



**UNIVERSIDAD NACIONAL
“PEDRO RUIZ GALLO”**



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**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

PRESENTADO POR:

Bach. OSCAR YVÁN SANTISTEBAN HUANCAS

ASESOR:

Dr. ARMANDO HOYOS VÁSQUEZ

LAMBAYEQUE-PERÚ

2019

Tesis denominada: “EL ENCARGO DE LA ACTIVIDAD PRINCIPAL CONFIGURADA EN EL REGLAMENTO DE TERCERIZACIÓN COMO DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE OUTSOURCING”, **presentada para optar el TÍTULO DE ABOGADO, por:**

Bach. OSCAR YVÁN SANTISTEBAN HUANCAS
AUTOR

Dr. ARMANDO HOYOS VÁSQUEZ
ASESOR

APROBADO POR:

Dr. VÍCTOR ANACLETO GUERRERO
PRESIDENTE

Mag. MARY ISABEL COLINA MORENO
SECRETARIA

Abog. CÉSAR VARGAS RODRÍGUEZ
VOCAL

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado con mucho amor para mis queridos padres ANTONIO SANTISTEBAN MENDOZA y BETRHA HUANCAS SERNAQUE, por su apoyo incondicional y por ser mi motivo real y sublime para seguir luchando cada día.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer en primer lugar a Dios, por darme salud y por permitirme seguir luchando en la vida, en el afán de lograr mis sueños. Asimismo, quiero agradecer de manera especial al Dr. EDSON LLANOS RODRIGUEZ, por la confianza y por la oportunidad que me brinda de seguir creciendo en lo profesional.

INDICE

DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTO.....	2
INDICE	3
RESUMEN	6
ABSTRACT	7
INTRODUCCIÓN.....	8
CAPITULO I	10
ASPECTOS METODOLOGICOS	11
1.1. Realidad Problemática.....	11
1.1.1. Planteamiento del Problema.....	11
1.1.2. Formulación del Problema	13
1.2. Justificación e Importancia del Estudio	13
1.2.1. Justificación del Estudio	13
1.2.2. Importancia del Estudio	14
1.3. Objetivos	14
1.3.1. Objetivo General	14
1.3.2. Objetivos Específicos.....	14
1.4. Hipótesis	15
1.5. Variables	15
1.5.1. Variable Independiente.....	15
1.5.2. Variable Dependiente.....	15
1.6. Métodos, Técnicas e Instrumentos de Recolección.....	15
1.6.1 Métodos	15
1.6.2. Técnicas.....	16
CAPÍTULO II.....	18
EL CONTRATO DE OUTSOURCING	19
2.1. Conceptualización del Contrato de Outsourcing.....	19
2.2. Elementos del Contrato de Outsourcing	21
2.2.1. Las Partes.....	21
2.2.2. El Objeto	22

2.2.3. El Precio	23
2.3.4. El Plazo de Duración	24
2.3. Características del Contrato Outsourcing	25
2.4. Conceptualización Económico – Administrativo del Contrato de Outsourcing	29
2.4.1. Externalización	29
2.4.2. Beneficios del Contrato de Outsourcing	31
2.4.3. Riesgos del Contrato de Outsourcing	32
2.5. Conceptualización Jurídico del Contrato de Outsourcing	34
2.6. Clases del Contrato de Outsourcing	34
2.6.1. Outsourcing Tácito o Convencional.....	34
2.6.2. Outsourcing Estratégico o de Colaboración	35
2.6.3. Outsourcing Transformacional.....	36
2.7. El Contrato de Outsourcing en la Legislación Peruana.....	36
CAPÍTULO III: DESNATURALIZACIÓN DE LA TERCERIZACIÓN EN EL CONTRATO DE OUTSOURCING EN EL PERÚ	39
3.1. Conceptualización de la Tercerización	39
3.2. Base Normativa de la Tercerización	42
3.3. Ámbito de Aplicación de la Tercerización	43
3.4. Requisitos de la Tercerización	44
3.5. Elementos Característicos	46
3.6. Desnaturalización de la Tercerización	50
3.7. Derecho a Informar a los Trabajadores	52
3.8. Responsabilidad de la Empresa Principal.....	53
3.9. Obligaciones y Garantías de las Tercerizaciones Delimitadas por la Ley, Decreto Legislativo y el Reglamento	55
CAPÍTULO IV	59
ANÁLISIS Y RESULTADOS	60
Análisis de la necesidad de modificar la legislación del outsourcing con el fin de evitar la tercerización.....	60
CAPÍTULO V: CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS	68
5.1. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	68
5.2. RESULTADO DE VALIDACIÓN DE VARIABLES.....	77
5.3. CONTRASTACIÓN DE HIPOTESIS	79

CONCLUSIONES	81
RECOMENDACIONES	83
BIBLIOGRAFÍA	86
ANEXOS	87
1. Cuestionario de encuesta aplicada a 50 operadores jurídicos.	88
2. Solicitud presentada al Sistema de Información Judicial de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque.....	90
3. Respuesta a la Solicitud presentada al Sistema de Información Judicial de la Corte Superior de Justicia	91

RESUMEN

El presente proyecto de investigación se enfoca en el problema generado a raíz de la contradicción existente entre la ley de tercerización laboral y su reglamento, en cuanto a la actividad principal contemplada en dicho cuerpo legal como objeto principal de tercerización; sin embargo, no precisada de la misma forma en la ley que regula esta modalidad de contratación, y de acuerdo con la jerarquía normativa dentro del ámbito legal peruano una norma con rango inferior no puede ir más allá de lo que una ley señala, generándose con esto la desnaturalización del outsourcing y con ello su uso inadecuado dentro del campo empresarial causando de esta manera un perjuicio directo a muchos trabajadores.

Palabras Claves: Encargo de la actividad principal, reglamento de tercerización, desnaturalización, outsourcing.

ABSTRACT

This research project focuses on the problem generated as a result of the contradiction between the labor outsourcing law and its regulations, regarding the main activity contemplated in said legal body as the main object of outsourcing; however, not specified in the same way in the law that regulates this type of hiring, and in accordance with the normative hierarchy within the Peruvian legal scope, a norm with a lower rank can not go beyond what a law indicates, being generated with this the denaturation of the outsourcing and with it its inadequate use within the business field causing in this way a direct damage to many workers.

Key words: In charge of the main activity, outsourcing regulation, denaturation, outsourcing.

INTRODUCCIÓN

El desarrollo de la presente investigación está orientada a la observación de la forma legislativa del outsourcing, específicamente respecto a la manera en que se ha diseñado el encargo de la labor principal, amén del entendimiento de la estructura que caracteriza a la tercerización, teniendo en cuenta el desarrollo parcial de una actividad principal o de labores que coadyuven a su desempeño.

Se torna interesante para el análisis que pretende ubicar la posible contradicción existente entre la ley de tercerización laboral y su reglamento, en cuanto a la actividad principal contemplada en dicho cuerpo legal como objeto principal de tercerización.

Es en base a ello que se logró formular un cuestionamiento que describe el problema en si: ¿Cómo el encargo de la actividad principal configurada en el reglamento de tercerización produce la desnaturalización del contrato de outsourcing?, la misma que a consecuencia de una observación superficial de la realidad permitió construir una respuesta que se describe de la siguiente manera:

Si, el encargo de la actividad a realizarse configurada en el reglamento de la tercerización permite la simulación; entonces, entonces tal legislación estará produciendo la desnaturalización del contrato de outsourcing.

Teniendo en cuenta esta respuesta es preciso indicar que está compuesta por dos ejes temáticos o variables bajo la relación causal, las mismas que han permitido crear los objetivos específicos como metas de la investigación y cuyo desarrollo han dado el contenido a cada uno de los capítulos que a continuación se describen.

En el Capítulo I, se ha desarrollado el aspecto metodológico que marcó los lineamientos que siguió la investigación, puntualizando tanto la formulación del problema, la hipótesis

y sus variables, objetivos tanto general como específicos, los métodos y las técnicas que han conllevado a la estructura de la tesis y su contrastación bajo el carácter científico.

Luego en el Capítulo II, la investigación se ocupa de la descripción del contrato de Outsourcing, permitiendo reconocer tanto las concepciones del mismo así como sus componentes y demás características, con lo cual se ha podido perfilar los parámetros a respetar y su relación con la construcción legislativa sobre tercerización en nuestro país.

Seguidamente en el Capítulo III, se toma como eje temático la descripción de la desnaturalización de la tercerización ello con el fin de entender las circunstancias que lo causan así como los efectos que produce en el desarrollo de la actividad laboral o más bien la relación contractual como vínculo entre el trabajador y el empleador.

Ya en el Capítulo IV, se describe la forma en que se han obtenido los datos de la realidad según la muestra proyectada, con cuyos resultados se ha permitido identificar la existencia del problema en la realidad.

Finalmente en el Capítulo V, se ubica a la Contrastación de la Hipótesis en la que se realiza la discusión de cada uno de los objetivos específicos puesto que se configuraron como la meta de la investigación, resultados que permitieron conseguir la validación de cada una de las variables cuyas afirmaciones finales permitieron construir la hipótesis conclusiva, la cual siendo comparada con la inicial permitió dar por sentada su afirmación, contrastándose positivamente.

Luego de toda esta operación lógica con resultados científicos, se pudo elaborar las conclusiones y recomendaciones que con la presentación de este informe final de la tesis, se pone a la evaluación del distinguido jurado para las apreciaciones pertinentes.

CAPÍTULO I:
ASPECTOS METODOLÓGICOS

CAPITULO I: ASPECTOS METODOLÓGICOS

1.1. Realidad Problemática.

1.1.1. Planteamiento del Problema.

Los cambios constantes en el desarrollo empresarial han producido a su vez ciertos movimientos estructurales respecto a las modalidades de contratación, así en consecuencia de ello lo que ha llamado la atención del investigador es la tercerización en los contratos, lo cual dentro de la presente proyección se plasma con la finalidad de observar principalmente la forma en que se desarrolla esta; es decir, ocupará la atención la legalidad que representa el encargo de la labor principal para su ejecución por terceros y los efectos que esta designación produce respecto a los derechos laborales que importan entre el trabajador que ejecuta la labor y la empresa principal.

