la ley, nos enfrentaremos a un fraude, lo que resultará en la inclusión de los empleados de la empresa contratante en la empresa matriz. Dicha decisión será tomada por el Tribunal Constitucional en caso de incumplimiento de los requisitos establecidos por la Empresa Outsourcing o Contratista.

Por lo tanto, a pesar de nuestro proceso de subcontratación, hay empresas que no monitorean el desempeño laboral de los trabajadores de servicios (de hecho cuando nos encontramos con operaciones estratégicas o somos evaluados más severamente en situaciones críticas) (una parte importante de la matriz) en estos casos la presencia se puede verificar la existencia de una relación laboral directa entre el contratista principal y el empleado del contratista, especialmente si no se evalúa un legado integral de actividad de fuentes externas (Del Rey, 2016, p. 46).

Por tanto, es necesario apreciar las circunstancias en las que se reconoce el divorcio ilegal: el conflicto entre recursos externos (*outsourcing*) y el reconocimiento oficial de los servicios por parte de la matriz, que actúa como empleador ejerciendo las facultades generales de gestión y control (Pedrajas, 2016, p. 221).

En otras palabras, podemos encontrarnos en situaciones en las que valoramos la mano de obra y la intervención general del contratista subyacente: a través de empresas de subcontratación que tienen como objetivo ocultar solo al empleador inicial y real con el objetivo de evitar responsabilidades laborales y sociales. (Villavicencio, 2010, 97), o tiene una realidad financiera específica y clara: pero no cumple con los requisitos legales en las instalaciones de un cliente en particular (los empleados son manejados por el personal del director, reciben beneficios y privilegios; por ejemplo, por el director), médica o domiciliaria segura, falta de materiales y artículos en el presupuesto, etc.). En este sentido, la carta estipula que, en caso de que no se valoren la autonomía y los servicios

independientes (en función de la cuenta del subcontratista y el riesgo), nuestros empleados subcontratados serán tratados como la empresa matriz; la empresa tercerizadora no cuenta con recursos materiales, financieros y técnicos propios; los trabajadores están sujetos al director; nuestra empresa de subcontratación no está debidamente registrada; y nuestras características de subcontratación no son satisfactorias.

En definitiva, nuestra subcontratación es un índice de contratos que no está sujeto a límites de intensidad laboral (ya sea que correspondan a obra mayor o adicional), duración (permanente o temporal) o número (sin límites de intereses). Todo mal y uso excesivo, por tanto, las acciones sobre transferencia de riesgos laborales, se aplican cuando existe regulación laboral y alguna política de fraude, imitación o cumplimiento general de las disposiciones de la legislación laboral.

1.3.2. Legislación

1.3.2.1. Base Normativa de la Tercerización

Según el artículo 1 de la Ley 29245 y el Decreto Legislativo N° 1038, que regulan la subcontratación de servicios, “nuestra subcontratación es una forma de entidad comercial establecida por una comisión o representantes designados por una empresa matriz. Desarrollo de una o más de nuestras empresas de outsourcing. Compañías mayores. Ocurre con movimiento constante, los trabajadores deben incluir organizaciones externas en sus centros de trabajo o actividades. El artículo 3 de la Ley, regula la subcontratación de servicios, por ejemplo, la subcontratación de servicios como contratos de gestión, contratos de bolsa de trabajo, procesos de subcontratación externa, contratos bajo la Ley General de Sociedades, los cuales son diseñado para que terceros sean considerados parte integral del proceso productivo.

Comentando esta disposición, la implementación de la Ley N° 29245 y el Decreto Legislativo N° 1038 (Decreto Supremo 006-2008-TR) que regula la subcontratación de servicios y reduce el alcance del objetivo. Así para el autor

Arce (2013) define: "La participación en recursos externos incluye únicamente los servicios del contratista que realiza las operaciones centrales de la matriz" (p. 144). En nuestra opinión, una oferta tan simple no debe entenderse en este sentido, porque si se puede subcontratar la actividad principal, lo mismo ocurrirá con otras actividades complementarias, porque "si puede hacer mucho, al menos puede hacerlo"; además, no debemos olvidar que la Ley N ° 27626, que regula las actividades de las empresas de servicios privados y las cooperativas de trabajadores, regula la gestión de actividades adicionales a través de nuestra subcontratación.

Al definir nuestro fenómeno de subcontratación, la Corte Suprema ha demostrado que "se trata de un contrato civil en el que la empresa matriz tiene la facultad de producir una o más partes de sus operaciones y de realizar pedidos o ceder el producto a otra empresa con su propia empresa". La producción de bienes o servicios dentro o fuera del centro de negocios denominado "nuestro outsourcing" o los llamados "recursos externos" para realizar determinadas funciones a favor de la parte contratante. En ambos casos, la empresa de servicios trabaja con sus empleados bajo su propio orden y control, restringe estas actividades administrativa y funcionalmente al trabajo realizado por el contratista, lo que impide que sea auditado. (Casación Laboral 3759-2015 - La Libertad)

Al describir las principales características de los contratistas que se dedican a los asuntos exteriores, la Corte Suprema, al establecer las condiciones especificadas en la ley para regular nuestra 'subcontratación', afirmó en diversas declaraciones que "no se limitan a las principales actividades de la empresa matriz si tienen deberes o actividades en el ciclo de producción".

Ley N.º 29245, Decreto Legislativo N.º. 1038 y Decreto Supremo N.º. 006-2008 - TR (en adelante, "Ley", "Decisión Legislativa" y "Reglamento"), normas destinadas a la regulación. El fenómeno de la subcontratación de servicios.

La razón por la que el proceso vinculante empresarial, que se ajusta a la lógica del derecho civil, está regulado por normas laborales especiales, es por los

efectos perjudiciales que la empresa externa puede tener sobre los trabajadores, lo que facilita el uso fraudulento de la nómina de la empresa matriz. Como la división que se produce como beneficiario directo del empleador y beneficiario directo de la matriz.

Por lo tanto, esto se refleja claramente en las discusiones anteriores que llevaron a la aprobación de la ley. En los últimos años, nuestro sistema de subcontratación en las actividades laborales de nuestro país ha sido general, errónea, fraudulenta e intensificado en otros aspectos, utilizado para violar los derechos de los trabajadores y prevenir sus derechos colectivos.

En otras palabras, el servicio de nuestro reglamento de subcontratación es el principal responsable del uso ilegal de esta política comercial vinculante, que trata de la asignación de mano de obra a casos no permitidos por la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Frente a esto se determina lo que podemos denominar dos niveles de regulación:

- i. Identificar la subcontratación de servicios de primer nivel y las consecuencias de este mecanismo de vinculación comercial (para separar nuestra subcontratación de servicios de la fuerza laboral en general).
- ii. Algunos tipos de subcontratación en particular, son secundarios al establecimiento de responsabilidades y garantías relacionadas con las actividades centrales de la empresa matriz y al reemplazo gradual de los empleados de la empresa subcontratada.

De acuerdo al artículo 2 el DS 006-2008-TR, Reglamento de la Ley de Tercerización de Servicios:

La ley incluye a las grandes empresas que subcontratan su actividad principal a sus empleados sujetos a empleo privado si esto ocurre de forma permanente cuando los trabajadores se trasladan de empresas externas a oficinas o centros de operaciones.

Es decir, se incluyen únicamente en esta disposición grandes empresas que están sujetas a un enfoque de trabajo operativo privado que externaliza sus operaciones centrales, como ocurre con empresas que brindan salarios externos a los trabajadores que están constantemente trabajando en centros u oficinas. De ellos, la subcontratación de servicios en el sector público está regulada por contratos gubernamentales y normas de contratación y normas especiales emitidas sobre este tema.

Esta disposición incluye contratos de gestión, contratos laborales, procesos de subcontratación externa y contratos que se consideran parte integral del proceso productivo de conformidad con la Ley General de Sociedades (artículo 193).

Se eliminan de los dispositivos a analizar; lo más importante de los mecanismos de relación comercial y la contabilidad, como la subcontratación comercial y la provisión de bienes y servicios sin nuestra subcontratación, es la definición tomada de las disposiciones de la ley de subcontratación, que se aplica solo a las empresas. Esto se conoce como el término transferir sus operaciones centrales a recursos externos; Por lo tanto, si hay empresas que subcontratan su negocio principal con restauración permanente, es posible que ni siquiera estén sujetas a regulaciones de subcontratación.

1.3.2.2. Desnaturalización de la tercerización de servicios, Ley N.º 29245

De acuerdo con el artículo 5 de la Ley N.º 29245, los contratos de subcontratación que no cumplan con los requisitos establecidos en los artículos 2 y 3 del Reglamento de Servicios Externos, se refieren a la oferta general de desorden derivado de la percepción de la subcontratación, para que los empleados del contratista tengan contacto directo e inmediato con la empresa matriz. Se establecen relaciones laborales, además se dará de baja la empresa tercerizadora en el Registro Nacional de Empresas Tercerizadoras responsables de las competencias laborales administrativas; sin causar daño, junto con la multa de la que son responsables.

Estas consecuencias legales son completamente legales porque la subcontratación fraudulenta está prohibida "a menos que no haya otro propósito que aumentar las ganancias comerciales en lugar de una reducción ilegal de los derechos de los trabajadores (no a través de una búsqueda genuina de potencial comercial)", que surge inevitablemente a través de nuestra subcontratación, pero el motivo subyacente del fraude en la subcontratación es la "instrumentalización" de la dignidad de los trabajadores, lo cual no está permitido en la Constitución.

Las razones que llevaron a la exclusión de nuestra subcontratación o arbitraje están contenidas en el artículo 5 de la Ley N° 29245 y el Decreto Supremo N° 006-2008-TR que regula nuestros servicios de tercerización e incluyen: a) un análisis completo de las cuestiones previstas en los incisos 2 y 3 del artículo 4 del Decreto Legislativo N.º 1038 (Decreto Supremo N°. 006-2008-TR), que regula 38 servicios de subcontratación, indica que nuestra empresa de subcontratación no tiene autonomía empresarial; b) cuando los empleados de la empresa de subcontratación están sujetos a la empresa matriz; y c) en el último párrafo del artículo 9 de la Ley N ° 29245 y en el último párrafo de la ley reguladora de la subcontratación de servicios D.L N.º 1038.

Las dos primeras estimaciones no son denotaciones precisas. Primero, no hay requisitos para considerar esto. La segunda es porque viola el esquema básico de nuestra subcontratación, al exigir mantener una relación laboral entre los trabajadores colocados en la empresa subcontratada, centros de trabajo o en las actividades de la matriz. En el segundo caso, "lo importante es determinar que la ganancia se obtiene de forma independiente, porque se dañará una parte de las actividades productivas de la empresa; de lo contrario, simplemente se protegerá la oferta de personal" (Gonzales y De Lama, 2010).

Con respecto a la sentencia definitiva, certificamos únicamente las especificadas en el artículo 9 de la Ley N ° 29245 y el D.L N° ° 1038, que regulan la

subcontratación de servicios (Decreto Supremo N ° 006-2008). Interrupción oficial, inclusión de los mejores trabajadores en el fondo de salario base.

1.3.2.3. Causas de la Desnaturalización, Ley N. ° 29245

Podemos observar según el artículo 5 de la S.D. N ° 006-2008-TR, se ha señalado el contrato de subcontratación en los siguientes casos:

A) Un análisis exhaustivo de los aspectos específicos de la subcontratación previstos en los artículos 2 y 3 de la Ley y el artículo 4 del Reglamento, en donde se determine que las empresas extranjeras no tienen autonomía empresarial.

B) Cuando nuestros empleados estén sujetos a la empresa matriz.

C) Tras la terminación del registro por parte de nuestra empresa de subcontratación, los servicios continuarán proporcionándose después de la expiración del período especificado en el artículo 9.

En caso que continúe la prestación de servicios luego de transcurrido el plazo al que se refiere el último párrafo del artículo 9 del Reglamento mencionado, se produce la cancelación del registro de la empresa tercerizadora.

Analizando las razones de la secularización de nuestros acuerdos de subcontratación, podemos ver que los dos primeros casos están relacionados con casos en los que los servicios no se subcontratan, por el contrario, solo se cuenta con personal; es decir, estamos involucrados en un negocio legítimo que nació inválido porque no tenemos requisitos muy importantes. En el tercer caso, tenemos nuestro abastecimiento real, pero como resultado de la cancelación del registro, la denotación real pierde su esencia (Gonzales, 2017)

En el primer caso, vemos como una situación en la que no hay elementos importantes a considerar en la subcontratación, porque el artículo 2 busca definir qué debemos entender por autonomía; Por tanto, define un conjunto de

obligaciones, que deben aceptarse como una lista de parámetros, no como requisitos, porque la claridad de la denotación depende de cada caso específico. Por ejemplo, la norma establece que la empresa contratista debe tener sus propios recursos financieros, técnicos y físicos. Sin embargo, existen actividades empresariales en las que son herramientas porque lo principal es la mano de obra o los trabajadores.

Por tanto, la existencia de autonomía en el ámbito administrativo y jurisdiccional debe verificarse como un factor clave para determinar la legitimidad de nuestra subcontratación, para lo cual también se establecen una serie de pautas que hacen de este indicador un alto nivel de formalidad (Gonzales, 2017).

1.3.3. Jurisprudencia

1.3.3.1. Expediente 0013-2014-PI/TC. - Relación entre la intermediación y el outsourcing

Como se mencionó anteriormente, la mediación laboral está asignada a trabajar bajo la dirección de empleados de organizaciones de servicios especializados y cooperativas de trabajadores, mientras que la regulación laboral genera confusión al respecto.

Por un lado, las personas que trabajan para empresas que emplean trabajadores para actividades temporales, son contratadas según sus instrucciones (artículos 11.1 y 12 de la Ley). Además, la carta es importante para la reputación del consumidor en una empresa de consumo, ya que "realiza y controla sus funciones" (artículo 1). Por supuesto, el poder de la disciplina es el mismo que el del arbitraje porque no puede ser informado.

Sin embargo, para las actividades especializadas, "la organización de consumidores no tiene autoridad de gestión sobre el trabajo realizado por los empleados asignados por la empresa de servicios especializados" (artículo 11.2

de la Ley), y además de estas actividades, es importante que los sujetos mediadores asignen trabajadores a la organización de consumidores, pero "esta última no define claramente los deberes del trabajador excelente o no prescribe" (artículo 1 del estatuto). Finalmente, "cuando las cooperativas de trabajadores u organizaciones de servicios que brindan servicios adicionales o especializados deben adoptar plena autonomía técnica y responsabilidad para desarrollar su trabajo", el empleo laboral está limitado por la mediación laboral y no se aplican porcentajes. (También desarrollado por el artículo 3 de la Ley).

La actividad temporal se refiere a una decisión que se ajusta a cualquier definición de mediación laboral porque se reconoce que los trabajadores consumidores ejercen el poder de dirigir, administrar y supervisar a los trabajadores líderes; al mismo tiempo, medidas complementarias y muy específicas, reflejan el contenido de la "mediación anti laboral"; Porque indican una falta de poderes de gestión y supervisión de las organizaciones de consumidores (y de ser así, son casi inexistentes), y por otro lado, si las cooperativas de trabajadores y las organizaciones de servicios adquieren plena autonomía, no aplica interés técnico y responsable, limitado en el desarrollo de sus operaciones. Villavicencio (2007) argumenta sobre este tema "estas empresas no forman parte del modelo de mediación laboral, sino que requieren la participación de los consumidores en el segmento autónomo de las operaciones empresariales y en algunos casos la autoridad administrativa". Estas organizaciones tienen una serie de características de los procesos de subcontratación descritos en el artículo 9 de la Ley de Intermediación Laboral (p. 9).

Para poder concretar la idea, se determina que la regulación legal niega la realización del arbitraje laboral por la pérdida del empleador del poder de administrar y controlar. ¿Cómo puede haber una gran fuerza laboral sin fuerza direccional? ¿Es razonable decir que participamos en la mediación laboral si mantenemos la dirección y el poder de control en las organizaciones de servicios y las cooperativas de trabajadores? Además, ¿se puede expulsar de la mediación

a los trabajadores de una cooperativa de trabajadores u organización de servicios cuando tienen autonomía técnica y responsabilidad para el desarrollo de su trabajo?

Al mismo tiempo, una forma de mantener el control es señalar la necesidad de autonomía técnica y de prestación de servicios (artículos 6 y 3 de la Ley) para evitar aplicar restricciones del 20% a actividades adicionales o especializadas. Pero encuentra contradicciones reflejadas en el artículo 1 del reglamento, que regula la fuente de prestación de servicios adicionales y especializados a través de la mediación laboral.

Las respuestas a las preguntas anteriores solo se aceptan, si estamos trabajando con un mecanismo diferente a la mediación: estamos subcontratando operaciones adicionales y altamente especializadas o nuestra subcontratación, porque el contratista no está bajo el control de los trabajadores; y desarrollan sus servicios con un nivel adecuado de autonomía y por su cuenta y riesgo; ¿Las consecuencias lógicas de asumir responsabilidades en el trabajo?

Si la configuración del contrato es cierta que los empleados de la empresa que prestan servicios adicionales o las cooperativas de trabajadores laboran bajo el control total de la empresa de consumo y sin comprobar la autonomía técnica o irresponsabilidad en el desarrollo de la oferta laboral, agradecemos que en este caso nos enfrentamos al arbitraje laboral, aunque la respuesta a esta pregunta no esté adecuadamente regulada, debemos ser positivos en nuestro entendimiento, porque estamos ante un curso simplificado de mediación laboral.

En definitiva, en la práctica nos enfrentamos a políticas de arbitraje laboral con coacción legal, aunque suelen operar como nuestras propias firmas de abastecimiento.

Finalmente, debemos agregar que la provisión de responsabilidad en el desarrollo de la autonomía técnica y los servicios es consistente con la clasificación de actividades complementarias; la mayoría de las funciones

adicionales son amplias en términos de costas y costos y brinda un servicio integral (Piense en un servicio de seguimiento o limpieza realizado por intermediarios laborales en ropa, herramientas y equipos de trabajo). En estos casos, enfrentamos calificaciones legales en arbitraje laboral.

En definitiva, con respecto a las actividades temporales, los trabajadores reconocidos laboran bajo la orientación del consumidor (la configuración general de la mediación laboral). En las actividades complementarias y altamente especializadas, las organizaciones de consumidores no deberían tener una ventaja para determinar la composición obligatoria de trabajadores segregados, ya que la fuente central son las "cooperativas de trabajadores y las organizaciones de servicios especializados (matices que deben lograrse para determinar la diferencia del *outsourcing*).

1.4. Formulación del problema

¿De qué manera la Nueva Ley Procesal del trabajo declara la existencia de una tercerización fraudulenta para reconocer un derecho laboral a través de actos homogéneos no patrimoniales?

1.5. Justificación e importancia del estudio

La presente investigación será importante para los trabajadores que se encuentran sujetos a empresas tercerizadoras, ya que se llegará a permitir la aplicación de actos homogéneos en los contenidos no patrimoniales buscando así una mejor solución de declaración de existencia de situación de vulneración laboral.

De esta manera, tendremos en cuenta el análisis al artículo 18 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, donde nos hace referencia a derechos individuales, la cual se refiere a esta última clase de derechos, a los derechos individuales homogéneos que en el ámbito laboral, se trataría de una pluralidad

de derechos subjetivos divisibles, aunque homogéneos que tienen una causa común, de hecho o de derecho.

En este contexto, el estudio busca aplicar la parte no material a una pluralidad de derechos subjetivos que se encuentran divididos, aunque sean los mismos por una causa común, de hecho o de derecho, en cuyo caso el tema de la responsabilidad civil es único. Es mejor y más conveniente emitir juicios con consecuencias ergo omnes, daños personales patriarcales y otros pasos ajenos al patriarcal definir y posponer el alcance.

Finalmente, los trabajadores despedidos evitarán nuevamente los largos procesos laborales a los que se sometieron primigeniamente para lograr su incorporación a su real empleador mediante la interposición de una demanda. Así mismo, coadyuvara a nivel judicial disminuir la carga procesal, los Jueces tendrán menos procesos que dirigir y por lo tanto sentenciar, otorgando cierto grado de satisfacción al personal jurisdiccional.

1.6. Hipótesis

Si la Nueva Ley Procesal del Trabajo en el artículo 18, no expresa la existencia de una tercerización fraudulenta a través de actos homogéneos no patrimoniales, entonces se requiere la modificación de la ley para incorporar actos homogéneos no patrimoniales en función a la vulneración de derechos inherentes al trabajador.

1.7. Objetivos

General

Analizar los derechos laborales homogéneos y declaración de situación de vulneración laboral en la tercerización fraudulenta.

Específico

- a. Examinar la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N. ° 29497, en función a la declaración de tercerización fraudulenta.
- b. Identificar la vulneración laboral en la declaración de tercerización fraudulenta.
- c. Proponer la modificación del artículo 18 de la Nueva Ley Procesal Del Trabajo, Ley N. ° 29497, respecto a la declaración de tercerización fraudulenta.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo: No experimental

La actual tesis será de naturaleza no experimental, puesto que se debe al hecho de que las variables no fueron manipuladas, es decir, la variable dependiente e independiente respectivamente; ya que estamos tratando de realizar una prueba hipótesis adecuada para determinar una posible solución al problema planteado, en función a los derechos laborales homogéneos y declaración de situación de vulneración laboral en la tercerización fraudulenta.

Diseño: mixta

El diseño de la investigación es mixta porque se determina de manera cuantitativa como cualitativamente, es decir, se destacan los resultados y análisis de los documentos, así como el aspecto normativo de los resultados, en función a los derechos laborales homogéneos y declaración de situación de vulneración laboral en la tercerización fraudulenta.

2.2. Población y muestra

Población

La tesis tiene una población de 913 especialistas entre los que destacan jueces laborales, especialistas judiciales y abogados especialistas en derecho laboral de la ciudad de Chiclayo.

Datos de los informantes según el cargo que desempeñan

	Nº
Jueces Laborales	8
Especialistas judiciales	32
Abogados especialistas en Derecho Laboral	873
Total, de informantes	913

Fuente: Trabajo realizado con el especialista

Muestra

La muestra consta de 50 especialistas, los cuales son el total de la población, (jueces, fiscales y abogados).

Tabla N° 01: Datos de los informantes según el cargo que desempeñan

	Nº	%
Jueces Laborales	3	6%

Especialistas judiciales	10	20%
Abogados especialistas en Derecho Laboral	37	74%
Total, de informantes	50	100%

Fuente: Trabajo realizado con el especialista

2.3. Variables y Operacionalización

2.3.1. Variable Independiente

Derechos laborales homogéneos

2.3.2. Variable Dependiente

Vulneración laboral en la tercerización fraudulenta

Operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Técnica /Instrumento
V. Derechos laborales homogéneos	Si existe el derecho a la conformidad con un grupo o prestador de servicios en el ámbito de la sentencia, cuando se anuncie con familiares, integrantes, categorías de grupo o personas personalmente afectadas, se dará cumplimiento a la sentencia dictada por el Tribunal Constitucional o Corte Suprema de la República. Ellos pueden hacer aprobado por el poder judicial.	Liquidación de derechos	Afectación del derecho laboral	Encuesta/cuestionario
		Derechos individuales	Prestación de servicios	
		Homogenización	Contenido Patrimonial	

**V. Vulneración
laboral en la
tercerización
fraudulenta**

La división física y funcional de una u otra organización, la existencia y autonomía de una organización autónoma para apoyar las actividades relacionadas con la “subcontratación”.

Actos
homogéneos

Sin contenido
Patrimonial

Objeto de
tercerización

Subcontrataciones

Encuesta/cuestionario

Intermediación
laboral

Tercerizaciones
blandas

Fuente: elaborado por el investigador

2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La encuesta.

Una de las principales técnicas a utilizar para la investigación, será la encuesta la cual se basa en la realización de preguntas que serán planteadas a los expertos para poder determinar su punto de vista del tema y así poder constituir con los datos informáticos.

Las encuestas utilizadas para una muestra representativa de la población tienen como objetivo obtener resultados que luego puedan transmitirse a toda la población. Para realizar este proceso, debe confiar en las estadísticas que nos proporcionan los canales correctos, de modo que después de obtener los resultados de la muestra, podamos estimar parámetros o valores para la población con un cierto margen de error, nivel de confianza o probabilidad establecida.

Pero las encuestas no indican necesariamente qué piensa el público al respecto, sino qué pensarían si hiciéramos una pregunta al respecto de que hay personas que no tienen una opinión sobre lo que se les pregunta y responden qué dicen periódicos y revistas.

A veces, los encuestados tienen más de una respuesta a la misma pregunta, según el marco en el que se realiza la encuesta, y por lo tanto las respuestas dadas no son honestas, porque hay casos en los que los encuestados responden lo que "llevan" más.

Análisis Documental

El análisis de documentos es una operación intelectual que crea un producto adicional o documento secundario que actúa como intermediario o como herramienta de búsqueda deseada entre el usuario que solicita el documento original y la información.

Las habilidades intelectuales surgen cuando el documento completa el proceso de describir y analizar los datos en el documento y sintetizarlos.

El objetivo final del análisis de documentos es la conversión de documentos originales en otros documentos secundarios, instrumentos de trabajo, identificación de los primeros documentos y gracias a su posible recuperación y difusión.

Toda la información grabada, independientemente del medio, puede estar sujeta a análisis de documentos: artículo original en una revista científica, comunicado de prensa, informe en un periódico, pieza musical, grabación de sonido, imagen de video, película, foto y sitio web.

2.5. Procedimientos de análisis de datos.

Una vez que se aplican las técnicas a los especialistas en derecho laboral, dichas preguntas se van analizar y determinar la relaciones existentes con la investigación, así se verificara el apoyo a los diversas fuentes analizadas, como es el deber probatorio que se aplicara a lo planteado dentro de la hipótesis es decir verificar la solución al problema planteado, principalmente bajo la aplicación del programa SPSS el cual buscara a través del análisis de confiabilidad verificar si los datos presentados por los especialistas son veraces, determinándolos por datos estadísticos de través de porcentajes, gráficos y cuadros.

De acuerdo a esta información plateada se llega a equiparar diversas maneras en las que se pueda aplicar los gráficos y los datos o en este caso los resúmenes las cuales buscar equiparar y comparar conjuntamente con el objetivo planteado y la formalidad presentada, en por ello que dentro del marco teórico se va a desarrollar conjuntamente con las variables planteadas para poder llegar a determinar las pruebas y la solución al problema de investigación llegando a determinar la efectividad de la hipótesis planteada ya sea bajo una actuación parcial o total, esto quiere decir que las conclusiones deben de ser parciales así como también a hipótesis hallada.

Dentro de las conclusiones determinadas se establecer que se va tomar en consideración la hipótesis planteada además de las premisas presentadas con los objetivos específicos, es donde se puede determinar que hay una aplicación probatoria por parte de ellas ya sea de una manera parcial o tal, pues lo que se

busca con la investigación es poder llegar analizar los derechos laborales homogéneos y declaración de situación de vulneración laboral en la tercerización fraudulenta.

2.6. Criterios éticos.

Dignidad Humana:

Lo que se requiere bajo la aplicación de la dignidad humana es que se busque un análisis a los derechos laborales homogéneos y declaración de situación de vulneración laboral en la tercerización fraudulenta y así como un mejor respaldo a los derechos constitucionales laborales que tiene toda personas.

Consentimiento informado

El consentimiento se basa en la voluntad que tienen los expertos de poder colaborar con la investigación al desarrollar los instrumentos presentados, dentro del cual se tomara en cuenta el análisis de los derechos laborales homogéneos y declaración de situación de vulneración laboral en la tercerización fraudulenta.

Información

Dentro de la información que se recopila ya sea de fuentes virtuales como físicas tienes que apoyar a toda la investigación presentada principalmente que se encarguen de describir el proceso abreviado laboral.

La información consiste en un grupo de datos que ya ha sido monitoreado y ordenado, y que se utilizan para construir un mensaje basado en un fenómeno o asunto específico.