Una suerte de desentendimiento por parte de la misma legislación en el sentido de la falta de cuidado de un aspecto estructural tan importante, como de parte del control de su ejecución por parte de los organismos encargados de la fiscalización, situación que genera un malestar a nivel social, puesto que la necesidad laboral existente en este medio, conduce al trabajador a la aceptación de condiciones de inestabilidad laboral y desatención de ciertos derechos que le corresponden como tal.

En medio de la situación social descrita, se ubica una posible causa del problema que sería la forma legislativa del outsourcing, específicamente respecto a la manera en que se ha diseñado el encargo de la labor principal, amén del entendimiento de la estructura que caracteriza a la tercerización, teniendo en cuenta el desarrollo

parcial de una actividad principal o de labores que coadyuven a su desempeño; precisamente allí surge la interrogante del problema, generado a raíz de la contradicción existente entre la ley de tercerización laboral y su reglamento, en cuanto a la actividad principal contemplada en dicho cuerpo legal como objeto principal de tercerización; sin embargo, no precisada de la misma forma en la ley que regula esta modalidad de contratación, y de acuerdo con la jerarquía normativa dentro del ámbito legal peruano una norma con rango inferior no puede ir más allá de lo que una ley señala, generándose con esto la desnaturalización del outsourcing y con ello su uso inadecuado dentro del campo empresarial causando de esta manera un perjuicio directo a muchos trabajadores.

El principal de los asuntos que preocupa a esta investigación, como ya se ha dicho, radica en la naturaleza jurídica de la tercerización la cual supone como dice Cornejo Vargas (2011), en su artículo jurídico titulado: *Algunas consideraciones sobre la contratación laboral*, en el que detalla:

Complementando lo anterior, es necesario señalar que nuestra legislación laboral vigente no sólo exige el encargo de actividades principales, sino que además exige a la empresa tercerizadora el desplazamiento permanente y continuo de personal al local de la empresa principal o cliente; caso contrario se estará fuera del ámbito de aplicación de la Ley N° 29245, Ley de Tercerización de Servicios, lo que tiene por única consecuencia liberar a la empresa principal de responder solidariamente por el pago de remuneraciones y beneficios sociales de origen legal frente al incumplimiento de la empresa tercerizadora (pág. 146).

Es de tener en cuenta que según lo indicado por el autor la tercerización de servicios da la opción de poder encargar a un tercero actividades principales, ¿cómo distinguir aquellas actividades que serán ejecutadas por la propia empresa de aquellas otras que serán encargadas a un tercero? Resulta importante también hacer el reconocimiento de ¿qué tipo de actividades son las que pueden externalizarse? o ¿qué tipo de actividades son las que no pueden o no deben externalizarse?

Siendo esta la realidad considerada como problema jurídico a verificar, se propenderá al desarrollo teórico que permita establecer los parámetros más adecuados para proponer la más adecuada forma de establecer armonía jurídica entre el la ley de tercerización y su reglamento con la finalidad de obtener como resultado la garantía de una modalidad que asegure no sólo el beneficio empresarial sino también los derechos de los trabajadores que hacen posible la cristalización de esta nueva estructura laboral.

1.1.2. Formulación del Problema

¿Cómo el encargo de la actividad principal configurada en el reglamento de tercerización produce la desnaturalización del contrato de outsourcing?

1.2. Justificación e Importancia del Estudio.

1.2.1. Justificación del Estudio.

La presente proyección se encuentra justificada en la problemática tanto jurídica cuanto social que se desencadena a razón de la ausencia de armonía legislativa entre el Ley de Tercerización y su reglamento, puntualmente respecto de la forma en que se configura el encargo de la actividad principal, lo cual al parecer de esta investigación termina siendo causa de la desnaturalización del contrato de outsourcing.

Otro de los aspectos que justifican el trabajo proyectado es que existe una deficiente fiscalización de situaciones de ejecución con el carácter de ilegales en razón de la controversia legislativa antes descrita, lo cual servirá de móvil para el análisis de los aspectos que importan al gobierno sobre su labor fiscal, en pos de la garantía de seguridad jurídica a nivel de las relaciones laborales.

1.2.2. Importancia del Estudio.

Se considera importante la marcación de la meta que constituye el objetivo de la investigación, el hecho de que los resultados que se obtengan con el presente desarrollo académico permitirán configurar la propuesta de dos cambios, un primero referido a la armonización legislativa entre la Ley de tercerización y su reglamento lo cual garantizará la seguridad jurídica en las contrataciones por outsourcing.

Y el segundo cambio que se enfocará al desarrollo de políticas estatales que se encaminen a un control más eficiente respecto a la forma en que se vienen desarrollando las contrataciones, esto es, dotar a los organismos de control de facultades para poder incursionar en la fiscalización de este tipo de relaciones contractuales a fin de garantizar no sólo los derechos empresariales, sino también los de aquellos trabajadores que ejecutan la labor encargada.

1.3. Objetivos.

1.3.1. Objetivo General.

Determinar si el encargo de la actividad principal configurada en el reglamento de tercerización produce la desnaturalización del contrato de outsourcing.

1.3.2. Objetivos Específicos.

- ✔ Conocer las bases doctrinarias que definan la desnaturalización del contrato de outsourcing.
- ✔ Estudiar comparativamente la ley de tercerización y su reglamento respecto de la actividad principal.
- ✔ Analizar la necesidad de modificar la legislación del outsourcing con el fin de evitar el uso excesivo de la tercerización.

1.4. Hipótesis.

Si, el encargo de la actividad a realizarse configurada en el reglamento de la tercerización permite la simulación; entonces, entonces tal legislación estará produciendo la desnaturalización del contrato de outsourcing.

1.5. Variables.

1.5.1. Variable Independiente.

El encargo de la actividad principal configurada en el reglamento de tercerización.

1.5.2. Variable Dependiente.

La desnaturalización del contrato de outsourcing.

1.6. Métodos, Técnicas e Instrumentos de Recolección.

1.6.1 Métodos

En nuestra investigación haremos uso de los siguientes métodos, los cuales nos permitirán desarrollar la observación de una forma adecuada y sistemática, así tenemos:

1.6.1.1. Método Exegético Jurídico

Este método será aplicado para interpretar el sentido de las normas recopiladas respecto a la contratación laboral por tercerización; detalle que se confrontará con la realidad nacional y regional, permitiendo obtener cifras como resultados, en base a las cuales podrá contrastarse la hipótesis planteada.

1.6.1.2. Método Sistemático Jurídico

Este método podrá ser empleado para realizar un análisis conjunto e interrelacionado de nuestro ordenamiento jurídico Civil y Laboral, lo cual nos permitirá arribar a la mejor conclusión del informe de investigación.

1.6.1.3. Método Hipotético Deductivo

Al emplear el método hipotético deductivo podremos verificar su apoyo metodológico al momento de elaborar la hipótesis de trabajo, y en el transcurso de la investigación para realizar un correcto estudio del tema abordado desde comprender su naturaleza hasta llegar a sus manifestaciones específicas para casos concretos.

1.6.1.4. Método Inductivo

La aplicación de este método nos permitirá analizar el material de estudio, el mismo que ha de servir de base para demostrar la hipótesis de trabajo, así como para la elaboración de las conclusiones y recomendaciones finales.

1.6.2. Técnicas.

En el desarrollo de nuestro tema, haremos uso de las técnicas de recolección de la información que nos permita establecer los parámetros con los que se definirá nuestra propuesta, permitiéndonos plantear al final las propuestas en función a los resultados.

1.6.2.1. Análisis Documental.

Se utilizarán fichas bibliográficas, fichas de investigación documental, fichas bibliográficas, etc., con lo cual se van a obtener datos de los archivos de fuentes documentales, de textos que se hayan publicado en materia de Derecho Civil y Laboral, específicamente respecto a la desnaturalización de los contratos de tercerización.

1.6.2.2. Observación.

Se utilizará la guía de observación, con la cual se va a observar la realidad socio jurídica que engloba el tratamiento de los procesos por desnaturalización de contratos, específicamente respecto a la tercerización.

1.6.2.3. Entrevista.

Se empleará la guía de encuesta; la cual será aplicada a personas que conocen el tema materia de observación, integrando a operadores jurídicos como son Jueces y especialistas, quienes verterán sus opiniones respecto de la problemática sobre la tercerización y las causas de la desnaturalización de dichos contratos, así como los efectos que ello produce en los derechos del trabajador tercerizado.

CAPÍTULO II:
EL CONTRATO DE OUTSOURCING

CAPÍTULO II: EL CONTRATO DE OUTSOURCING

2.1. Conceptualización del Contrato de Outsourcing.

El Contrato de Outsourcing, llamado en español subcontratación, tercerización o externalización, es un proceso económico en el que una empresa toma fondos destinados a la ejecución de determinadas tareas y se los entrega a una empresa externa especializada que es quién se encarga de ejecutar estas tareas por medio de un contrato.

Pues bien, se requiere esclarecer el concepto del contrato de outsourcing, para lo cual es necesario acudir a algunas opiniones nacionales y foráneas que faciliten su entendimiento:

Brian Heywood (2002) en su libro: *El Dilema del Outsourcing*, define el outsourcing como:

(...) la transferencia de una función o funciones comerciales internas, más cualquier activo asociado, a un proveedor externo o proveedor de servicios que ofrece un servicio definido durante un período específico de tiempo a un precio acordado, si bien probablemente limitado (...) (pág. 27).

Brian Rothery (1996) en su libro: *Outsourcing* presenta una definición:

Outsourcing significa realmente encontrar nuevos proveedores, y nuevas formas de asegurar la entrega de materias primas, artículos, componentes y servicios. Significa utilizar el conocimiento, la experiencia y la creatividad de nuevos proveedores a los que anteriormente no se recurría (pág. 4).

Miguel Pérez García (1999), define outsourcing como:

La acción de acudir a una agencia exterior para ordenar una función que anteriormente se realizaba dentro de una compañía, la cual en definitiva contrata un servicio o producto final sin que tenga responsabilidad alguna en la administración o manejo de la prestación del servicio, la cual actúa con plena autonomía e independencia para atender diversos usuarios (pág. 91).