Voluntariedad

La voluntad es el apoyo que va a brindar jueces y abogado labores dentro de tu investigación como también la opinión jurídica que te pueden dar algunos trabajadores que mayormente incurren en el problema planteado.

Beneficencia:

Se busca poder analizar los derechos laborales homogéneos y declaración de situación de vulneración laboral en la tercerización fraudulenta.

Justicia:

La justicia es básicamente el mérito de dar a todos lo que es culpable. Esto se puede usar con el debido respeto a los límites de la justicia como un poder o para crear justicia basada en límites razonables. Principalmente la orientación de la justicia es en poder determinar dentro del proceso el derecho de defensa, ya que sería justo analizar los derechos laborales homogéneos y declaración de situación de vulneración laboral en la tercerización fraudulenta.

2.7. Criterios de Rigor Científico:**Fiabilidad:**

En la presente investigación se aplica el análisis de los derechos laborales homogéneos y declaración de situación de vulneración laboral en la tercerización fraudulenta.

Muestreo:

Dentro de toda la información recopilada ya sea por leyes, doctrina y jurisprudencia; consiste principalmente en llegar a determinar de manera internacional, nacional y local; el análisis de los derechos laborales homogéneos y declaración de situación de vulneración laboral en la tercerización fraudulenta

Generalización:

Asimismo, lo que pretendo es establecer criterios uniformizados a nivel nacional respecto al análisis de los derechos laborales homogéneos y declaración de situación de vulneración laboral en la tercerización fraudulenta.

III. RESULTADOS

3.1 Análisis de los Resultados

Tabla 1

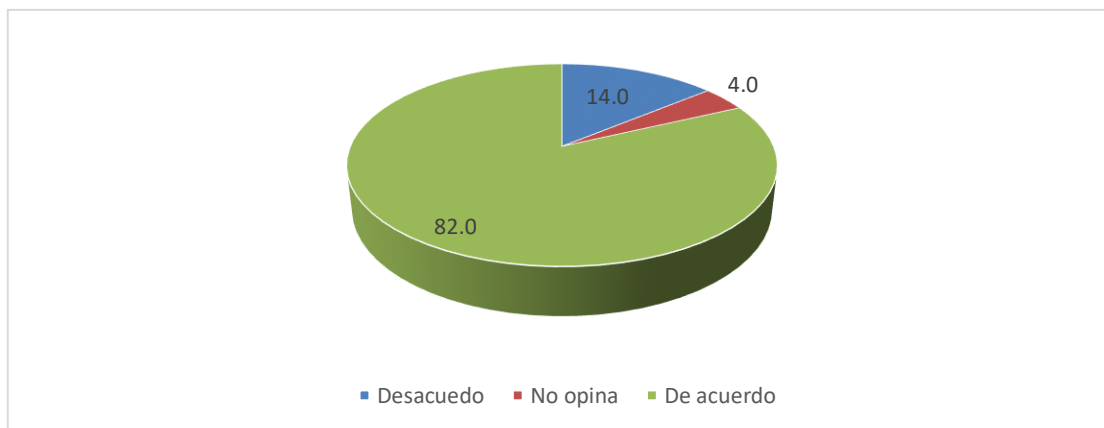
Actos homogéneos en los procesos laborales.

ITEMS	N°	%
Desacuerdo	7	14.0
No opina	2	4.0
De acuerdo	41	82.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a Jueces Laborales y Abogados especialista en Derecho Laboral.

Figura 1.

Actos homogéneos en los procesos laborales.



Nota: El 82% de Jueces Laborales y Abogados especialista en Derecho Laboral, se mostraron de acuerdo que conoce acerca de la aplicación de los actos homogéneos en los procesos laborales, el 4.0% prefieren no emitir su opinión, mientras que el 14% de la población se encuentran en desacuerdo.

Tabla 2

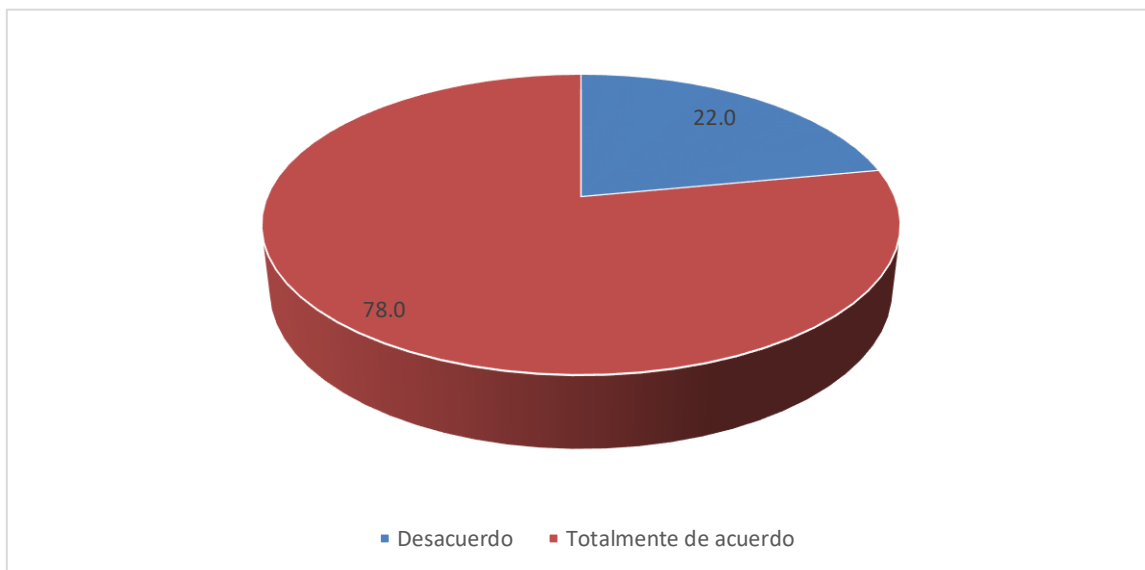
Derechos inherentes al trabajador.

ITEMS	N°	%
Desacuerdo	11	22.0
Totalmente de acuerdo	39	78.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a Jueces Laborales y Abogados especialista en Derecho Laboral.

Figura 2.

Derechos inherentes al trabajador.



Nota: El 78% de Jueces Laborales y Abogados especialista en Derecho Laboral, se mostraron estar totalmente de acuerdo que se debería aplicar actos homogéneos cuando se vulnera los derechos inherentes al trabajador, mientras que el 22% de la población se encuentran en desacuerdo.

Tabla 3

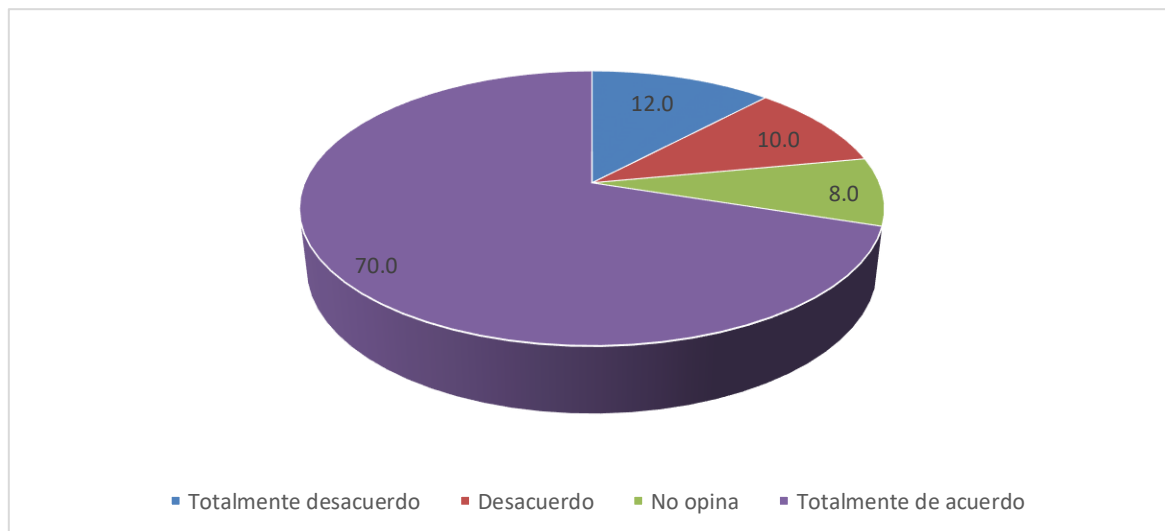
Declaraciones de tercerización fraudulenta.

ITEMS	N°	%
Totalmente desacuerdo	6	12.0
Desacuerdo	5	10.0
No opina	4	8.0
Totalmente de acuerdo	35	70.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a Jueces Laborales y Abogados especialista en Derecho Laboral.

Figura 3.

Declaraciones de tercerización fraudulenta.



Nota: El 70% de Jueces Laborales y Abogados especialista en Derecho Laboral, se mostraron totalmente de acuerdo que se debería aplicar los derechos laborales homogéneos ante las declaraciones de tercerización fraudulenta, el 8% se encuentra prefieren no expresar su opinión, mientras que el 10% de la población se encuentran en desacuerdo y el 12% están totalmente en desacuerdo.

Tabla 4

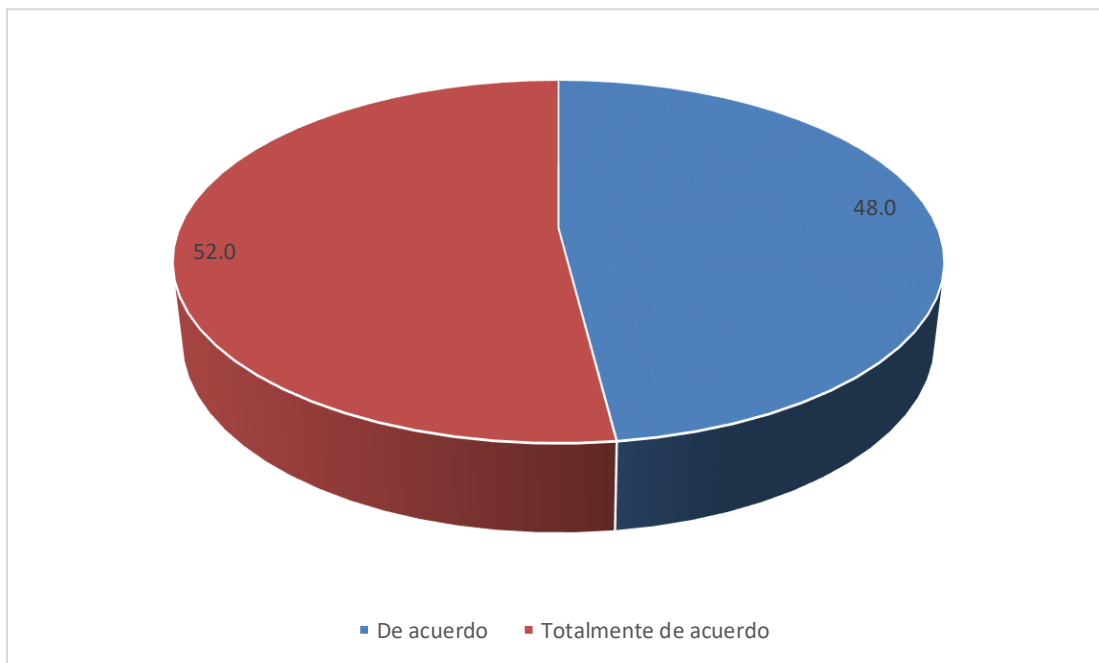
Carga procesal.

ITEMS	N°	%
De acuerdo	24	48.0
Totalmente de acuerdo	26	52.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a Jueces Laborales y Abogados especialista en Derecho Laboral.

Figura 4.

Carga procesal.



Nota: El 52% de Jueces Laborales y Abogados especialista en Derecho Laboral, se mostraron totalmente de acuerdo que mediante la figura de declaración de derechos laborales homogéneos se evitará la carga procesal, el 48% se encuentra de igual manera de acuerdo.

Tabla 5

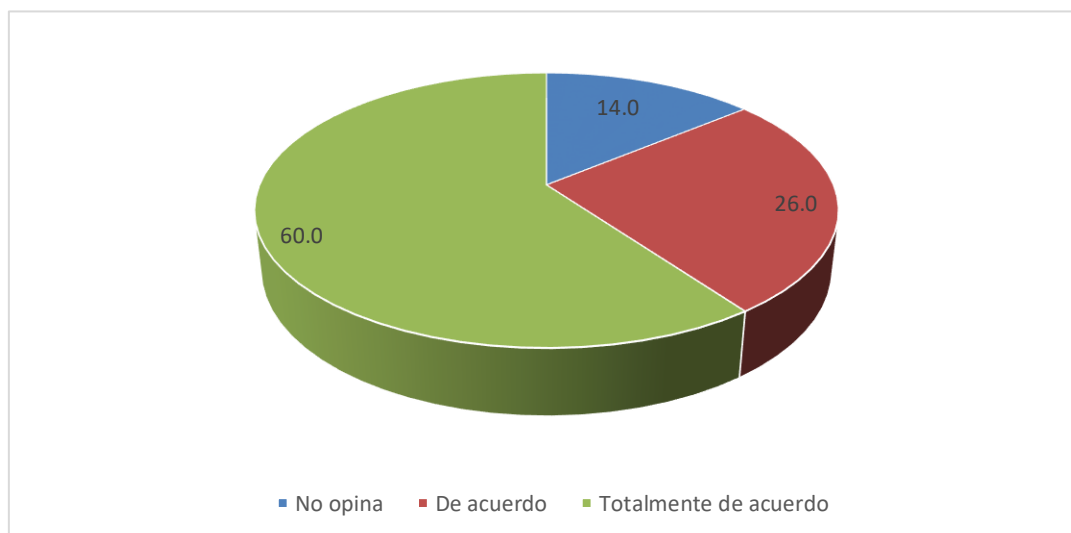
Declaración de los derechos laborales homogéneos.

ITEMS	N°	%
No opina	7	14.0
De acuerdo	13	26.0
Totalmente de acuerdo	30	60.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a Jueces Laborales y Abogados especialista en Derecho Laboral.