Edgardo Martínez Chacón (2008), nos dice que:

El outsourcing responde al acto mediante el cual una organización contrata a un tercero para que realice un trabajo en el que está especializado, con los objetivos de reducir costos y/o, evitar a la Organización la adquisición de una infraestructura propia que le permita la correcta ejecución del trabajo (pág. 18).

Según Ben Schneider (2004) en su obra: *Outsourcing, la herramienta de gestión que revoluciona el mundo de los negocios*, nos dice que: "(...) el Outsourcing es la delegación total o parcial de un proceso interno a un especialista contratado (...) el outsourcing se debe concebir como una responsabilidad compartida por el cliente y los proveedores externos de servicios (...)" (pág. 167).

Moncada Lezama y Monsalvo Bolívar (2000), nos menciona que: "El outsourcing consiste en delegar a otras empresas, la ejecución de una serie de servicios materiales e inmateriales, que anteriormente asumía directamente a través de sus propios empleados" (pág. 25).

Areli Benítez Gutiérrez (2004), expresa que: "El outsourcing es la transferencia a un tercero de la empresa una etapa o función de gestión y de producción, reteniendo está el control sobre las mismas" (pág. 15).

Brian Rothery (1996) a diferencia de los autores citados hace una distinción entre las palabras en inglés outsourcing y outsource, expresando que:

La primera es la acción de recurrir a una agencia exterior para operar una función que anteriormente se realizaba dentro de la compañía y que a la segunda le corresponde la definición de servicio exterior a la compañía y que actúa como una extensión de los negocios de la misma pero que es responsable de su propia administración (pág. 4).

De acuerdo a estas definiciones podemos decir que el Outsourcing es considerado como la transferencia de funciones y responsabilidades a un tercero, la cual implica una relación

estratégica entre ambas partes. El cliente entrega un proceso de negocio no estratégico proporcionando al proveedor información clave y estratégica de su negocio para que este pueda hacer su trabajo y a cambio el proveedor aporta recursos, tecnología, tiempo, personal y esfuerzo para integrarse de manera total al proceso de su cliente y para que de esta manera puedan crecer juntos.

El Outsourcing es la acción de acudir a una empresa externa para operar una función que anteriormente se realizaba dentro de la compañía, la cual en definitiva contrata un servicio o producto final convirtiendo a este proveedor en su aliado estratégico donde se comparte la toma de decisiones y las estrategias a seguir de tal manera que ambas puedan salir beneficiadas con ellas. A su vez se comparte el riesgo lo cual consolida la alianza y genera compromiso por ambas partes.

2.2. Elementos del Contrato de Outsourcing.

2.2.1. Las Partes.

Paulo Basto Tigre (2009) nos dice que: “Las partes involucradas en el contrato de outsourcing son “cliente” o “usuario” y el “proveedor” u “outsourcer”, como entidades jurídicas diferenciadas” (pág. 25).

Juan Retis Amaya (2005), respecto a las partes del contrato de outsourcing nos menciona que:

El “cliente” o “usuario”, que va a ser la empresa que, por regla general, identifica y determina sus necesidades y escoge la clase de servicios, cometidos o áreas funcionales que subcontratará, al reconocer que hay especialistas sobresalientes en algunas áreas o funciones empresariales. El “proveedor” u “outsourcer”, mientras tanto, es la empresa que aparece como prestadora del servicio, cometido o área funcional que el cliente o usuario subcontrata, y se caracteriza por tener un conocimiento detallado de todos los aspectos del servicio, cometido o área funcional para el que es contratado (pág. 9).

Para los tratadistas norteamericanos Rothery y Robertson (2000), el “proveedor” u “outsourcer” lo definen como:

Un servicio exterior a la compañía y que actúa como una extensión de los negocios de la misma, pero que es responsable de su propia administración, en tanto que outsourcing como la acción de recurrir a una agencia exterior para operar una función que anteriormente se realizaba dentro de una compañía (pág. 5).

2.2.2. El Objeto.

Ben Schneider (2004), nos menciona que:

El objeto sobre el cual recae el outsourcing son los servicios, cometidos o áreas funcionales que la empresa “cliente” o “usuaria” subcontratará o externalizará al “proveedor” u “outsourcer”. Dichos servicios, cometidos o áreas funcionales son aquellos que no se consideren claves para el negocio central de la empresa cliente o usuaria o no formen parte de su core business (pág. 34).

Pues bien, para determinar cuáles son los servicios, cometidos o áreas funcionales objeto del contrato de outsourcing, es menester precisar cuáles son las actividades principales o centrales (core business) de la empresa cliente o usuaria.

Según Retis Amaya (2005), las habilidades principales o centrales son: “todas aquellas actividades, habilidades o conocimientos que forman el negocio central de la empresa y en las que se tiene ventaja comparativa respecto a la competencia” (pág. 10).

Una vez distinguidas y seleccionadas las actividades distintivas como los ejes rectores de la estrategia de la empresa, esta debe asegurarse de mantener un predominio absoluto de sus actividades distintivas. Ello requiere que la empresa desarrolle a conciencia sus habilidades distintivas y atesore el conocimiento adquirido de manera tal que este no salga de la organización y no se filtre a la competencia. Fuera de esas actividades, podrán realizar outsourcing para cualquier

actividad o proceso, por más importante que sea, que no consideren como crítico para un producto. Por ello, resulta indispensable y de la mayor importancia que la empresa usuaria pondere cuidadosamente cuáles de las actividades de la organización son realmente aquellas que le permiten a esta crear un valor único. Poder reconocer las actividades distintivas es, por ese motivo, el primer paso, y uno fundamental, para poder llevar a cabo un contrato de outsourcing.

2.2.3. El Precio.

En materia comercial no existen actos a título gratuito. De este modo, sin precio que se obligue a apagar el cliente o usuario al proveedor u outsourcer, no puede haber outsourcing. De suerte que, el precio constituye uno de los elementos esenciales del contrato de outsourcing, de suerte que si él falta no hay contrato de outsourcing o degenera en uno distinto. El precio es la prestación que debe pagar el cliente o usuario al proveedor u outsourcer. Para que exista contrato de outsourcing, pues, es necesario que el precio se estipule en dinero; sin embargo, no lo es que efectivamente se pague en dinero, toda vez que en virtud de una convención posterior las partes pueden acordar una dación en pago en virtud de la cual quede facultado el cliente o usuario para pagar no en dinero sino con cosa distinta al proveedor u outsource.

El precio en el contrato de outsourcing debe reunir los siguientes requisitos:

- i. Debe ser cierto, debido a que debe ser una cantidad de dinero determinada o determinable que cubra el valor de la prestación del servicio por parte del outsourcer. En relación con la determinación del precio, la regla general es que sean los contratantes mismos quienes la hagan. Ellos pueden hacer esa determinación de dos maneras: o señalando exactamente su valor, en cuyo caso

el precio será determinado; o indicando las bases con arreglo a las cuales haya de hacerse dicha determinación, o sea, precisando los medios o procedimientos para indicar la suma que debe pagar el cliente o usuario al proveedor u outsourcer, en cuyo caso el precio es determinable. Sin embargo, las partes pueden abstenerse de fijar ellas mismas el precio, dejando que su determinación la realice un tercero en quien se convengan. En el contrato de outsourcing, por lo general, se pacta el pago del precio de forma periódica.

- ii. Debe ser serio, por oposición al precio irrisorio. El precio es irrisorio cuando entre él y el valor del servicio que se subcontrata existe una manifiesta desproporción, tanta que el precio aparece a simple vista como ridículo.
- iii. Debe ser real, es decir, debe estipularse con la intención de ser exigido por el proveedor u outsourcer al cliente o usuario. Al precio real se opone el precio aparente o simulado, que es el que no se exige, o se condona en el mismo contrato, o se da por recibido sin ser ello cierto.

2.2.4. El Plazo de Duración.

El plazo se refiere, por regla general, a la duración del contrato o, en el caso específico, el término durante el cual las partes en razón del contrato de outsourcing se obligan recíprocamente.

El outsourcing es uno de los contratos en los cuales el plazo juega un papel fundamental pues su determinación consulta y obedece al interés de ambas partes, puesto que, si los contratantes señalan un término para el cumplimiento de las prestaciones, dicho lapso no podrá ser modificado por iniciativa de una sola parte. Se presume que el plazo se establece en beneficio de ambos contratantes.

Tal y como señala Retis Amaya (2005), respecto al plazo de duración del contrato de outsourcing:

El tiempo de duración del contrato de outsourcing, es el período inicial o irrevocable en el cual ninguna de las partes puede rescindir el contrato. La prestación de los servicios, cometidos o áreas funcionales por parte del “proveedor” u “outsourcer”, ha de ser de carácter temporal y a plazo forzoso; ello se debe a la necesidad de salvaguardar la vigencia del contrato y justificar la remuneración recibida por la prestación de los servicios (pág. 11).

Asimismo, José Beltrán (1998), nos menciona que: “Si no se hubiere fijado un plazo, cada una de las partes serán libres de rescindir el contrato cuando quieran” (pág. 76).

Por lo tanto, es usual convenir un plazo de duración agregando que a su vencimiento el contrato se prorrogará automáticamente, por períodos iguales, salvo que alguna de las partes ejerza la opción de no prorrogarlo y notifique a la otra parte su determinación con la antelación prevista en la cláusula que sobre el tema indique el contrato. Mediante el preaviso de varios meses el contratante que ejerce la opción advierte al otro sobre la llegada del plazo sin lugar a prórroga automática y con efecto extintivo de la relación obligatoria, para que las partes puedan adoptar con tiempo las medidas necesarias en orden a la liquidación del contrato de outsourcing y pueda precaverse de todas sus consecuencias.

2.3. Características del Contrato Outsourcing.

Como todo contrato en cualquier área del derecho, posee características propias que lo distinguen de los demás, por lo que podemos mencionar a las siguientes:

- i. Autónomo, debido a que el outsourcing se caracteriza por ser “sui generis”, valga decir, no es similar con ninguna de las posibilidades contractuales existentes, ni en su estructura ni en su ejercicio, además, se encuentra revestido de naturaleza

jurídica propia que tiene sus lineamientos definidos en el derecho comercial comparado.

- ii. Principal, puesto que el contrato de outsourcing existe sin la presencia o coadyuvancia de otro contrato o convención. Por consiguiente, el outsourcing es un contrato que existe por sí mismo, no necesita de ningún otro convenio u obligación para su subsistencia. En términos generales, el contrato objeto de estudio, no depende de ningún otro para su existencia y validez, se vale de sí mismo y sus elementos para adquirir vida jurídica.
- iii. Innominado y atípico. En Colombia, el outsourcing es un contrato innominado y atípico, porque carece de una tipicidad jurídica o designación y regulación expresa, completa y unitaria en el ordenamiento jurídico. Resulta de lo expuesto, siguiendo la terminología clásica, que desde el punto de vista del derecho positivo es un contrato atípico, aunque con tipicidad social (o consuetudinaria).
- iv. Bilateral, toda vez que crea de por sí relaciones jurídicas entre las partes, estableciendo derechos y obligaciones recíprocas desde su nacimiento. Ciertamente, el outsourcer deberá prestar los servicios propios del contrato, aportando para ello, los recursos, tecnología, tiempo, personal y esfuerzo para integrarse de manera total al proceso de su cliente; así, éste puede concentrarse exclusivamente en sus actividades distintivas y puede confiar en que su relación con el proveedor le permitirá incrementar el valor de su oferta gracias a una estructura de costos competitiva. Por su parte, el usuario o cliente en contraprestación, debe pagar la remuneración al outsourcer por los servicios prestados.
- v. De ejecución sucesiva, debido a que el contrato de outsourcing no se agota con el simple intercambio de prestaciones, sino que la relación deviene continua por

cuanto durante su vigencia las obligaciones asumidas por cada parte se cumplen a cada instante, periódica y continuamente. Estos actos repetidos y recíprocos se sirven mutuamente de causa y la falta de uno de ellos significa ipso jure la cesación del otro. En efecto, el proveedor u outsourcer, verbigracia, presta periódicamente los servicios, cometidos o áreas funcionales por los cuales ha sido contratado por la empresa cliente, en tanto esta remunera o paga tales servicios, cometidos o áreas funcionales al proveedor por períodos de tiempo (semanas, quincenas, meses, años).

- vi. Interempresario y de colaboración empresarial, puesto que el outsourcing implica, básicamente, un método de colaboración entre empresas distintas e independientes, pues se requiere la acción común de las partes para lograr la eficacia, desarrollo y ampliación de los negocios en sus respectivas empresas. La condición ideal para ello está en la colaboración sobre la base de un equilibrio de poderes y de ganancias entre las partes.
- vii. Oneroso, toda vez que contrato de outsourcing debe tener una expectativa de beneficio o lucro económico. En la realización de un contrato de outsourcing debe haber ánimo de lucro, condición sine qua non de toda actividad mercantil.
- viii. Es *intuitu personae*, el outsourcing es un contrato *intuitu personae* pues se desarrolla en consideración a las cualidades personales de los contratantes.
- ix. Consensual, pues se perfecciona por el mero consentimiento de las partes, es decir, para que sus efectos propios se produzcan es necesario que los contratantes manifiesten recíprocamente su consentimiento. En otras palabras, se establece distancia respecto de un contrato real, aquel que para su perfeccionamiento requiere de la entrega de la cosa objeto del contrato.

- x. De libre discusión, dentro de la libre expresión de la autonomía de la voluntad, el contrato de outsourcing es por naturaleza de libre discusión, debido a que las partes se colocan en la posición de discutir libremente las condiciones contractuales. Así, éste contrato se caracteriza por la manifiesta libertad de las partes para la discusión de los alcances, formas, condiciones, prestaciones y cargas contractuales; por consiguiente, cada operación de outsourcing, es el resultado de largas negociaciones entre quienes lo suscriben.
- xi. No formal, por tratarse de un contrato atípico no ha previsto la ley ninguna formalidad para su celebración y, por tanto, campea libremente el principio de la libertad de forma al momento de su perfeccionamiento. De este modo, el outsourcing nace de un contrato que no requiere de formalidad alguna, simplemente de voluntad de las partes. De lo expuesto se desprende, obviamente, su condición de “no formal”, pudiendo (a falta de instrumento escrito) acreditarse demostrando que su existencia se desprende en modo implícito de la conducta de las partes. No obstante, en la práctica se impone que exista un acuerdo jurídicamente vinculante por escrito, puesto que las partes establecen pormenorizadamente sus derechos y obligaciones, así como las características, elementos y detalles del contrato.
- xii. Conmutativo, debido a que las partes, desde la celebración misma del contrato, conocen el real alcance de las prestaciones surgidas. Dicho en otras palabras, las partes conocen “ab initio” los resultados económicos o la existencia de contraprestaciones equivalentes. En efecto, el acuerdo alcanzado debe ser favorable para ambas partes, ya que si la balanza de recompensas no se percibe como equilibrada para los contratantes habrá fricciones inevitables en el futuro.

Para Jorge Enrique Romero Pérez (2003), el contrato de outsourcing posee dos características muy marcadas:

a) Nominado: Al respecto, muchos juristas discreparán con respecto a esta característica; sin embargo, se considera que es un contrato nominado porque posee un nombre, se llama contrato outsourcing y así se conoce en la práctica comercial. En verdad, la expresión contrato innominado, tomada al pie de la letra equivaldría a un contrato al que la ley no da un nombre, pero generalmente, el no tener un nombre depende a su vez, de que dicho contrato no esté sujeto a una disciplina legal propia, de donde resulta que la exacta noción de contrato innominado es esta última (pág. 124).

b) Atípico: Esta característica tiene una relación con la anterior, en cuanto a que entre ellas existe un problema terminológico. En ese sentido, la doctrina actual critica la terminología de contratos nominados y contratos innominados, por resultar inapropiada, pues la moderna doctrina ya no habla de esos tipos de contratos sino de contratos típicos y atípicos. En ese sentido, bajo el contexto de la permanente evolución de las relaciones económicas, la revolución tecnológica, la ampliación de los mercados, la expansión de la economía y la proliferación de relaciones contractuales no previstas por los textos legales y que dan nacimiento a nuevas figuras contractuales como el contrato de Outsourcing; por tanto, los clásicos contratos típicos resultan insuficientes para dar adecuada solución a todos estos problemas (pág. 124).

2.4. Conceptualización Económico – Administrativo del Contrato de Outsourcing.

2.4.1. Externalización.

La idea de este fenómeno no puede ser más simple: consiste en la descentralización de las fases productivas a través de un tercero, a quien se le transfiere alguna función que la empresa tradicionalmente desarrolla pero que por su condición no puede o no le es conveniente realizar, para luego dedicarse sólo a aquellas actividades que son esenciales para el negocio. Es lo que se ha traducido en varios países como externalización.

La definición dada comprende la doble dimensión que el outsourcing tiene desde el punto de vista económico. Es así como en una concepción amplia, este término hace referencia a toda descentralización al exterior de la empresa de las actividades o fases que integran su ciclo productivo, en sentido estricto, técnico, la operación mediante la cual una empresa confía a otra la ejecución de una parte de la

producción o de ciertos servicios, de acuerdo con determina las directrices previamente establecidas. La tendencia actual es la de convertir la actividad de subcontratación en un elemento estructural de la organización del sistema productivo mediante el establecimiento de un reparto de trabajo entre empresas vinculadas por relaciones de colaboración. Esta organización de la producción, permite centralizar un núcleo principal del ciclo productivo y descentralizar la gestión de las demás actividades auxiliares o complementarias y accesorias.

Ahora bien, y según lo ya anotado, se aprecia que el outsourcing o subcontratación tiene las siguientes particularidades:

1. La existencia de una empresa que desarrolla diversas funciones,
2. La existencia de un tercero (sea persona natural o jurídica),
3. La existencia de funciones que la empresa desarrolla internamente y que no son esenciales para los procesos productivos,
4. La transferencia al tercero de dichas actividades no esenciales, para que éste se dedique a ellas y,
5. La dedicación exclusiva de la empresa a aquellas actividades que mejor sabe hacer.

Entonces, la subcontratación u outsourcing, desde el punto de vista analizado viene a ser una nueva forma de gestión o de administración de la empresa, cuyo objetivo es que la misma sólo se dedique a efectuar aquellas funciones que más conoce y que son más importantes, para lograr así una mayor eficiencia y competitividad en el mercado.

2.4.2. Beneficios del Contrato de Outsourcing.

El hecho que la empresa confíe ciertas funciones a un tercero trae consigo, indudablemente, tanto beneficios como riesgos, los cuales deben ser tomados en cuenta al momento de decidir la subcontratación de alguna actividad.

Entre los beneficios obtenidos por el contrato de outsourcing tenemos:

1. El beneficio más destacado, y que ya se ha dejado entrever, es que la empresa sólo se dedicará a las funciones que les son esenciales, es decir, aquellas que forman parte integral del negocio que se realiza. De esta forma se destinará la mayor parte de los recursos al desarrollo integral de aquellas áreas que son la base del negocio, con lo que se logrará un mayor rendimiento y aprovechamiento de todos los esfuerzos dirigidos a potenciar la productividad de la empresa.
2. En segundo término, a través de la externalización de funciones, es posible ahorrar costos, puesto que, si se encomienda la ejecución de ciertas actividades de la empresa a terceros, indudablemente que ello permitirá la reducción de costos al despreocuparse de operaciones que son sólo anexas al negocio y que no son conocidas de buena forma por la misma empresa. Al externalizar dichas actividades, cuyo desenvolvimiento acarrearían mayor especialización e inversión, es probable que se disminuyan los costos.
3. También es posible conocer realmente los costos, ello porque, como sucede muchas veces, la empresa no conoce efectivamente cuando es el valor que una determinada actividad empresarial demanda. A través del outsourcing es posible saber inmediatamente cuánto vale un servicio que se efectuaba internamente.

4. Al contratar servicios externos, también es posible que se obtenga un aumento en la productividad de la empresa. Los terceros que eventualmente se encargarán de actividades que sólo son accesorias o anexas al negocio, poseen infraestructura, tecnología y conocimientos que internamente la empresa no tiene. Al aprovechar todo ese material, los procesos de producción se acelerarán, resultando por consecuencia, un aumento en la productividad.
5. Es posible también transferir el costo a gasto variable. Como es un tercero quien cumplirá funciones que antes eran realizadas internamente, los costos de mantención de infraestructura y personal ya no existirán. Se eliminan costos para dar lugar a gasto variable como lo es el contratar servicios externos.
6. Por último, si en la toma de decisión para externalizar una función se elige acertadamente a la persona que la ejecutará, es evidente que se obtendrán servicios más eficientes, debido a que se contrata a un experto en la materia.