Figura 5.

Declaración de los derechos laborales homogéneos



Nota: El 60% de Jueces Laborales y Abogados especialista en Derecho Laboral, se mostraron totalmente de acuerdo que mediante la declaración de los derechos laborales homogéneos será favorable a los trabajadores por el tan solo hecho de reconocer un nuevo derecho, el 26% de igual forma se encuentran de acuerdo, mientras que el 14% de la población prefieren no emitir su opinión.

Tabla 6

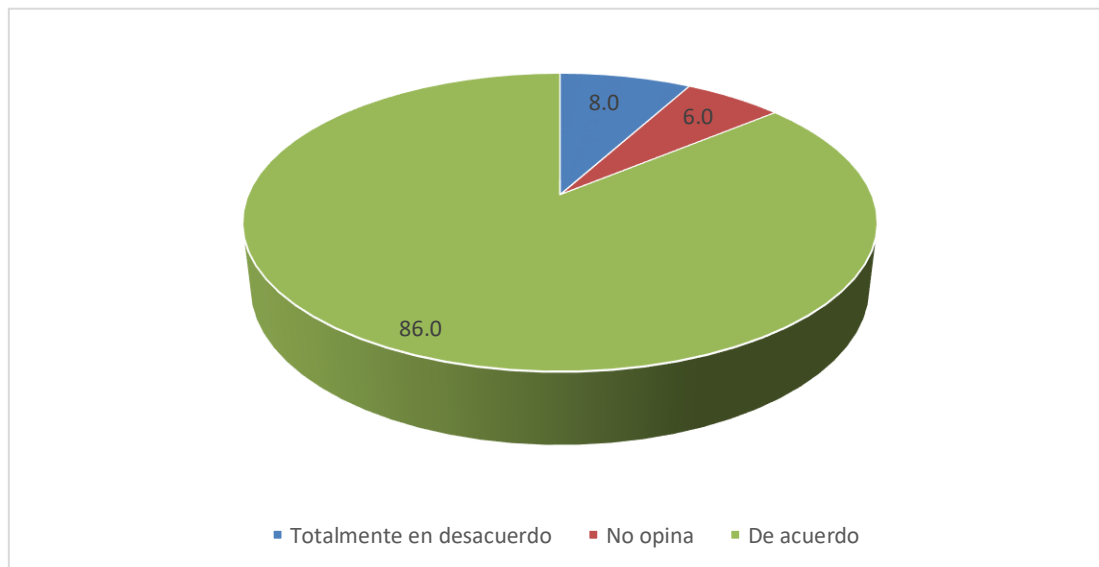
Derechos inherentes al trabajador.

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	4	8.0
No opina	3	6.0
De acuerdo	43	86.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a Jueces Laborales y Abogados especialista en Derecho Laboral.

Figura 6.

Derechos inherentes al trabajador.



Nota:
El
86%
de

Jueces Laborales y Abogados especialista en Derecho Laboral, se mostraron de acuerdo que mediante la demanda de derechos inherentes al trabajador se dará nuevo proceso de cognición, el 6.0% prefieren no emitir su opinión sobre el tema, mientras que el 8.0% se encuentran totalmente en desacuerdo.

Tabla 7

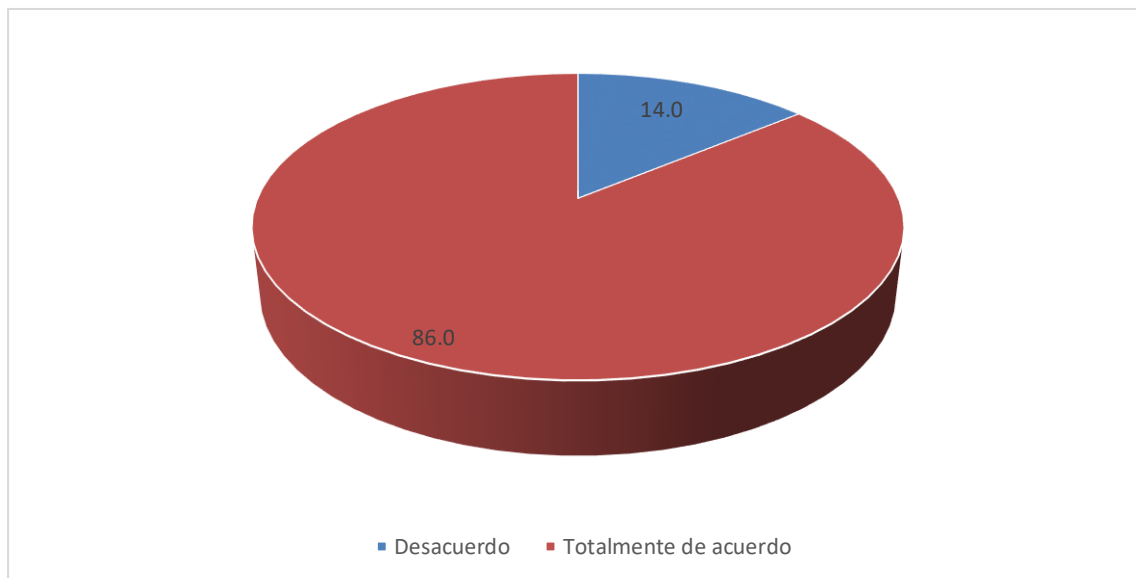
Art. 18 de la nueva ley procesal de trabajo.

ITEMS	N°	%
Desacuerdo	7	14.0
Totalmente de acuerdo	43	86.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a Jueces Laborales y Abogados especialista en Derecho Laboral.

Figura 7.

Art. 18 de la nueva ley procesal de trabajo.



Nota: El 86% de Jueces Laborales y Abogados especialista en Derecho Laboral, se mostraron totalmente de acuerdo que es necesario incorporara la figura jurídica de actos homogéneos en función a los derechos inherentes del trabajador en el art. 18 de la nueva ley procesal de trabajo, y por otra parte el 14% de los especialistas se encuentran en desacuerdo.

Tabla 8

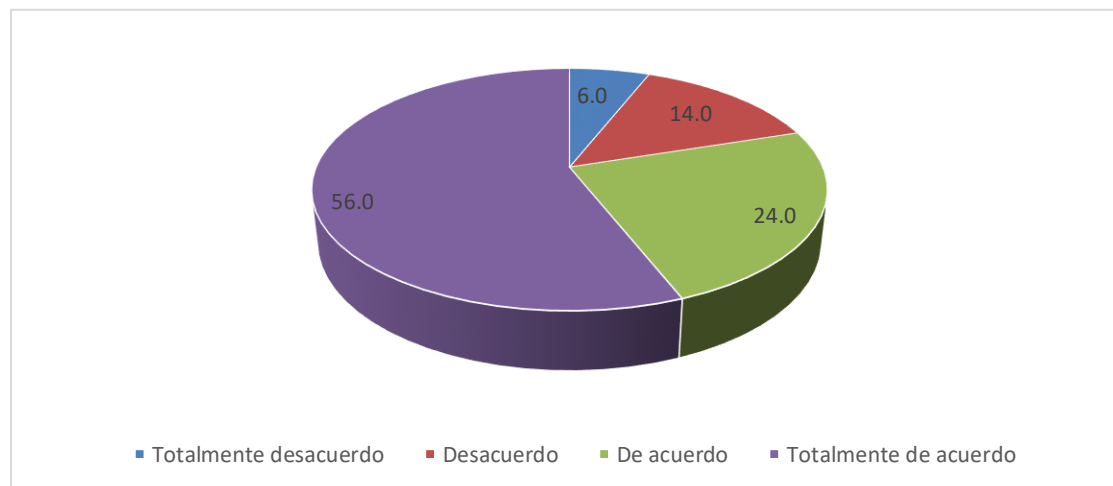
Derechos vulnerados.

ITEMS	N°	%
Totalmente desacuerdo	3	6.0
Desacuerdo	7	14.0
De acuerdo	12	24.0
Totalmente de acuerdo	28	56.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a Jueces Laborales y Abogados especialista en Derecho Laboral.

Figura 8.

Derechos vulnerados.



Nota: El 56% de Jueces Laborales y Abogados especialista en Derecho Laboral, se mostraron totalmente de acuerdo que deba existir una responsabilidad penal por daños causados por canes potencialmente peligrosos, el 24% se encuentra de acuerdo, mientras que el 14% de la población se encuentran en desacuerdo y el 6.0% están totalmente en desacuerdo.

Tabla 9

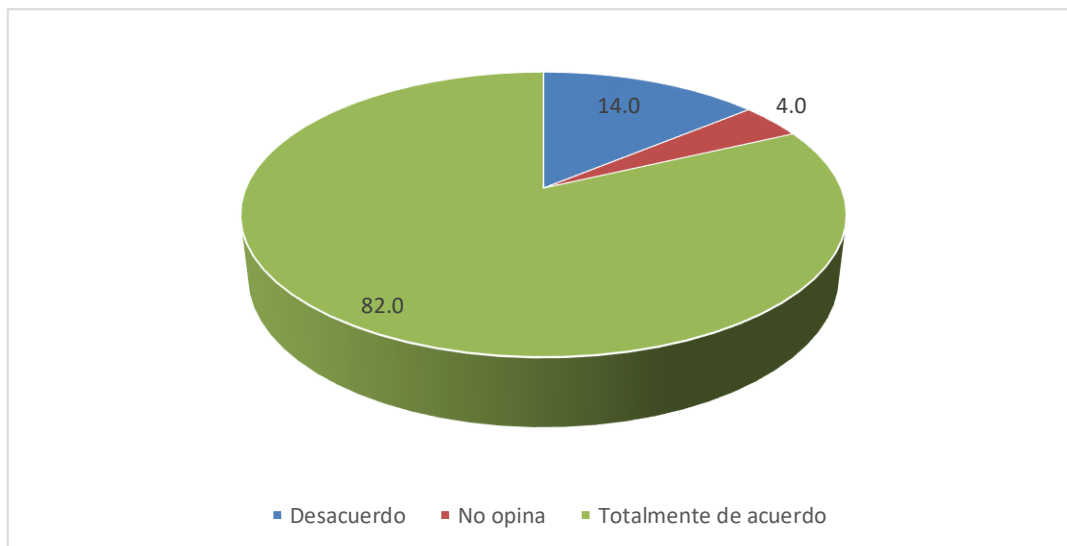
Vacíos legales en los derechos laborales.

ITEMS	N°	%
Desacuerdo	7	14.0
No opina	2	4.0
Totalmente de acuerdo	41	82.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a Jueces Laborales y Abogados especialista en Derecho Laboral.

Figura 9.

Vacíos legales en los derechos laborales.



Nota: El 82% de Jueces Laborales y Abogados especialista en Derecho Laboral, se mostraron de acuerdo que existe vacíos legales en los derechos laborales homogéneos ante los casos de declaraciones de tercerización fraudulenta, sin embargo, el 4.0% prefieren no expresar su opinión y por otra parte el 14% se encuentra en desacuerdo.

Tabla 10

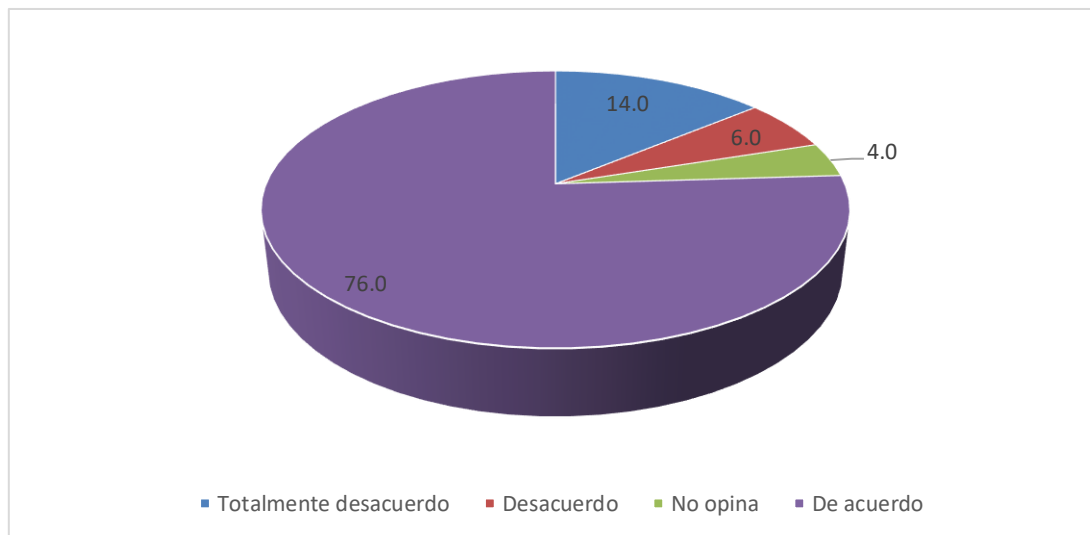
Derechos subjetivos divisibles.

ITEMS	N°	%
Totalmente desacuerdo	7	14.0
Desacuerdo	3	6.0
No opina	2	4.0
De acuerdo	38	76.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a Jueces Laborales y Abogados especialista en Derecho Laboral.

Figura 10.

Derechos subjetivos divisibles.



Nota:
El
76%
de

Jueces Laborales y Abogados especialista en Derecho Laboral, se mostraron de acuerdo que los derechos laborales homogéneos son considerados derechos subjetivos divisibles, por otro lado, el 4.0% prefieren no emitir su opinión, mientras que el 6.0% de la población se encuentran en desacuerdo y el 14% están totalmente en desacuerdo.