2.4.3. Riesgos del Contrato de Outsourcing.

Los riesgos que la subcontratación envuelve tienen relación directa con el tercero que será responsable de prestar los servicios requeridos.

1. La selección de la empresa externa se muestra como el mayor de los riesgos del outsourcing. Antes de encomendar la ejecución de funciones a una fuente exterior, es necesario saber exactamente quién es el tercero en cuestión. Es así como habrá que contar con la mayor información posible acerca de aspectos tales como: Infraestructura: es de vital importancia conocer cuál es el soporte material, técnico y administrativo que el tercero posee, ya que de ello va a depender si realizará una labor satisfactoria para la empresa que contrata sus servicios. Estabilidad financiera: al contratar los servicios de terceros ajenos al

negocio, la empresa lo hace con la intención de que la relación contractual sea de duración prolongada, es decir, que ella no se vea afectada por sucesos como la quiebra o insolvencia. Por lo mismo una fuerte base financiera y seriedad en su manejo se hacen imprescindibles. Organización: es fundamental que dicho tercero posea una organización administrativa eficaz y estable. Experiencia: aun cuando no es imprescindible, sin duda que es conveniente que la empresa externa haya adquirido cierta experiencia relativa a la realización de actividades específicas. Prestigio: también es necesario (pero en menor medida), que la empresa externa tenga cierta reputación reconocida en el campo de actividades que realiza, puesto que de esa-manera, la empresa que contrata sus servicios ganará la confianza suficiente respecto del desarrollo eficaz de las labores ejecutadas.

2. Para proceder a la subcontratación, es fundamental que entre la empresa y el tercero exista cierta afinidad o coincidencia en sus objetivos. El riesgo está, por tanto, en que aparezcan en diferencias en dichos objetivos.
3. También es posible que exista una falta de control de la empresa externa.
4. Por otro lado, puede suceder que la empresa pierda el control de información.
5. Otro de los riesgos que están presentes en el outsourcing consiste en que pueden aumentar los costos de gestión de la empresa, puesto que existirá una persona que esté a cargo del contrato de outsourcing. Esta persona tendrá una función controladora respecto de la empresa externa, originándose un nuevo costo para la empresa beneficiaría del servicio.

Teniendo en cuenta los riesgos antes expuestos, y para los efectos de tomar la decisión de contratar servicios externos, la empresa deberá hacer un análisis de los beneficios y riesgos que la externalización le acarreará.

2.5. Conceptualización Jurídico del Contrato de Outsourcing.

Un concepto en el ámbito jurídico del outsourcing, pasa necesariamente por el estudio de las llamadas relaciones laborales atípicas, debido a que la subcontratación tiene, precisamente, el carácter de una relación no típica.

Cuando se habla de relación laboral atípica, sin duda que ello se hace en contraposición a lo que llamamos relación laboral típica. Esta última es la que se ha conocido desde los inicios del derecho del trabajo, y que se encuentra constituida por los elementos clásicos del contrato individual de trabajo, esto es:

1. El acuerdo de voluntades de las partes que implica expresión de consentimiento lícito y válido)¹.
2. La relación jurídica directa, por lo tanto, personalísima.
3. La relación de subordinación y de dependencia.
4. Compromiso del trabajador a prestar sus servicios.
5. Compromiso del empleador a cumplir con la contraprestación conforme a lo estipulado en el contrato o de acuerdo a ley, y los derechos que le correspondan al trabajador.

2.6. Clases del Contrato de Outsourcing.

2.6.1. Outsourcing Tácito o Convencional.

Usualmente las razones para emplear el Outsourcing están vinculadas a problemas específicos de la empresa tales como la escasez de recursos financieros para

¹ Artículos 42 y 140 de Código Civil del Perú

inversiones de capital, débiles competencias para la gestión interna, ausencia de talento, o el deseo de reducir personal.

Por tanto, el outsourcing tácito o convencional, es aquel que busca reducir los costos internos y/o reducir los gastos de operación. El cual tiene como objetivos:

1. Reducir la carga prestacional,
2. Disponer de fondos de capital,
3. Obtención de recursos inexistentes a nivel interno,
4. Realización de procesos complejos.

El centro del Outsourcing táctico es el contrato. Por lo general este es negociado por el área de compras y por lo mismo es efectuado únicamente como un contrato comercial. Existe una tendencia a que las gerencias involucradas en toda la cadena de suministro se involucren, analicen y establezcan una sana interrelación con todo el equipo de la organización. Cuando esto se logra es posible obtener el mejor valor de los proveedores de Outsourcing, que es obtener el mejor servicio por la menor inversión de capital y el menor tiempo en la gestión.

2.6.2. Outsourcing Estratégico o de Colaboración.

El outsourcing estratégico es una relación para construir valor en el largo plazo. En lugar de trabajar con una gran cantidad de proveedores, en un modelo estratégico la empresa trabaja con una pequeña cantidad de proveedores de servicios integrados de primer nivel.

El outsourcing estratégico es aquel que se realiza con el fin de obtener mejoras estratégicas para la organización. Tiene como objetivos:

1. Obtención de bienes y/o servicios cuya calidad es significativamente superior a los que puede ofrecer la propia organización,
2. Acelerar los beneficios de la reingeniería,
3. Destinación de recursos para otros propósitos.

2.6.3. Outsourcing Transformacional.

El Outsourcing transformacional es la tercera generación del outsourcing. La primera etapa involucra hacer las cosas de acuerdo a las reglas existentes, la segunda etapa emplea el outsourcing como una parte del proceso de redefinición de la corporación. Esta la tercera etapa, usa el outsourcing para el propósito de redefinición del negocio. Para sobrevivir económicamente hoy en día las organizaciones deben transformarse ellas mismas y a sus mercados mediante desafíos cada vez más frecuentes y de mayor incertidumbre para redefinir el negocio mundial antes que este las redefina a ellas.

2.7. El Contrato de Outsourcing en la Legislación Peruana.

En el Perú, no existe legislación específica e integral en torno al contrato de outsourcing, aun cuando ella se juzga necesaria. Sólo tenemos dos alcances normativos que merecen comentarse.

Por un lado, el ya citado Reglamento de la Ley de Intermediación Laboral, en cuyo artículo 4 primer párrafo manifiesta tácitamente que el contrato de outsourcing no califica como intermediación laboral:

Artículo 4. De la tercerización de servicios. No constituye intermediación laboral los contratos de gerencia..., los contratos de obra, los procesos de tercerización externa, los contratos que tienen por objeto que un tercero se haga cargo de una parte integral del proceso productivo de una empresa (agregado nuestro: outsourcing) y los servicios prestados por empresas contratistas o subcontratistas, siempre que asuman las tareas contratadas

por su cuenta y riesgo, que cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales, y cuyos trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación.

Por otro lado, las normas intituladas sobre riesgos de tecnología de información, dictadas por la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras de Fondos de Pensiones y aprobadas por la Circular N° G105 – 2002, apreciándose en su artículo 6 un craso error al equiparar (en la sumilla) a la subcontratación con el outsourcing, así como al reducir a este último sólo al ámbito de la tecnología de información.

Artículo 6. Subcontratación (outsourcing). La empresa es responsable y debe verificar que se mantengan las características de seguridad de la información contempladas en la presente norma, incluso cuando ciertas funciones o procesos críticos puedan ser objeto de una subcontratación. Para ello se tendrá en cuenta lo dispuesto en la primera disposición final y transitoria del Reglamento. Asimismo, la empresa debe asegurarse y verificar que el proveedor del servicio sea capaz de aislar el procesamiento y la información objeto de la subcontratación, en todo momento y bajo cualquier circunstancia.

CAPÍTULO III:

**DESNATURALIZACIÓN DE LA
TERCERIZACIÓN EN EL CONTRATO DE
OUTSOURCING EN EL PERÚ**

CAPÍTULO III: DESNATURALIZACIÓN DE LA TERCERIZACIÓN EN EL CONTRATO DE OUTSOURCING EN EL PERÚ

3.1. Conceptualización de la Tercerización.

Cruz Villalón (1994), en su libro: *Derecho del Trabajo y Descentralización Productiva en España*, define que la tercerización laboral:

Se da cuando una empresa decide no realizar directamente a través de sus medios materiales y personales ciertas fases o actividades precisas para alcanzar el bien final de consumo, optando en su lugar por desplazarlas a otras empresas (pág. 8).

Por su parte, Benites (2004), nos menciona que:

La tercerización es la modalidad por medio de la cual una empresa contrata y delega la gerencia, así como la operación de ciertas actividades, que no forman parte de sus habilidades principales, a empresas (Outsource) altamente especializadas.

Asimismo, Zavala Rivera (2011), en su libro: *El ABC del Derecho Laboral y Procesal Laboral*, menciona que:

[...] La subcontratación o tercerización de bienes o servicios, conocida también como la subcontratación de empresas, consiste en que una empresa confía en otra el suministro de bienes o servicios, lo que la empresa encargada realiza por su cuenta y riesgo, por medio de sus propios recursos. Los trabajadores que prestan sus servicios en este caso se encuentran bajo la subordinación de la empresa empleadora y se hace cargo del pago de las remuneraciones, los beneficios sociales y todas las demás obligaciones que le son inherentes a su calidad de empleador [...] (pág. 30).

Parafraseando a Jorge Toyama Miyagusuku (2015), se podría definir al outsourcing o tercerización como todo proceso de externalización o desplazamiento hacia actividades empresariales autónomas o independientes, de funciones o actividades de una parte del ciclo productivo, proceso administrativo, área o actividad, que previamente se

desarrollaban por una misma empresa o, que desde el inicio de sus operaciones fue delegada a un tercero (pág. 188).

La tercerización de servicios es una relación de negocios entre empresarios. Se trata de un concepto económico antes que jurídico: una forma de organización empresarial a través de la vinculación ente diferentes sujetos a fin de hacer más efectivas las actividades en las cuales se encuentran involucrados. Partiendo de esta premisa, la tercerización de servicios puede definirse como una relación por la cual la empresa tercerizadora realiza una obra o servicio que se incorpora en el proceso productivo de una empresa principal.

En la Ley Nº 29245 que realmente regula la tercerización, refiere que se entiende por tercerización la contratación de empresas para que desarrollen actividades especializadas u obras, siempre que aquellas asuman los servicios prestados por su cuenta y riesgo; cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales; sean responsables por los resultados de sus actividades y sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación.

Vale decir que lo que ha dispuesto el legislador es que se podrá recurrir a la tercerización, siempre y cuando la empresa tercerizadora cumpla ciertos requisitos que le permitan realizar el servicio o la obra que se le ha encomendado. Es decir, que, si es que no se cumplen con estos requisitos, estaríamos hablando solo de una provisión de mano de obra y es por ello que se han dictado estas normas, ya que en la práctica existían muchos casos en las cuales existían una prestación de servicios entre empresas, pero en la realidad se trataba de una misma unidad económica o simplemente eran formadas para evitar gastos laborales.

De la definición establecida por la ley, no hace mención a que la contratación solo sea para actividades principales; sin embargo, en el reglamento en su artículo 2 dispone que: el ámbito de la Ley comprende a las empresas principales cuyos trabajadores estén sujetos

al régimen laboral de la actividad privada, que tercerizan su actividad principal siempre que se produzca con desplazamiento continuo de los trabajadores de las empresas tercerizadoras a los centros de trabajo o de operaciones de aquellas.

En efecto, el Reglamento restringe el ámbito de aplicación a aquellas tercerizaciones referidas a la actividad principal de la empresa principal. Con ello, una primera lectura de la norma, señalaría que las tercerizaciones de actividades complementarias quedan fuera del ámbito de aplicación de las obligaciones y garantías, lo cual no estaba previsto ni por la Ley ni por el reglamento.

Como quiera que la regulación solo es para la tercerización con un desplazamiento continuo; el reglamento de la ley ha establecido que se configura la continuidad cuando:

- i. El desplazamiento ocurra cuando menos durante más de un tercio de los días laborables del plazo pactado en el contrato de tercerización. Con este requisito debemos de precisar que solo se tomará en cuenta los días laborables, no considerándose aquellos días que los trabajadores no se hayan trasladado a las instalaciones de la empresa principal; ya que podrían ser días feriados, días de descanso obligatorio, etc.
- ii. Exceda de 420 horas o 52 días de trabajo efectivo, consecutivos o no, dentro de un semestre. En este requisito también tiene que considerarse los días efectivamente laborados, pero más que todo ya está supeditado al cumplimiento de horas, dejándose de lado en un primer momento las jornadas que pueda haber tenido.

3.2. Base Normativa de la Tercerización.

La Ley Nº 29245, el Decreto Legislativo Nº 1038 y el Decreto Supremo Nº 006 – 2008 – TR² (en adelante, “la Ley”, “el Decreto Legislativo” y “el Reglamento”, respectivamente), normas que tenían por propósito regular el fenómeno de la tercerización de servicios.

La razón por la cual se regula mediante normas laborales especiales un mecanismo de vinculación empresarial que responde a la lógica del derecho civil radica en los efectos perjudiciales que la tercerización puede generar en los trabajadores, ya sea porque aligera la planilla de la empresa principal, la posibilidad de su utilización fraudulenta, como por la disociación que se genera entre el empleador como beneficiario mediato del trabajo y la empresa principal como beneficiario inmediato.

Así, esto está expresamente plasmado en las discusiones previas que condujeron a la aprobación de la Ley.

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 colectivos³.

Es decir, la regulación de la tercerización de servicios responde primordialmente a la utilización ilegítima de este mecanismo de vinculación empresarial, asociado al destaque de mano de obra para supuestos diferentes a los permitidos por la legislación de intermediación laboral.

² Ley Nº 29245, “Ley que regula los servicios de Tercerización”; Decreto Legislativo Nº 1038, “Decreto Legislativo que precisa los alcances de la Ley Nº 29245, Ley que regula los servicios de Tercerización”; y, Decreto Supremo Nº 006-2008-TR, “Aprueban el Reglamento de la Ley Nº 29245 y del Decreto Legislativo Nº 1038, que regulan los servicios de tercerización”.

³ Dictamen recaído en el Proyecto de Ley Nº 1696 / 2007 – CR, que propone la “Ley que regula los servicios de tercerización”.

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

- i. Un primer nivel dirigido a definir la tercerización de servicios y a determinar las consecuencias de la desnaturalización de este mecanismo de vinculación empresarial (para diferenciar la tercerización de servicios de la simple provisión de mano de obra).
- ii. Un segundo nivel dirigido a establecer obligaciones y garantías en cierto tipo de tercerizaciones, concretamente, aquellas que recaen sobre la actividad principal de la empresa principal y que implican el desplazamiento continuo del personal de la empresa tercerizadora.

3.3. Ámbito de Aplicación de la Tercerización.

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

El ámbito de la Ley comprende a las empresas principales cuyos trabajadores estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que tercerizan su actividad principal, siempre que se produzca con desplazamiento continuo de los trabajadores de las empresas tercerizadoras a los centros de trabajo o de operaciones de aquellas (...)

Es decir, solo están comprendidas bajo esta normativa: las empresas principales cuyos trabajadores estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que tercerizan su actividad principal, siempre que se produzca con desplazamiento continuo de los trabajadores de las empresas tercerizadoras a los centros de trabajo o de operaciones de aquellas. La tercerización de servicios en el sector público se rige por las normas de contrataciones y adquisiciones del Estado y normas especiales que se expidan sobre la materia.

También están incluidos en esta normativa los contratos de gerencia conforme a la Ley General de Sociedades (artículo 193), los contratos de obra, los procesos de tercerización externa, los contratos que tienen por objeto que un tercero se haga cargo de una parte integral del proceso productivo.

De lo que podemos colegir de esta disposición; estarían excluidos de los dispositivos materia de análisis; los mecanismos de vinculación empresarial como la tercerización sin desplazamiento continuo y las provisiones de bienes y servicios sin tercerización, y algo muy importante a tener en cuenta es la definición tomada del Reglamento de la Ley de Tercerización, en la que solo se hace mención a las empresas que tercerizan su actividad principal; por lo que se estaría dejando la opción que si es que existen empresas que tercerizan sus actividades no principales con desplazamiento continuo, tampoco estarían bajo el ámbito de las normas de la tercerización.

3.4. Requisitos de la Tercerización.

Existen requisitos aplicables a todas las tercerizaciones de servicios a fin de evitar que mediante este mecanismo contractual se produzca la simple provisión de personal para actividades prohibidas.

El incumplimiento de tales requisitos, por ende, acarrea la desnaturalización de la tercerización y la incorporación en la planilla de la empresa principal de los trabajadores de la empresa contratista o tercerizadora.

Respecto a este punto, referido a todas las tercerizaciones de servicios, la Ley establece requisitos y elementos característicos. La diferencia entre los requisitos y los elementos característicos radica en el alcance absoluto de los primeros (su ausencia determina la invalidez de la tercerización) y la relativización de los segundos de acuerdo al artículo 4

del Reglamento (que actúan como indicios y permite su evaluación de según cada caso concreto).

De la definición que nos da la ley, se pueden distinguir los siguientes requisitos, los mismos que la inexistencia de uno, cualquiera de ellos, desvirtúa la tercerización⁴.

- i. Las empresas tercerizadoras deben asumir los servicios prestados por su cuenta y riesgo; esto quiere decir que contarán con una autonomía técnica y funcional, contarán con un sistema de gestión y de personal ajenas de la empresa principal o usuaria. Frente a fallas en el servicio estas serán asumidas por esta, no existe las responsabilidades compartidas por las pérdidas que puedan originar en el desenvolvimiento de las prestaciones.
- ii. Las empresas tercerizadoras cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales; en este caso la empresa deberá contar con su capital, con su infraestructura, con las herramientas que va a utilizar su labor.
- iii. Las empresas tercerizadoras deben ser responsables por los resultados de sus actividades; es decir, que frente a situaciones en las cuales exista un incumplimiento total o parcial de las obligaciones, o no se hayan dado los resultados por las cuales se les contrato causando algún tipo de perjuicio, será esta quien deba de asumirla directamente.
- iv. Los trabajadores de las empresas tercerizadoras estén bajo su exclusiva subordinación, es decir, que la empresa principal no deberá de tener porque regular las actividades que realiza la persona de la empresa tercerizadora, tampoco podrá sancionar ni dar órdenes o lineamientos; no estarán dentro de su estructura orgánica

⁴ Artículo 2. Definición. Se entiende por tercerización de servicios la contratación de empresas para que desarrollen actividades especializadas u obras, siempre que aquellas asuman los servicios prestados por su cuenta y riesgo; cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales; sean responsables por los resultados de sus actividades y sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación.

ni funcional; los trabajadores no estarán sometidos a reglamentos o directivas internas de la empresa principal.

3.5. Elementos Característicos.

A parte de cumplir ciertos requisitos la norma también ha dispuesto que se deben de tener en cuenta los siguientes característicos:

- i. La pluralidad de clientes, en un comienzo este requisito fue muy cuestionado, en el sentido que era muy inflexible, puesto que no se consideraba a las empresas que recién iniciaban sus actividades u otras circunstancias; es por ello que a través del Decreto Legislativo N° 1038, publicado el 25 junio de 2008, refiere que las empresas podrán adecuarse y tener más de un cliente en un plazo de un año a partir de la vigencia de la ley, es decir, tienen hasta el 24 de junio de 2009. De igual plazo (1 año) dispondrán las empresas que recién se constituyan, a contar desde el momento de su constitución. Esta disposición no exonera de la prohibición de efectuar simple provisión de personal ni de las exigencias de autonomía empresarial en la tercerización de servicios. En casos excepcionales, por razones objetivas y demostrables, la pluralidad de clientes puede ser no considerada como característica.

De acuerdo con lo previsto por el artículo 4 del Decreto Supremo N° 006 – 2008 – TR, refiere que la pluralidad de clientes no será un indicio a valorar en los siguientes casos:

- i. Cuando el servicio objeto de tercerización solo sea requerido por un número reducido de empresas o entidades dentro del ámbito geográfico, del mercado o del sector en que desarrolla sus actividades la empresa tercerizadora.