Tabla 11

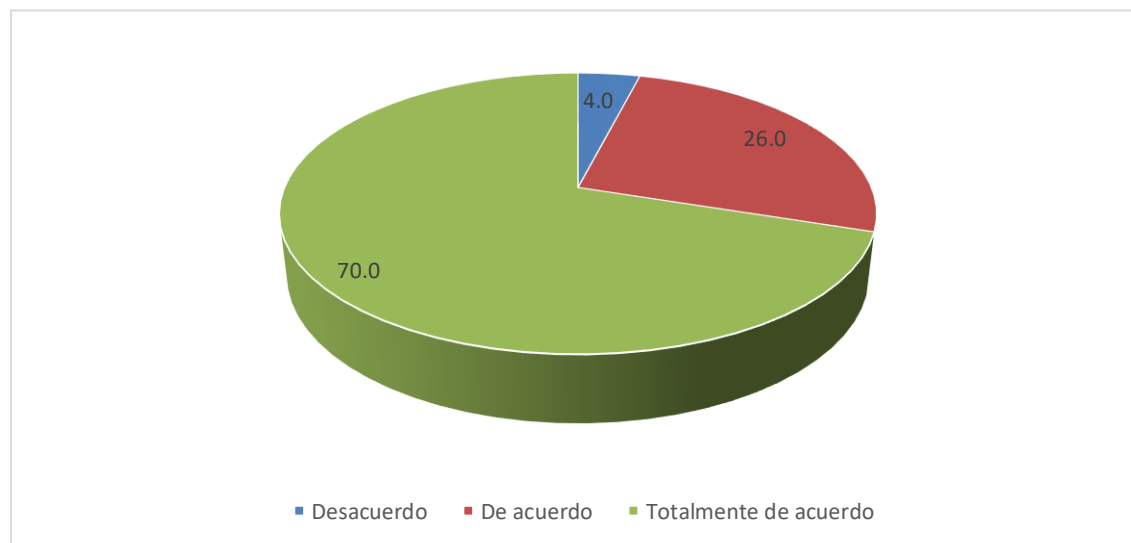
Derechos inherentes al trabajador.

ITEMS	N°	%
Desacuerdo	2	4.0
De acuerdo	13	26.0
Totalmente de acuerdo	35	70.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a Jueces Laborales y Abogados especialista en Derecho Laboral.

Figura 11.

Derechos inherentes al trabajador.



Nota: El 70% de Jueces Laborales y Abogados especialista en Derecho Laboral, se mostraron estar totalmente de acuerdo que en los asuntos de derechos laborales homogéneos ante las declaraciones de tercerización fraudulenta deban considerarse los derechos inherentes al trabajador, el 26% se encuentra de acuerdo, mientras que el 4.0% están en desacuerdo.

Tabla 12

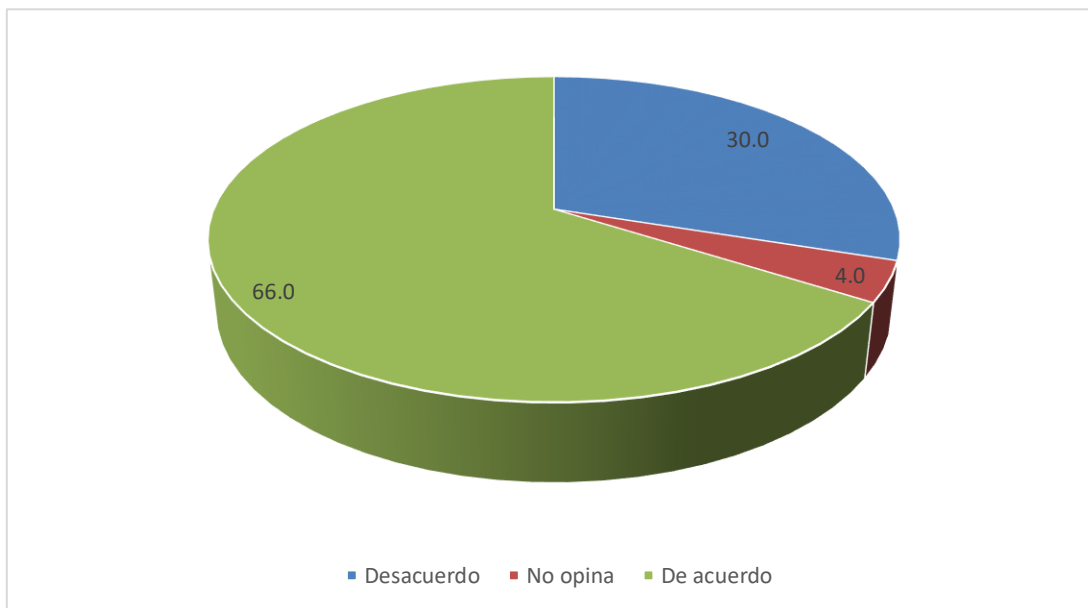
Nueva ley procesal de trabajo.

ITEMS	N°	%
Desacuerdo	15	30.0
No opina	2	4.0
De acuerdo	33	66.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a Jueces Laborales y Abogados especialista en Derecho Laboral.

Figura 12.

Nueva ley procesal de trabajo.



Nota: El 66% de Jueces Laborales y Abogados especialista en Derecho Laboral, se mostraron de acuerdo que se deba incluir la declaración de vulneración de derechos laborales en la nueva ley procesal de trabajo, el 4.0% prefieren no opinar, mientras que el 30% de la población se encuentran en desacuerdo.

Tabla 13

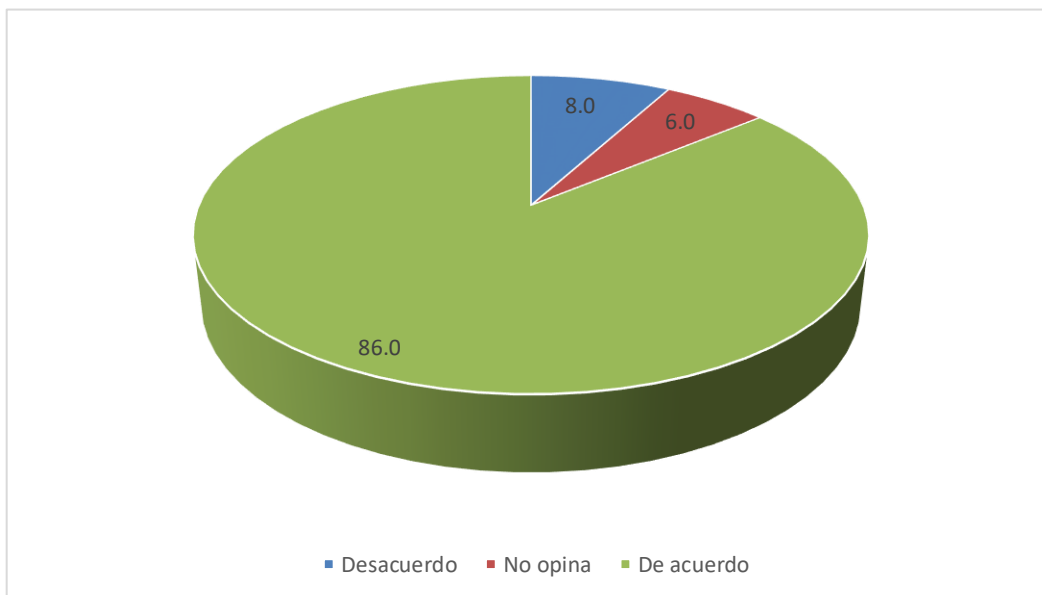
Procesos laborales.

ITEMS	N°	%
Desacuerdo	4	8.0
No opina	3	6.0
De acuerdo	43	86.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a Jueces Laborales y Abogados especialista en Derecho Laboral.

Figura 13.

Procesos laborales.



Nota: El 86% de Jueces Laborales y Abogados especialista en Derecho Laboral, se mostraron de acuerdo que, mediante los derechos laborales homogéneos, los trabajadores serán favorecidos por evitar los extensos procesos laborales, el 6% prefieren no expresar su opinión, mientras que el 8.0% de la población se encuentran en desacuerdo.

Tabla 14

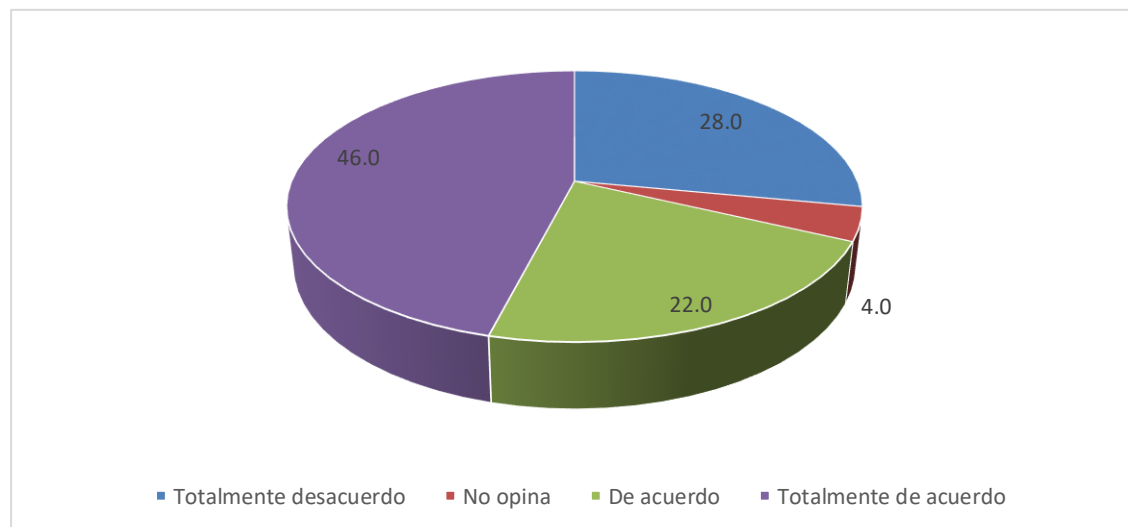
Lesividad de los derechos colectivos.

ITEMS	N°	%
Totalmente desacuerdo	14	28.0
No opina	2	4.0
De acuerdo	11	22.0
Totalmente de acuerdo	23	46.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a Jueces Laborales y Abogados especialista en Derecho Laboral.

Figura 14.

Lesividad de los derechos colectivos.



Nota: El 46% de Jueces Laborales y Abogados especialista en Derecho Laboral, se mostraron totalmente de acuerdo que los derechos individuales homogéneos pueden provenir de la lesividad de los derechos colectivos, el 22% se encuentra de acuerdo, mientras que el 4.0% de la población prefieren no emitir su opinión y por otra parte el 28% están totalmente en desacuerdo.

Tabla 15

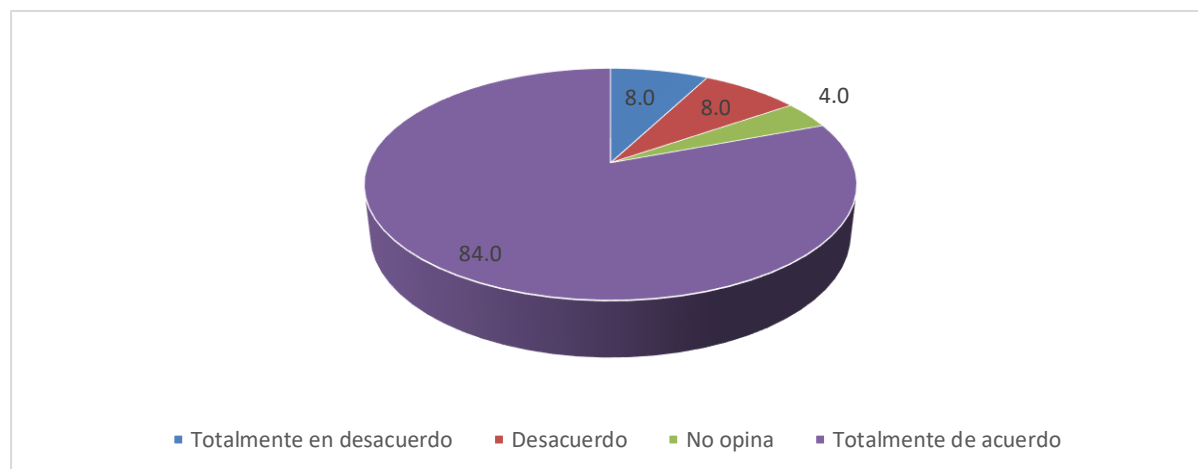
Conflictos laborales.

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	4	8.0
Desacuerdo	4	8.0
No opina	2	4.0
Totalmente de acuerdo	42	84.0
Total	52	104.0

Nota: Encuesta aplicada a Jueces Laborales y Abogados especialista en Derecho Laboral.

Figura 15.

Conflictos laborales.



Nota: El 84% de Jueces Laborales y Abogados especialista en Derecho Laboral, se mostraron totalmente de acuerdo que mediante los derechos laborales homogéneos se evitan futuros conflictos laborales, el 4.0% prefiere no expresar su opinión, mientras que por otra parte el 8.0% de la población se encuentran en desacuerdo y el otro 8.0% están totalmente en desacuerdo.

3.2 Discusión de resultados

De acuerdo a los datos obtenidos por la encuesta aplicada se puede establecer que en la tabla N°1 el 82% de los especialistas encuestados manifestaron tener conocimiento sobre la aplicación de los actos conocidos como homogéneos ante los procesos laborales, sin embargo, existe un 4.0% que prefieren abstenerse al emitir su opinión, en caso contrario como resultado negativo tenemos un 14% que se encuentran en desacuerdo con respecto al conocimiento de los derechos homogéneos. Estos resultados son favorables a la investigación por respaldar rotundamente el objetivo general que es analizar los derechos laborales homogéneos ante los casos que vulneración laboral frente a la tercerización fraudulenta.

Sin embargo, al ser comparado por lo investigado por Infante (2017) donde concluye que a través de las encuestas y los análisis documentales realizados se puede evidenciar que existe una vulneración de derecho laborales, al realizar un contrato de tercerización ya que se llega a desnaturalizar cualquier vínculo existente dentro del ámbito laboral y afectando directamente los derechos del trabajador, tanto sea en su beneficios remunerativos o en su desempeño sin que exista parámetros por parte de las leyes que beneficien al trabajador, tanto sea en un proceso laboral o al realizar un contrato de trabajo.