- ii. Cuando, en base a la naturaleza del servicio u obra, existan motivos atendibles para el establecimiento de pacto de exclusividad entre la empresa principal y la tercerizadora.
- iii. Cuando la empresa tercerizadora se encuentre acogida al régimen de la microempresa.

Como podemos observar, este elemento ha ido flexibilizándose, ya que en un comienzo restringía el campo de acción a las empresas que solo contaban con un cliente y que por razones o circunstancias ajenas no podrían tener más.

- i. Que cuente con equipamiento, es decir, que los instrumentos o los medios deben de ser de propiedad o se encuentre bajo su administración de la empresa tercerizadora; no se admite que estos sean de propiedad de la empresa usuaria o principal en algunos casos existen simulaciones de contratos de alquiler de bienes u otras figuras que tienden a desvirtuar esta exigencia.

En el reglamento de la ley establece que cuando resulte razonable, la empresa tercerizadora podrá usar equipos o locales que no sean de su propiedad, siempre que los mismos se encuentren dentro de su ámbito de administración o formen parte componente o vinculada directamente a la actividad o instalación productiva que se le haya entregado para su operación integral. Con este dispositivo, da la posibilidad de utilizar bienes que no sean de su propiedad, pero esto es solo para circunstancias excepcionales, mas no como una regla.

- ii. La inversión de capital: las empresas tercerizadoras deben de contar con el capital suficiente para que garanticen el cumplimiento de los servicios que se le está encomendando la empresa principal o usuaria; además deberá de tener el dinero que asegure el cumplimiento de las obligaciones laborales de los trabajadores.

- iii. La retribución por obra o servicio. En ningún caso se admite la sola provisión de personal. Vale decir que cuando se realiza la prestación del servicio, es por una parte de un proceso o por todo un proceso; pero no es por el número de trabajadores destacados; si a una empresa se le contrata para realizar el transporte de una mercadería, el pago será por este servicio mas no por el número de trabajadores o los costos que incurran en su contratación.
- iv. Si es que en las actividades es difícil, distinguir los elementos o características antes descritas; tanto la empresa tercerizadora como la empresa principal podrán aportar otros elementos de juicio o indicios destinados a demostrar que el servicio ha sido prestado de manera autónoma y que no se trata de una simple provisión de personal, tales como la separación física y funcional de los trabajadores de una y otra empresa, la existencia de una organización autónoma de soporte a las actividades objeto de la tercerización, la tenencia y utilización por parte de la empresa tercerizadora de habilidades, experiencia, métodos, secretos industriales, certificaciones, calificaciones o, en general, activos intangibles volcados sobre la actividad objeto de tercerización, con los que no cuente la empresa principal, y similares.

En general, los elementos característicos apuntan a demostrar la existencia de autonomía empresarial entre la empresa principal y la empresa tercerizadora.

Finalmente, de la lectura conjunta de los requisitos y los elementos característicos se puede concluir que la regulación de la tercerización de servicios apunta a descartar que exista una mera provisión de personal.

Dicho esto, a efectos de sistematizar los requisitos que recoge la legislación peruana para que exista una tercerización de servicios, podemos clasificar los requisitos y elementos

de la siguiente forma: (i) requisito objetivo: se contrata la ejecución de actividades especializadas u obras; y, (ii) requisito subjetivo: se contrata a una empresa tercerizadora real.

El requisito objetivo (ejecución de actividades especializadas u obras) es una clara muestra de la búsqueda de proscribir el simple destaque de personal (salvo lo dispuesto en la Ley de Intermediación Laboral) debido a que el encargo que es objeto de la tercerización no puede ser cubierto con la mera provisión de mano de obra.

El requisito objetivo exige que la actividad especializada u obra se constituya como un servicio integral. Asimismo, la forma de retribución por obra o servicio apunta a descartar que la empresa principal sólo retribuya a la empresa tercerizadora por el personal desplazado para cumplir el encargo.

Con relación a este elemento objetivo, la configuración del objeto del negocio como una obra u actividad excluye de la tercerización a aquellos contratos cuyo objeto sea uno distinto a la ejecución de una obra o servicio a favor de la empresa principal, como sucede, por ejemplo, con los contratos que tienen por objeto obligaciones de dar, como es el caso de los contratos de compraventa o suministro.

Por otro lado, el requisito subjetivo se dirige a demostrar que la empresa tercerizadora es un empresario tanto en un sentido mercantil como laboral.

Desde la perspectiva mercantil, la empresa tercerizadora es una entidad que cuenta con una organización propia que le permite asumir riesgos en el mercado y, a partir de éstos, obtener ganancias o ser responsable de sus pérdidas. De ahí que se prevean como requisitos que la empresa tercerizadora asuma el servicio por su cuenta y riesgo, cuente

con sus propios recursos y, como elementos característicos, que tenga pluralidad de clientes, equipamiento y realice inversiones de capital.

Desde la perspectiva laboral, la empresa tercerizadora debe ser una real entidad empleadora. De ahí que los trabajadores por intermedio de los cuales se cumple el encargo asignado por la empresa principal deban encontrarse bajo la exclusiva subordinación de la empresa tercerizadora.

Con relación a ello, cabe agregar que los requisitos objetivos y subjetivos son tomados en cuenta por la Dirección Nacional del Trabajo mediante la Directiva N° 002–2007/MTPE/2/11.4, la que recoge los diferentes elementos a tomar en cuenta al fiscalizar la autonomía empresarial que se exige a las empresas tercerizadoras.

En conclusión, la regulación genérica de la tercerización de servicios apunta a diferenciar este mecanismo de contratación de la intermediación laboral. Ello ocurrirá cuando se contrata un servicio integral (que implica que el encargo no pueda ser satisfecho con el mero destaque de personal) a una empresa tercerizadora (independiente de la empresa principal).

De esta manera, ahí donde no se verifiquen tales elementos, la tercerización de servicios se desnaturalizará y el personal de la empresa tercerizadora mantendrá un vínculo laboral directo con la empresa principal.

3.6. Desnaturalización de la Tercerización.

Son diversos los autores que definen la desnaturalización del vínculo laboral, entre ellos podemos citar a los siguientes:

Arce Ortiz (2008), en su libro: *Derecho Individual de Trabajo en el Perú. Desafíos y Deficiencias*, nos dice que la desnaturalización es:

El manejo de contratar transitoriamente en distintos rubros, que muchas veces este tipo de contratación que desarrollen en realidad no será temporal, sino que serán de manera indefinidas. De allí que la desnaturalización en el derecho del trabajo normalmente se asocia a categorías como la simulación absoluta y el fraude a la ley (pág. 206).

Castillo Mercado (2014), en su Tesis de Grado, nos menciona que:

La desnaturalización de una institución laboral es un lugar común en los conflictos laborales, pues significa aludir a una de las principales razones o causas de las controversias laborales judicializadas, las que se expresan, en la inejecución de prestaciones económicas previstas (pág. 3).

Por su parte, Marcial Rubio Correa (2014), en su libro: *Nulidad y Anulabilidad. La Invalidez del Acto Jurídico*, nos menciona que:

La desnaturalización en el derecho del trabajo equivale a hablar en el derecho civil de invalidez o nulidad, con la diferencia que mientras en el ámbito civil las normas imperativas son escasas, el derecho del trabajo está integrado casi en su integridad por normas imperativas (pág. 225).

Ruiz Pacheco (2016), en su Tesis de Grado, nos menciona que:

La figura de la desnaturalización consiste en una derivación de la aplicación del principio de la primacía de la realidad, que en tanto los contratos de locación y de trabajo guardan mucha relación, por ello fácilmente de un vínculo civil pasa a una laboral (pág. 23).

Para el presente trabajo de investigación, tomaremos como base y referencia el Reglamento, en el cual se precisa de forma más detallada las acciones que constituirán la desnaturalización de la relación, cuando en su artículo 5° establece:

Se produce la desnaturalización de la tercerización:

- i. En caso que el análisis razonado de los elementos contemplados en los artículos 2 y 3 de la Ley y 4 del presente reglamento indique la ausencia de autonomía empresarial de la empresa tercerizadora.
- ii. Cuando los trabajadores de la empresa tercerizadora están bajo la subordinación de la empresa principal.

- iii. En caso que continúe la prestación de servicios luego de transcurrido el plazo al que se refiere el último párrafo del artículo 9 del presente reglamento, cuando se produce la cancelación del registro.

3.7. Derecho a Informar a los Trabajadores.

Al iniciar la ejecución del contrato, la empresa tercerizadora tiene la obligación de informar por escrito a los trabajadores encargados de la ejecución de la obra o servicio, a sus representantes, así como a las organizaciones sindicales y a los trabajadores de la empresa principal, lo siguiente:

- i. La identidad de la empresa principal, incluyendo a estos efectos el nombre, denominación o razón social de esta, su domicilio y número de registro único del contribuyente.
- ii. Las actividades que son objeto del contrato celebrado con la empresa principal, cuya ejecución se llevará a cabo en el centro de trabajo o de operaciones de la misma.
- iii. El lugar donde se ejecutarán las actividades mencionadas en el numeral anterior.

El incumplimiento de esta obligación constituye infracción administrativa, de conformidad con lo señalado en las normas sobre inspección del trabajo.

Esta información se encuentra referida a la actividad empresarial a ejecutar y a la unidad productiva o ámbito de la empresa principal en la que la misma será realizada. Dicha información podrá ser incluida en los contratos de trabajo o transmitida a los trabajadores de la empresa tercerizadora mediante comunicación escrita.

La obligación de informar de la empresa tercerizadora, se efectúa por escrito ante los trabajadores encargados de la ejecución de la obra o servicio, sus representantes y sus

organizaciones sindicales, antes del desplazamiento. En el caso de los trabajadores de la empresa principal, dicha obligación se cumple a través del empleador de los mismos.

La empresa principal deberá informar a la organización sindical o, en su defecto, a los delegados que representen a sus trabajadores, acerca de la identidad de la empresa tercerizadora y de los trabajadores desplazados, así como las actividades que estos realizarán dentro de los cinco días siguientes al mes calendario en que se produjo el desplazamiento o dentro de las 24 horas de la solicitud que sea efectuada por parte de la organización sindical.