Es importante constatar los resultados obtenidos por la encuesta y lo investigado por el autor infante en el año 2017, llegando a tener una correcta similitud por el hecho que, hoy en día existe la gran cantidad de desnaturalización de contratos de tercerización, esto surge al realizar una tercerización las actividades por la cual el trabajador fue contratado, no se cumplen al cien por ciento, esto sucede en la gran mayoría de trabajadores, que se les asignan otras actividades, se le perjudica en su remuneración o entre otros derechos laborales, llegándose a presentar una demanda en un juzgado laboral, y una vez probado la vulneración de estos derechos, los demás trabajadores tiene un derecho laboral homogéneo evitando correctamente la carga procesal existente.

Continuando con los datos obtenidos se puede señalar que en la tabla N° 7 los concededores del derecho laboral llegan a expresar con un 86% estar totalmente de acuerdo que es fundamental incorporar la figura jurídica conocida como los actos homogéneos, conforme a los derechos inherentes al trabajador que se encuentran respaldados por la constitución y en el art. 18 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, sin embargo, como resultado negativo tenemos un 14% que se encuentran en desacuerdo a que se incorpore los actos homogéneos. Conforme al resultado obtenido y el primer objetivo específico planteado sobre examinar la Ley Nueva Procesal del Trabajo sobre los asuntos de la tercerización fraudulenta se puede señalar que es de vital importancia añadir los actos homogéneos como un derecho favorable al trabajador.

Así mismo al comparar lo investigado por Reátegui y Serquen (2019) donde concluye que los derechos laborales son vulnerados por la practica seguida de la tercerización laboral, considerado por la mayoría de los especialistas como una vulneración de todos los derechos de un trabajador por el solo hecho de realizar este tipo de contrato surge una desnaturalización por la pérdida de su naturaleza jurídica y bajos los principios por la cual fueron celebrados, dejando de lado los requisitos o parámetros establecidos por la ley. Estos derechos laborales pueden ser perjudicados de distintas maneras tanto en la remuneración o en las funciones por la cual fue contratado.

Teniendo en cuenta los resultados de la tabla N° 7 y lo investigado por el autor Reátegui y Serquen se puede realizar una adecuada constatación favorable a la investigación planteada por tener una gran similitud en que se busca respaldar y respetar los derechos laborales de los trabajadores que se encuentra en un contrato de tercerización, donde es común que, exista una desnaturalización de contrato vulnerando así sus derechos laborales, sin embargo por medio de lo investigado se lograra aplicar los actos homogéneos con el propósito que se respeten todos los derechos inherentes al trabajador y de esta manera se podrá disminuir la gran cantidad de carga procesal existente en los juzgados laborales.

De acuerdo a los datos obtenidos en la tabla N° 2 donde señala que los especialistas en derecho laboral se encuentran totalmente de acuerdo en que se debería aplicar los actos homogéneos frente a los casos que se vulneren los derechos inherentes de cualquier trabajador, sin embargo, también existe una población que se encuentran en desacuerdo con un 22% en que no se debería aplicar estos actos que son considerados favorables al trabajador. Los resultados obtenidos favorecen rotundamente al objetivo planteado en que se deba identificar los derechos laborales que se encuentran vulnerados por la tercerización fraudulenta.

Es por ello que al ser comparado por lo investigado por Pardo (2019), donde concluye que, los contratos de tercerización laboral son considerados una vulneración de derecho laborales por el tan solo hecho de que las empresas que utilizan este método de contrato lo realizan con el motivo de obtener mejores beneficios solo para la empresa, sin embargo, se ha podido evidenciar la indiscriminada desnaturalización de contratos que existen hoy en día en el distrito de lima, comprobándose por el aumento de la carga procesal existente en los juzgado laborales, sin tener en cuenta que la solución a este problema se disminuirá con el tan solo hecho de realizar un proceso actos homogéneos.

Al hacer un análisis a los resultados obtenidos y lo investigado por Pardo se puede obtener que la realidad que se viven en los contratos de tercerización se generan en la mayoría de los casos una desnaturalización de contrato vulnerando rotundamente los derechos inherentes del trabajador, sin embargo, se puede evidenciar que en asuntos pecuniarios o distintos casos donde los trabajadores que se encuentran en la misma situación de una persona que ha sido favorita por medio de una sentencia no puede adherirse o realizar un proceso de ejecución por el hecho de no aceptar el derecho de los actos homogéneos.

Como último resultado en discusión se puede tomar en cuenta la tabla N° 3 donde señala que los especialistas en derecho laboral se encuentran totalmente de acuerdo con un 70% en que se debe aplicar los derechos laborales homogéneos ante los asuntos de tercerización fraudulenta, así mismo se encuentra un 8% que

prefieren no emitir su opinión y como resultado negativo tenemos un 10% y 12% que están en contra de estos derechos laborales homogéneos. Estos resultados respaldan favorablemente al proponer una adecuada modificatoria del art. 18 de la Ley N.º 29497 frente a los casos de tercerización fraudulenta.

Por consiguiente al ser comparado por lo investigado por Del Rosario (2019) donde concluye que mediante la gran cantidad de contratos de tercerización se puede evidenciar la existencia de la figura conocida como desnaturalización de contrato, sin embargo se puede demostrar que dentro de un proceso laboral entre un trabajador y la empresa tercerizadora, el trabajador que considera que se han vulnerado sus derechos laborales o se ha desnaturalizado su contrato llega a obtener una sentencia favorable hacia su persona, esto genera que el resto de trabajadores que se encuentran en igual circunstancia inicien un proceso de ejecución en materia de cognición.

La información obtenida por medio de la encuesta y lo investigado por el autor Del Rosario se puede concluir que es de vital importancia realizar una correcta modificación al art. 18 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, para incorporar los actos homogéneos como un derecho favorable a los trabajadores que han sido o se encuentran vulnerado sus derechos inherentes, teniendo resultados favorables tanto para todas las partes como evitar la carga procesal en los juzgados laborales y los derechos reconocidos al trabajador.

3.3. Aporte practico

Proyecto de Ley N° 01

PROPUESTA LEGISLATIVA QUE MODIFICA EL ART. 18 DE LA LEY 29497 PARA INCORPORAR ACTOS HOMOGÉNEOS NO PATRIMONIALES EN FUNCIÓN A LA VULNERACIÓN DE DERECHOS INHERENTES AL TRABAJADOR

El estudiante de la carrera de Derecho de la Universidad Señor de Sipán, Castillo Santisteban Gladys Eliana, ejerciendo el Derecho de iniciativa Legislativa que confiere el Artículo N° 107 de la Constitución Política del Perú, y conforme a lo establecido en el Artículo 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la Republica, presenta la siguiente propuesta legislativa.

FORMULA LEGAL

LEY QUE MODIFICA EL ART. 18 DE LA LEY 29497 PARA INCORPORAR ACTOS HOMOGÉNEOS NO PATRIMONIALES EN FUNCIÓN A LA VULNERACIÓN DE DERECHOS INHERENTES AL TRABAJADOR.

Artículo único. - Modificar el art. 18 de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, para incorporar actos homogéneos no patrimoniales en función a la vulneración de derechos inherentes al trabajador

Artículo 18.- Demanda de derechos individuales

Cuando en una sentencia se declare la existencia de afectación de un derecho inherente al trabajador, que corresponda a un grupo o categoría de prestadores de servicios, con contenido patrimonial y no patrimonial, los

miembros del grupo o categoría o quienes individualmente hubiesen sido afectados pueden iniciar, sobre la base de dicha sentencia, procesos individuales de liquidación del derecho reconocido, siempre y cuando la sentencia declarativa haya sido dictada por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República, y haya pasado en autoridad de cosa juzgada.

[..]

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Primera: Adecuación de normas La presente Ley se adecuará a la normativa nacional, en un plazo no mayor de 60 días calendarios.

Segundo: Vigencia La presente Ley entrara en vigencia al día siguiente de su publicación. Comuníquese al Señor presidente de la Republica para su promulgación.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Históricamente la tercerización ha venido evolucionando la relación de “mayor producción, mayores ingresos”, donde se puede visualizar que en la mayoría de trabajadores terceristas se ven vulnerados sus derechos laborales debido a que no existía una relación laboral directa y permanente, esta problemática nace en el siglo XX a través del *fordismo*, el cual era un sistema de producción industrial que busca trabajar 24 horas al día y siete días a la semana; a raíz de ello las empresas cambiaban de trabajadores por horarios rotativos, para no tener tiempos muertos, debido a que esto significaba la perdida de dinero para la empresa.

Es así que después de algunas décadas de aplicación del *fordismo*, se empezó a generar una idea más completa, basa en la empresa de automóviles “Toyota Motor Coorporation”, la cual la denominaron *toyotismo*, manifestando que el

tiempo no era dinero, sino que el dinero era lo que podía vender, esto quiere decir que solo se debería contratar a personas por momentos de necesidad que requería la empresa, es así que nace el modelo de subcontratación del trabajo en el mundo moderno, a partir de la necesidad de producir lo que el comprador demanda y no producir en cantidades innecesarias. (González y Hernández, 2017, p. 11)

Por lo tanto, en 1978, el estado peruano promulgó el Decreto No. 22126, que prioriza a los trabajadores con base en la mediación laboral, donde la organización de consumidores aplica a contratistas o subcontratistas para brindar servicios temporales, adicionales y especializados. Desempeño requerido a través de la Ley 29245, entonces conocida como la "Ley que regula los servicios de subcontratación", significa contratar empresas para gestionar actividades o juegos específicos. Sin embargo, según la legislación peruana, la subcontratación de servicios es la adquisición de servicios por parte de empresas ya sea técnico o material y responsable de los resultados de sus operaciones.

Sin embargo, en 1996 en busca de celeridad y flexibilidad al proceso poniendo en vigencia la Ley Procesal del Trabajo N.º 26636, la cual nace para proveer a los justiciables un mecanismo que permita una mejor tutela judicial efectiva, es por ello que esta ley se aplica como un instrumento de jurisdicción, convirtiéndose como una herramienta de justicia.

No obstante, frente a los vacíos normativos y la falta de celeridad procesal que presentaba la ley N.º 26636, el estado peruano promulga la Nueva Ley Procesal del Trabajo N.º 29497, el 15 de enero del 2010, esta nueva ley mayormente se aplica para fortalecer el principio de oralidad, permitiendo a los litigantes una solución célere y predictiva de sus problemas laborales, además con la aplicación de esta nueva normativa se puede observar una mejor tutela judicial de derecho.

Así mismo, frente al problema anterior suscitado, con respecto a la falta de homogenización que presentaba la anterior ley, ya en la Nueva Ley Procesal se plasma en su art. 18, denominándolo como la demanda de liquidación de

derechos individuales, donde se evita precisamente que los trabajadores tengan que iniciar un nuevo proceso de cognición para que se les reconozca un nuevo derecho, pues si se encuentran en el mismo supuesto que el trabajador que ha obtenido una sentencia favorable, solo plantearán una demanda de liquidación de derechos laboral, el cual solo se tramitará en el proceso de ejecución y esto evitara que el poder judicial se sobre cargue de procesos.

CONCLUSIONES DE LA PROPUESTA

Aplicando esta reforma normativa se busca que el aspecto no patrimonial también se aplique una multiplicación de los derechos subjetivos divisivos, aunque homogéneos, se debe a que hay una causa común para ellos, de hecho la cuestión de la responsabilidad civil está en una ley particular, por lo que un solo juicio con la influencia omnipotente en la tierra es útil para identificar y reconocer la pérdida de los daños individuales sean estos patrimoniales y extra patrimoniales.

ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente propuesta no genera gasto para el Estado, por el contrario, será de importante para los trabajadores que se encuentran sujetos a empresas tercerizadoras, ya que se llegará a permitir la aplicación de actos homogéneos en los contenidos no patrimoniales buscando así una mejor solución de declaración de existencia de situación de vulneración laboral.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- a. Al analizar los derechos laborales homogéneos frente a la situación de vulneración laboral en la tercerización fraudulenta, se determina que en el art. 18 de la Nueva Ley Procesal Laboral, en la demanda de liquidación de derechos individuales evita precisamente que los trabajadores tengan que iniciar un nuevo proceso de cognición, sin embargo, este actuar no sucede en los casos en que las sentencias del Tribunal Constitucional o la Corte Suprema, no tiene contenido patrimonial, es decir en los casos en los que se declara la desnaturalización de la tercerización, ya sea por falta de autonomía empresarial o falta de equipamiento propio, determinando así una ejecución de vulnerabilidad ante los trabajadores tercerizadoras.
- b. Conforme lo que determina la Nueva Ley Procesal Laboral, la declaración de tercerización, es la prestación de servicios en el ámbito de la actividad económica organizada por el beneficiario o contratante, sin embargo, se considera fraudulenta, cuando el proveedor de la principal empresa no cuenta con los materiales propios para poder realizar su servicio, vulnerando así la dignidad de los trabajadores tercerizados.
- c. La vulneración laboral en la declaración de tercerización fraudulenta, se presenta cuando, existe una desnaturalización laboral, existiendo límites laborales de intensidad y las cuales puede llegar abusar el control laboral, pues en estos casos de fraude se aplican los supuestos de responsabilidad y pérdida profesional.
- d. Al proponer la modificación del artículo 18 de la Nueva Ley Procesal Del Trabajo, se ha implementado un proyecto de ley que incorpore actos homogéneos no patrimoniales en función a la vulneración de derechos inherente al trabajador, con el fin de aplicar el aspecto no patrimonial ante una pluralidad de derechos subjetivos divisibles.

RECOMENDACIONES

- a. Se debe buscar la protección jurídica de los derechos fundamentales frente a acciones que reúnan las características consideradas contrarias a tal derecho laboral, para no iniciar un nuevo proceso constitucional contra acciones previamente analizadas y calificadas, perjudicando los derechos fundamentales.
- b. Este proceso se busca lograr evitar que las personas no interpongan una nueva demanda, para poder dar a conocer un derecho, sino se adhieran a un proceso homogéneo declarado como dañoso ante los derechos fundamentales, este proceso tiene que tener sentencia firme.
- c. Los trabajadores contratados ilimitados deberían tener los mismos derechos. Este derecho no solo se debe aplica a los trabajadores que han subcontratado al empleador, sino a todo en general, incluyendo trabajadores tercerizadoras.

REFERENCIAS

Álvarez, E. (2012). *Tercerización, Descentralización productiva y Derecho de Trabajo*. Revista Derecho del trabajo

Ameglio, E. (2016). *Las empresas suministradoras de mano de obra temporal*. FeU, Montevideo.

Arce, E. (2008). *Imputación de Carga Laboral en la Subcontratación*. En varios, *Libro del Tercer Congreso de Derecho Laboral y Seguridad Social Peruana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*. Lima.

Arce, E. (2013). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias*, Segunda Edición, Palestra, Lima.

Ariza Romero, A. (2019), "Formas de vulneración de los derechos laborales", <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/23567/1/trabajo%20de%20grado.pdf>

Casación Laboral N° 3759-2015-La Libertad (29.03.2017) emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la CSJ, considerando tercero, literal a); publicada en el diario oficial El Peruano el 30 de junio de 2017.

Castillo, G; y Orsatti, Á. (2007). *Estrategias de sindicalización de "otros" trabajadores*. Contenidos formativos en Sindicatos y formación N° 6; Primera edición; Cinterfor; Organización Internacional del Trabajo; Montevideo

- Cerda, A. (1999). *La ingeniería laboral del outsourcing*. Arazandi Social. N° 21.
- Chira, G. (2017). La precarización laboral y el fraude y la simulación en la tercerización como productos de una inadecuada regulación, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/7498/BC-TEST-TMP-3096%20CHIRA%20RIVERO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cruz, J. (1994). *Descentralización productiva y sistema de relaciones laborales*, Revista de Trabajo y Seguridad Social, Madrid
- Del Rey, S. (2016). *Algunos aspectos problemáticos sobre el fenómeno de la descentralización productiva y relación laboral*, Relaciones Laborales. N° 20, Madrid
- Del Rosario Véliz, J.R. (2019). "Aplicación de los elementos desnaturalizadores del contrato de tercerización de servicios en la provincia de Chiclayo", [Tesis de Pregrado], <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6461/Del%20Rosario%20V%c3%a9liz%20Juan%20Ram%c3%b3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ermida, O. (2016). "Prologo" a "Empresas sin trabajadores. Legislación sobre las empresas de trabajo temporal", Cuadernos de Investigación, Dirección del Trabajo de Chile, Santiago

Gonzales, L. (2017). *Pronunciamientos de la Corte Suprema y del TC en materia laboral. Análisis y Comentarios*" (Primera Edición ed.). Lima, Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

Gonzales, L. y De Lama, M. (2010). *Desnaturalización en las Relaciones Laborales situaciones de simulación y fraude en los contratos de trabajo, tercerización, intermediación, modalidades formativas y otros*, Gaceta Jurídica, Lima

Hierrezuelo, R. y Núñez, P. (2008). *Responsabilidad solidaria en el contrato de trabajo, 2da edición*, Hammurabi, Buenos Aires, Argentina

Infante Diestra, A.B. (2017), "La desnaturalización del vínculo laboral de los trabajadores bajo la modalidad de la tercerización de servicios, lima sur - 2016", [Tesis de pregrado], https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15170/Infante_DAB.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Luque, J. Martín, L. y Salcedo, G. (2016). *La Tercerización/Outsourcing como Estrategia Organizacional: Revisión del Estado del Arte*, Universidad Tecnológica de Bolívar, <https://biblioteca.utb.edu.co/notas/tesis/0068239.pdf>

Mamani, M. (2016). *Tercerización laboral en el bienestar del personal contratado para servicios complementarios en ESSALUD de la provincia de San Roman – 2015*, Universidad Nacional del Altiplano,

http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4223/Mamani_Con_dori_Marina.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Nogueira, M. (2000). *Ingeniería jurídica y empresas de trabajo temporal: las difusas fronteras entre las contrataciones y la cesión de trabajadores*. Revista Temas Laborales. N° 56, Madrid

OIT. Informe V (1). (2005). *La relación de trabajo, 95ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo*, Ginebra

Pardo Chipana, L.I. (2019). "La desnaturalización de la tercerización laboral frente a los derechos laborales del trabajador en los Juzgados Laborales Lima Norte, 2018", [Tesis de pregrado], file:///C:/Users/Downloads/Pardo_CLI-SD.pdf.

Pedrajas, A. (2016). *La cesión ilegal de trabajadores*". AA.VV.

Pérez, R. (2016). *El reparto de poderes empresariales entre empresa de trabajo temporal y empresa usuaria respecto a trabajadores en misión*, Relaciones Laborales, Editorial La Ley, Madrid.

Pla, A. (2016). *El salario en el Uruguay*. Tomo II, Montevideo

Plá, A. (2016). *Los principios del derecho del trabajo*, Ediciones de Plá, Buenos Aires

Polo, F y Gollner, R, E (2017). El fenómeno de la tercerización del trabajo y su repercusión en la salud del trabajador de salud, In Crescendo Institucional,

<file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-ElFenomenoDeLaTercerizacionDelTrabajoYSuRepercusio-6042331.pdf>

Ponce, D. (2016). La Tercerización Laboral, Universidad Empresarial Siglo 21, <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/12077/Ponce%2C%20Daniel%20Alejandro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Puntrjano, C. (2008). *Tercerización de servicios: análisis de la anterior y actual legislación*, Gaceta Jurídica, Lima

Reátegui Villa, L.T. y Serquen Arizaga, G.H. (2019). “La desnaturalización de los contratos de trabajo a causa del fraude en la tercerización laboral y la vulneración de los derechos laborales”, [Tesis de pregrado], https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50126/Re%c3%a1tegui_VLT-Serquen_AGH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rivera Daza, C. y Andres Ordoñez, G. (2016), “La desnaturalización del contrato administrativo de prestación de servicios en Colombia”, <http://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/2124/Riveracarolina2016.pdf?sequence=1>

Rivero, J. (2003). *Proyecciones de la descentralización productiva: instrumento jurídico-laboral*. Mexico, Navarra.

Romero, J. (2016). *La tercerización de servicios y la razón por la que afecta negativamente a la funcionalidad de los derechos laborales*, Universidad Privada del Norte,

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/5611/Romero%20Garc%C3%ADa%20Jorge%20Luis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sala, T. (2004). *La regulación legal de las empresas de trabajo temporal (ETT) en algunos países europeos*. Empresas sin trabajadores. Legislación sobre las empresas de trabajo temporal.

Salazar, O. (2017). EL uso indiscriminado del contrato de tercerización y sus repercusiones en los derechos de los empleados de la empresa tercerizadora, Universidad San Martín de Porres, http://200.37.16.212/bitstream/handle/20.500.12727/2698/salazar_fasg.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sanguinetti, W. (2008). *Los instrumentos de responsabilidad social de las empresas multinacionales. Códigos de conducta y acuerdos marcos internacionales*". Soluciones Laborales. N° 5, Gaceta Jurídica, Lima

Sanguinetti, W. (2013). *Derecho del trabajo. Tendencias contemporáneas*. Lima, Ed. Jurídica Grijley.

Santiteban, O. (2019). El encargo de la actividad principal configurada en el reglamento de tercerización como desnaturalización del contrato de outsourcing, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/4340/BC-TES-TMP-3183.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sentencia Del Tribunal Constitucional. (2015). EXPEDIENTE N° 05035-2013-PA-TC

Toledo, O. (2008). *El outsourcing en el sistema laboral peruano a propósito de la reciente regulación introducida por el Decreto Supremo N° 020-2007- TR (20109/2007)*". Corte Superior de Justicia de Lima. Consejo Ejecutivo del Poder Judicial.

Toledo, O. (2017). *Derechos Laborales Homogéneos y la Declaración de Situación de Vulneración Laboral*, Biblioteca digital de la Academia de la Magistratura

Toledo, O. (2021). *Derechos Laborales Homogéneos y la Declaración de Situación de Vulneración Laboral*, Biblioteca digital de la Academia de la Magistratura

Toyama, J. (2016). *El nuevo Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo y las cooperativas de trabajadores*. Asesoría Laboral. N° 62, Lima.

Toyama, J. (2016). *Derecho persecutorio laboral sobre el ex patrimonio del empleador*, en *Diálogo con la Jurisprudencia*, n.° 81, Lima

Tribunal Constitucional. (2005). Expediente N.° 0008-2005-PI/TC, Lima

Uriarte, E. y Colotuzzo, O. (2009). *Descentralización productiva y tutela de los derechos laborales*. Mexico, Rubinzal

Valdes, F. (2002). *La externalización de actividades laborales: un fenómeno complejo*. Lex Nova, Valladolid

Villasmil, H. (2016). *Estudio introductorio desde la perspectiva del Derecho Latinoamericano del Trabajo*. Caracas, Gaceta Oficial.

Villavicencio, A. (2007). *Intermediación y tercerización, labores principales y complementarias precisiones conceptuales, de naturaleza y alcances*", Revista de Trabajo. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Lima

Villavicencio, A. (2010). *La intermediación laboral peruana: alcances (no todos apropiados) y régimen jurídico*.

DERECHOS LABORALES HOMOGÉNEOS Y DECLARACIÓN DE SITUACIÓN DE VULNERACIÓN LABORAL EN LA TERCERIZACIÓN FRAUDULENTO.

Apreciado(a) colaborador(a): Se requiere su valiosa participación para que de acuerdo a su juicio y a las máximas de experiencia profesional pueda marcar con un aspa el recuadro que crea conveniente, ya que, a través de esta técnica de recolección de datos, obtendremos la información que consecutivamente será analizada y adherida a la investigación con el título puntualizado anteriormente.

NOTA: A cada interrogante le corresponde la escala de 1 a 5 donde:

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NO OPINA	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

ITEM	TD	D	NO	A	TA
1.- ¿Conoce usted acerca de la aplicación de los actos homogéneos en los procesos laborales?					
2.- ¿Cree usted que se debería aplicar actos homogéneos cuando se vulnera los derechos inherentes al trabajador?					
3.- ¿Considera usted se debería aplicar los derechos laborales homogéneos ante las declaraciones de tercerización fraudulenta?					
4.- ¿Cree usted que mediante la figura de declaración de derechos laborales homogéneos se evitará la carga procesal?					
5.- ¿Considera usted que mediante la declaración de los derechos laborales homogéneos será favorable a los trabajadores por el tan solo hecho de reconocer un nuevo derecho?					

6.- ¿Cree usted que mediante la demanda de derechos inherentes al trabajador se dará nuevo proceso de cognición?					
7.- ¿Considera usted necesario incorporara la figura jurídica de actos homogéneos en función a los derechos inherentes del trabajador en el art. 18 de la nueva ley procesal de trabajo?					
8.- ¿Cree usted que se deba identificar los derechos vulnerados ante las declaraciones de tercerización fraudulenta?					
9.- ¿Considera usted que existe vacíos legales en los derechos laborales homogéneos ante los casos de declaraciones de tercerización fraudulenta?					
10.- ¿Cree usted que los derechos laborales homogéneos son considerados derechos subjetivos divisibles?					
11.- ¿Considera usted que en los asuntos de derechos laborales homogéneos ante las declaraciones de tercerización fraudulenta deban considerarse los derechos inherentes al trabajador?					
12.- ¿Cree usted que se deba incluir la declaración de vulneración de derechos laborales en la nueva ley procesal de trabajo?					
13.- ¿Considera usted que, mediante los derechos laborales homogéneos, los trabajadores serán favorecidos por evitar los extensos procesos laborales?					
14.- ¿Cree usted que los derechos individuales homogéneos pueden provenir de la lesividad de los derechos colectivos?					
15.- ¿Cree usted que mediante los derechos laborales homogéneos se evitan futuros conflictos laborales?					

FICHA DE VALIDACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		Haddad Juseff Chanamé Vásquez
2.	PROFESIÓN	Abogado
	ESPECIALIDAD	Derecho Laboral
	GRADO ACADÉMICO	Magister
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	7
	CARGO	Abogado Independiente
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: DERECHOS LABORALES HOMOGÉNEOS Y DECLARACIÓN DE SITUACIÓN DE VULNERACIÓN LABORAL EN LA TERCERIZACIÓN FRAUDULENTO.		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRE Y APELLIDO	Castillo Santisteban Gladys Eliana
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	DERECHO
4. INSTRUMENTO EVALUADO		1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<p><u>GENERAL:</u> Analizar los derechos laborales homogéneos y declaración de situación de vulneración laboral en la tercerización fraudulenta.</p> <p><u>ESPECÍFICOS:</u></p> <p>a. Examinar la Ley Procesal Del Trabajo, Ley N.º 29497, en función a la declaración de tercerización fraudulenta.</p> <p>b. Identificar la vulneración laboral en la declaración de tercerización fraudulenta.</p>

		c. Proponer la modificación del artículo 18 de la Nueva Ley Procesal Del Trabajo, Ley N.º 29497, respecto a la declaración de tercerización fraudulenta.
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
Nº	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	ALTERNATIVAS
01	<p>¿Conoce usted acerca de la aplicación de los actos homogéneos en los procesos laborales?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Puede aplicar el instrumento</p>
02	<p>¿Cree usted que se debería aplicar actos homogéneos cuando se vulnera los derechos inherentes al trabajador?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Puede aplicar el instrumento</p>
03	<p>¿Considera usted se debería aplicar los derechos laborales homogéneos ante las declaraciones de tercerización fraudulenta?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Puede aplicar el instrumento</p>
04	<p>¿Cree usted que mediante la figura de declaración de derechos laborales homogéneos se evitará la carga procesal?</p>	<p>A (X) D ()</p>

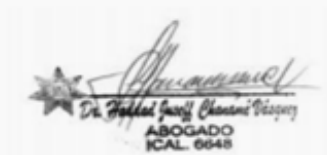
	<p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <p>Puede aplicar el instrumento</p>
05	<p>¿Considera usted que mediante la declaración de los derechos laborales homogéneos será favorable a los trabajadores por el tan solo hecho de reconocer un nuevo derecho?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Puede aplicar el instrumento</p>
06	<p>¿Cree usted que mediante la demanda de derechos inherentes al trabajador se dará nuevo proceso de cognición?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Puede aplicar el instrumento</p>
07	<p>¿Considera usted necesario incorporar la figura jurídica de actos homogéneos en función a los derechos inherentes del trabajador en el art. 18 de la nueva ley procesal de trabajo?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Puede aplicar el instrumento</p>
08	<p>¿Cree usted que se deba identificar los derechos vulnerados ante las declaraciones de tercerización fraudulenta?</p>	<p>A(X) D()</p>

	<p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <p>Puede aplicar el instrumento</p>
09	<p>¿Considera usted que existe vacíos legales en los derechos laborales homogéneos ante los casos de declaraciones de tercerización fraudulenta?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Puede aplicar el instrumento</p>
10	<p>¿Cree usted que los derechos laborales homogéneos son considerados derechos subjetivos divisibles?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Puede aplicar el instrumento</p>
11	<p>¿Considera usted que en los asuntos de derechos laborales homogéneos ante las declaraciones de tercerización fraudulenta deban considerarse los derechos inherentes al trabajador?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Puede aplicar el instrumento</p>
12	<p>¿Cree usted que se deba incluir la declaración de vulneración de derechos laborales en la nueva ley procesal de trabajo?</p>	<p>A(X) D()</p>

	<p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <p>Puede aplicar el instrumento</p>
13	<p>¿Considera usted que, mediante los derechos laborales homogéneos, los trabajadores serán favorecidos por evitar los extensos procesos laborales?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Puede aplicar el instrumento</p>
14	<p>¿Cree usted que los derechos individuales homogéneos pueden provenir de la lesividad de los derechos colectivos?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Puede aplicar el instrumento</p>
15	<p>¿Cree usted que mediante los derechos laborales homogéneos se evitan futuros conflictos laborales?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Puede aplicar el instrumento</p>

PROMEDIO OBTENIDO:	A (X) D ()
---------------------------	---------------

7.COMENTARIOS GENERALES	
PUEDE APLICAR EL INSTRUMENTO	
8. OBSERVACIONES:	
NINGUNA	



MATRIZ DE CONSISTENCIA

Titulo	Hipótesis	Variable	Objetivo General	Objetivo Especifico
<p style="text-align: center;">DERECHOS LABORALES HOMOGÉNEOS Y DECLARACIÓN DE SITUACIÓN DE VULNERACIÓN LABORAL EN LA TERCERIZACIÓN FRAUDULENTO.</p>	<p>La Nueva Ley Procesal del trabajo en el artículo 18, no expresa la existencia de una tercerización fraudulenta a través de actos homogéneos no patrimoniales, es por ello que se requiere la modificación de la ley para incorporar actos homogéneos no patrimoniales en función a la vulneración de derechos inherentes al trabajador.</p>	<p style="text-align: center;">VI:</p> <p style="text-align: center;">Derechos laborales homogéneos.</p> <p style="text-align: center;">VD:</p> <p style="text-align: center;">Vulneración laboral en la tercerización fraudulenta</p>	<p style="text-align: center;">Analizar los derechos laborales homogéneos y declaración de situación de vulneración laboral en la tercerización fraudulenta.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Examinar la Nueva Ley Procesal Del Trabajo, Ley N. ° 29497, en función a la declaración de tercerización fraudulenta. 2. Identificar la vulneración laboral en la declaración de tercerización fraudulenta. 3. Proponer la modificación del articulo 18 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N.º 29497, respecto a la declaración de tercerización fraudulenta
<p style="text-align: center;">Pregunta de investigación</p> <p>¿De qué manera la Nueva Ley Procesal del trabajo declara la existencia de una tercerización fraudulenta para reconocer un derecho laboral a través de actos homogéneos no patrimoniales?</p>				

JURISPRUDENCIA



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

PLENO JURISDICCIONAL

Expediente 0013-2014-PJ/TC

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Del 10 de setiembre de 2019

Caso 'Ley de servicio de tercerización'

COLEGIO DE ABOGADOS DEL CALLO C. CONGRESO DE
LA REPÚBLICA Y PODER EJECUTIVO

Asunto

Demanda de inconstitucionalidad contra la Ley 29245 y el Decreto Legislativo
1038

Magistrados firmantes:

SS.

BLUME FORTINI
MIRANDA CANALES
SARDÓN DE TABOADA
FERRERO COSTA



SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 10 días del mes de setiembre de 2019, el Tribunal Constitucional, en sesión del Pleno Jurisdiccional, con la asistencia de los magistrados Blume Fortini (presidente), Miranda Canales (vicepresidente), Ramos Núñez, Sardón de Taboada, Ledesma Narváez, Espinosa-Saldaña Barrera y Ferrero Costa, pronuncia la siguiente sentencia, con los fundamentos de voto de los magistrados Sardón de Taboada y Ferrero Costa, y los votos singulares de los magistrados Ramos Núñez, Ledesma Narváez y Espinosa-Saldaña Barrera, que se agregan.

I. ANTECEDENTES

A. PETITORIO

Con fecha 23 de junio de 2014, el Colegio de Abogados del Callao interpuso demanda de inconstitucionalidad contra los artículos 3, 7, 9 y la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley 29245; y contra el artículo 1 del Decreto Legislativo 1038, alegando la vulneración de los artículos 23, 26, 27 y 28 de la Constitución, así como diversos tratados internacionales.

Con fecha 17 de junio de 2015, el Congreso de la República y el Poder Ejecutivo a través de sus apoderados, contestan la demanda negándola y contradiciéndola en todos sus extremos.

B. DEBATE CONSTITUCIONAL

Las partes postulan una serie de argumentos sobre la constitucionalidad o inconstitucionalidad de la disposición objetada que, a manera de resumen, se presentan a continuación.

B-1. DEMANDA

La demanda se sustenta en los siguientes argumentos:

- El Colegio de Abogados del Callao sostiene que el artículo 3 de la Ley 29245 vulnera los artículos 23, 26 y 27 de la Constitución así como los convenios internacionales suscritos por el Estado peruano en materia laboral, al permitir, tras esta disposición, que se utilice contratistas para desarrollar la misma labor que realiza la empresa principal, pero con otras condiciones laborales menos garantistas a fin de rebajar los costos laborales.
- Asimismo, añaden que al permitir la tercerización de toda una etapa productiva de la empresa principal, se estaría desnaturalizando esta figura, dado que esta sólo debe recaer en labores complementarias.
- Por otro lado, alega que el artículo 7 de la Ley 29245 viola la dignidad del trabajador y el principio de igualdad, toda vez que existe un trato diferenciado entre los trabajadores



de la empresa usuaria y los trabajadores de empresa principal, pese a que realizan las mismas labores.

- En relación con el penúltimo párrafo del artículo 9 del mismo cuerpo normativo, la parte demandante sostiene que se estaría vulnerando el principio de igualdad y la dignidad del trabajador contemplado en el artículo 23 de la Constitución, al reducir el plazo de prescripción para hacer efectiva la responsabilidad, ya sea patrimonial o extrapatrimonial, de la empresa principal.
- Por otro lado, añade que la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley 29245 vulnera el artículo 23 de la Constitución, dado que permitir la subcontratación en la tercerización genera precarización laboral, al establecer peores condiciones laborales.
- El Colegio de Abogados del Callao, también alega que el último párrafo del artículo 1 del Decreto Legislativo 1038 vulnera el artículo 23 de la Constitución, toda vez que introduce supuestos de excepción a la pluralidad de clientes en el ámbito de las empresas tercerizadoras y esto favorece la posibilidad de que se presenten supuestos de fraude o simulación en la empresa contratista, desnaturalizando el objetivo de la norma en perjuicio de los trabajadores.
- Finalmente, se menciona que la norma impugnada incurre en una inconstitucionalidad por omisión en tanto que no se establece la igualdad entre los trabajadores desplazados y el resto de los trabajadores y por cuanto no se fija un porcentaje máximo de tercerización de los procesos productivos de la empresa principal abriendo la posibilidad de que toda la actividad de la empresa principal sea tercerizada.

B.2. CONTESTACIONES DE LA DEMANDA

Los demandados presentaron los siguientes argumentos:

B-2.1. CONTESTACIÓN DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

- En relación a la supuesta inconstitucionalidad del artículo 3 de la Ley 29245, la parte demandada alega que tanto la doctrina, como la legislación comparada admiten la posibilidad de que una empresa pueda descentralizar una parte de la operación principal. Asimismo, sostiene que en el Decreto Supremo 003-2002-TR se contemplaba lo dispuesto en el extremo impugnado.
- En base a ello, el Congreso de la República establece que la posibilidad de elección entre contratar directamente trabajadores bajo el régimen laboral común o un sistema de tercerización, para que se hagan cargo de una parte integral del proceso productivo de la empresa, se encuentra sustentada en la libertad de empresa, y no existe prohibición alguna al respecto.



- Añade, además, que no debe confundirse la intermediación laboral con la tercerización. En cuanto a esta última, señala que se funda en la necesidad de brindar una mayor competitividad en el mercado y que dicha disposición debe entenderse a la par con el artículo 2 del mismo cuerpo normativo, el cual establece que la aplicación de este sistema de contratación no restringe el ejercicio de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores.
- En cuanto a la supuesta inconstitucionalidad del artículo 7.1 de la Ley 29245, la parte demandada señala que no vulnera el principio de igualdad en la medida que no existe identidad esencial entra la situación jurídica en la que se encuentran los trabajadores de la empresa tercerizadora, con la situación en la que se encuentran los trabajadores de la empresa principal.
- Por otro lado, en relación con el penúltimo párrafo del artículo 9 de la Ley 29245 se aduce que la subcontratación por las empresas tercerizadoras resulta congruente con el respeto a los derechos de los trabajadores, y que el mal uso que se pudiera dar no sería motivo para que se considere inconstitucional, tal como lo señala la jurisprudencia del Tribunal Constitucional.
- Asimismo, se añade que en el numeral 4.2 del artículo 4 del Reglamento de la Ley 29245, aprobado por el Decreto Supremo 006-2008-TR, desarrolla lo establecido en el último párrafo del artículo 1 del Decreto Legislativo 1038, es decir, los casos en los que la pluralidad de clientes no resulta ser un elemento característico de la empresa tercerizadora, el cual fue sometido a un proceso de acción popular en la que la Corte Suprema determinó que la pluralidad de clientes no es un indicio a valorar para que una empresa califique como tercerizadora; por lo que no corresponde declarar al Decreto Legislativo 1038 como inconstitucional.
- En cuanto a la inconstitucionalidad por omisión, el Congreso de la República alega que la parte demandante confunde dos planos diferentes; es decir, los trabajadores de la empresa tercerizadora y los trabajadores que se encuentran subordinados a la empresa principal.
- Finalmente, en relación a la supuesta omisión de la indicación del porcentaje máximo de tercerización de los procesos productivos de la empresa principal, el demandando alega que la distinción para suscribir un contrato de tercerización se produce en función de las actividades que se quieren tercerizar y no en función del número de trabajadores.

B-2.2. CONTESTACIÓN DEL PODER EJECUTIVO

- En consideración a la supuesta inconstitucionalidad del último párrafo del artículo 1 del Decreto Legislativo 1038, el Poder Ejecutivo aduce que la pretensión de la parte



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 00013-2014-PI/TC

CALLAO

ILUSTRE COLEGIO DE ABOGADOS DEL
CALLAO Representado(a) por NIVARDO
FRANCISCO CANO RIVERA-DECANO

37. La parte cuestionada del artículo 1 del Decreto Legislativo 1038 establece que “En casos excepcionales, por razones objetivos y demostrables, la pluralidad de clientes puede ser no considerada como característica. El Reglamento de la Ley 29245 precisará lo pertinente a tal situación”.
38. En este extremo, al igual que la sentencia de mayoría, estimo que en abstracto no se observa que el dispositivo legal sea inconstitucional, lo que no impide que en los casos concretos la excepción al requisito de la pluralidad de clientes que este artículo regula sea usado en forma fraudulenta y con simulación, en cuyo caso se activarán las consecuencias legales del artículo 5 de la Ley 29245.

Por todo lo expuesto, mi voto es por:

1. Declarar **FUNDADA EN PARTE** la demanda de inconstitucionalidad; en consecuencia, **INCONSTITUCIONAL** los artículos 7, incisos 1 y 2, y el 9 de la Ley 29245 por vulnerar los artículos 2 y 26.1 de la Constitución, que consagran el derecho fundamental a la igualdad y el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación en las relaciones laborales.
2. Declarar que los derechos, salarios, utilidades, beneficios, condiciones laborales, entre otros, que gozan los trabajadores de las empresas principales le deben ser extensible a los trabajadores de las empresas tercerizadoras.
3. Declarar **INFUNDADA** la demanda en los demás extremos.

S.


LEDESMA NARVÁEZ

Lo que certifico:


Flavio Reátegui Apaza
Secretario Relator
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

CARTA DE ACEPTACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA EL RECOJO DE INFORMACIÓN

Chiclayo, marzo del 2021

Quien suscribe:

Haddad Juseff Chanamé Vásquez

Jefe de Consultoría Jurídica "Chanamé & Asociados"

AUTORIZA: Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación, denominado: DERECHOS LABORALES HOMOGÉNEOS Y DECLARACIÓN DE SITUACIÓN DE VULNERACIÓN LABORAL EN LA TERCERIZACIÓN FRAUDULENTA.

Por el presente, la que suscribe Haddad Juseff Chanamé Vásquez, Jefe de Consultoría Jurídica "Chanamé & Asociados", AUTORIZO a la alumna: Castillo Santisteban Gladys Eliana, estudiante de la Escuela Profesional de DERECHO y autor del trabajo de investigación denominado: DERECHOS LABORALES HOMOGÉNEOS Y DECLARACIÓN DE SITUACIÓN DE VULNERACIÓN LABORAL EN LA TERCERIZACIÓN FRAUDULENTA, al uso de dicha información para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de tesis de pre – grado enunciada líneas arriba. De quien solicita.

Se garantiza la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Atentamente.



Dr. Haddad Juseff Chanamé Vásquez
ABOGADO
SCAL 6648

Haddad Juseff Chanamé Vásquez

Jefe de Consultoría Jurídica "Chanamé & Asociados"