Esta información y comunicación se realiza con la finalidad de que tanto los trabajadores de la empresa principal como de la empresa tercerizadora; tengan la información sobre que personal está laborando en sus instalaciones o para qué empresas están laborando; de tal manera que en visitas inspectivas se pueda determinar con exactitud cuál es el personal que pertenece a la empresa principal y qué actividades o servicios está realizando y de esta manera distinguir del personal que pertenece a la empresa principal o usuaria.

3.8. Responsabilidad de la Empresa Principal.

La empresa principal que contrate la realización de obras o servicios con desplazamiento de personal de la empresa tercerizadora es solidariamente responsable por el pago de los derechos y beneficios laborales y por las obligaciones de seguridad social devengados por el tiempo en que el trabajador estuvo desplazado.

La responsabilidad solidaria incluye solo a los incumplimientos que se produzcan durante el periodo de desplazamiento. La empresa tercerizadora mantiene su responsabilidad por el plazo establecido para la prescripción laboral (4 años).

Este dispositivo también fue muy controversial en un primer momento; toda vez que se suponía que si ante un incumplimiento de la empresa principal la solidaridad alcanzaba a todos los beneficios que podrían haber pactado con sus trabajadores; sin embargo, de acuerdo con el artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1038, publicado el 25 junio de 2008, la solidaridad solo contrae únicamente a las obligaciones laborales y de seguridad social de cargo de la empresa tercerizadora establecidos por norma legal, y no a las de origen convencional o unilateral.

Por su parte, el Decreto Supremo N° 006 – 2008 – TR, Reglamento de la Ley de Tercerización, establece que la responsabilidad alcanza al empresario principal, al contratista y al subcontratista, quienes son deudores solidarios frente al trabajador impago o a la entidad de previsión social.

Las obligaciones laborales establecidas por norma legal incluyen el pago de las remuneraciones ordinarias y de los beneficios e indemnizaciones laborales previstas por ley.

Las obligaciones de previsión social incluyen las contribuciones y aportes que debe retener o pagar el empleador al seguro social de salud, o a un sistema pensionario. La solidaridad en materia de seguro complementario de trabajo de riesgo se rige por lo dispuesto en el artículo 5 de las Normas técnicas del seguro complementario de trabajo de riesgo, aprobadas por el Decreto Supremo N° 003 – 98 – SA.

Además, en el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1038, la empresa principal obligada a asumir obligaciones de la tercerista, en razón de la solidaridad, tiene derecho de repetición contra esta, y adquiere los derechos y privilegios del crédito laboral en caso de insolvencia o quiebra. De esta manera es que la solidaridad que en un primer momento

era demasiado permisiva tuvo que regularse adecuadamente para proteger los intereses de las empresas principales.

3.9. Obligaciones y Garantías de las Tercerizaciones Delimitadas por la Ley, Decreto Legislativo y el Reglamento.

Junto a la regulación genérica de toda tercerización de servicios, en la Ley, el Decreto Legislativo y el Reglamento se establecen obligaciones y garantías que recaen sobre cierto tipo de tercerizaciones. Seguidamente veremos cuáles son las obligaciones y garantías a las que hacemos mención y en qué tipo de tercerizaciones son aplicables.

En primer lugar, con relación a las obligaciones y garantías, la Ley, el Decreto Legislativo y el Reglamento contemplan las obligaciones de registro, garantía de solidaridad, contenido contractual y deberes de información:

- i. La empresa tercerizadora debe registrarse en el Registro Nacional de Empresas Tercerizadoras a cargo de la Autoridad Administrativa de Trabajo (la obligación se considera cumplida si en la planilla electrónica se registra el desplazamiento de personal a empresas principales.
- ii. La empresa principal es solidariamente responsable por el pago de los derechos y beneficios laborales y por las obligaciones de seguridad social de los trabajadores de la empresa tercerizadora que son desplazados para cumplir el encargo asignado.

Inexplicablemente los alcances de la solidaridad se reducen a las obligaciones de índole legal, dejándose de lado aquellas que hayan podido verse configuradas a nivel convencional o unilateral (por ejemplo, un convenio colectivo).

De otro lado, la solidaridad tiene un plazo de prescripción de un año contado a partir de la conclusión del desplazamiento, luego del cual el único obligado será la empresa de tercerización.

- iii. En el contrato de tercerización debe especificarse (i) que los trabajadores desplazados están subordinados a la empresa tercerizadora y no a la empresa principal, (ii) cuál es la actividad empresarial a ejecutarse en virtud de la tercerización y (iii) en qué unidades o ámbitos de la empresa principal se realiza. Esto deberá ser transmitido por la empresa tercerizadora a su personal ya sea a través de la incorporación en los contratos de trabajo o mediante una comunicación escrita.
- iv. La empresa tercerizadora debe informar por escrito a los trabajadores, sus representantes, al sindicato y a los trabajadores de la empresa principal, antes del desplazamiento, sobre: (i) datos de la empresa principal (domicilio, R.U.C., razón social, etc.); (ii) actividades objeto del contrato de tercerización que se llevarán a cabo en el centro de trabajo o de operaciones de la empresa principal; (iii) lugar donde se ejecutarán las actividades. En el caso de los trabajadores de la empresa principal, esta información será transmitida a través de la propia empresa principal.
- v. La empresa principal deberá informar al sindicato o, en su defecto, a los delegados o trabajadores, sobre la identidad de la empresa tercerizadora, la identidad de los trabajadores desplazados y las actividades que éstos realizarán.

Por las implicancias en el mercado de trabajo, el efecto más relevante de la regulación de la tercerización de servicios radica en el establecimiento de la responsabilidad solidaria de la empresa principal.

En segundo lugar, con relación al tipo de tercerizaciones comprendidas por las obligaciones y garantías señaladas previamente, la Ley, el Decreto Legislativo y el Reglamento delimitan su ámbito de aplicación a aquellas tercerizaciones que reúnen ciertas características, a saber, las que recaen sobre la actividad principal de la empresa principal e implican desplazamiento continuo, conforme veremos a continuación.

En efecto, el ámbito de aplicación de la tercerización de servicios regulada (aquella que implica obligaciones y garantías) ha tenido variaciones según se aprobaron la Ley, el Decreto Legislativo y el Reglamento.

Así, si bien es cierto que la Ley supeditaba la solidaridad y el contenido contractual a las tercerizaciones con desplazamiento, no excluía de las obligaciones de registro, y de información a otras tercerizaciones.

Esto, con la publicación del Decreto Legislativo, varió sustancialmente, puesto que en tal norma se redujo el ámbito de aplicación de las obligaciones y garantías a un tipo específico de tercerización.

Así, el Decreto Legislativo en su artículo 2 señaló que:

Las obligaciones y restricciones establecidas en los artículos 4 al 9 de la Ley N° 29245 son aplicables a aquellas empresas tercerizadoras que realizan sus actividades con desplazamiento continuo de personal a las instalaciones de la principal, no así a los supuestos de tercerización sin desplazamiento ni a las que lo hagan en forma eventual o esporádica.

Es decir, con la entrada en vigencia del Decreto Legislativo, tanto las obligaciones de registro, la de contenido contractual, la de información y la garantía de la solidaridad, quedaron restringidas a la tercerización con desplazamiento continuo a las instalaciones de la principal.

No obstante, el Reglamento introdujo otras variaciones que son necesarias resaltar. De ese modo, el artículo 2 establece que:

El ámbito de la Ley comprende a las empresas principales cuyos trabajadores estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que tercerizan su actividad principal, siempre que se produzca con desplazamiento continuo de los trabajadores de las empresas tercerizadoras a los centros de trabajo o de operaciones de aquellas.

Las variaciones, cuya legalidad podría resultar cuestionables, radican en la modificación del ámbito de aplicación de la Ley y el Decreto Legislativo.

En efecto, el Reglamento restringe el ámbito de aplicación a aquellas tercerizaciones referidas a la actividad principal de la empresa principal. Con ello, una primera lectura de la norma, señalaría que las tercerizaciones de actividades complementarias quedan fuera del ámbito de aplicación de las obligaciones y garantías, lo cual no estaba previsto ni por la Ley ni por el Decreto Legislativo.

Asimismo, el Reglamento amplía el ámbito de aplicación de las obligaciones y garantías a tercerizaciones con desplazamiento al centro de operaciones. Según el Decreto Legislativo, las obligaciones estaban restringidas a aquellas tercerizaciones con desplazamiento continuo a las instalaciones de la empresa principal. Las instalaciones de la empresa principal, según el mismo Reglamento, se identifican con el centro de trabajo más no con el centro de operaciones.

De esa forma, el Reglamento conduce a que las tercerizaciones comprendidas por las obligaciones y garantías que hemos señalado sean aquellas que estén referidas a una actividad principal y que impliquen desplazamiento continuo al centro de trabajo o de operaciones.

CAPÍTULO IV:
ANÁLISIS Y RESULTADOS

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS Y RESULTADOS

Análisis de la necesidad de modificar la legislación del outsourcing con el fin de evitar el uso excesivo de la tercerización.

En esta parte de la investigación corresponde plasmar los resultados que se han obtenido del análisis de los aspectos que han estructurado el trabajo de campo, dada la constitución de la investigación una de tipo descriptiva, procedimos al análisis de la realidad que circunda el tema de investigación; siendo que la población se delimitó en del distrito judicial de Lambayeque en donde se recogieron las posturas de los operadores jurídicos en el campo del Derecho Penal.

Siendo así, se logró estimar que la muestra a trabajar este conformada por cincuenta (50) individuos, sobre los cuales se aplicó la encuesta que figura en el anexo número N° 01.

4.1. Análisis de los resultados.

Tal cual lo detallado anteriormente, procederemos a plasmar los resultados, según corresponda al rubro, de la siguiente manera:

4.1.1. Resultados del análisis estadístico.

4.1.2. Resultados de la opinión de operadores jurídicos.

En esta sección del análisis, dirigiremos la atención a la opinión recogida de los operadores jurídicos en la ciudad de Chiclayo, la misma que resultó de la aplicación del cuestionario de encuesta que figura como Anexo N° 01 de esta investigación.

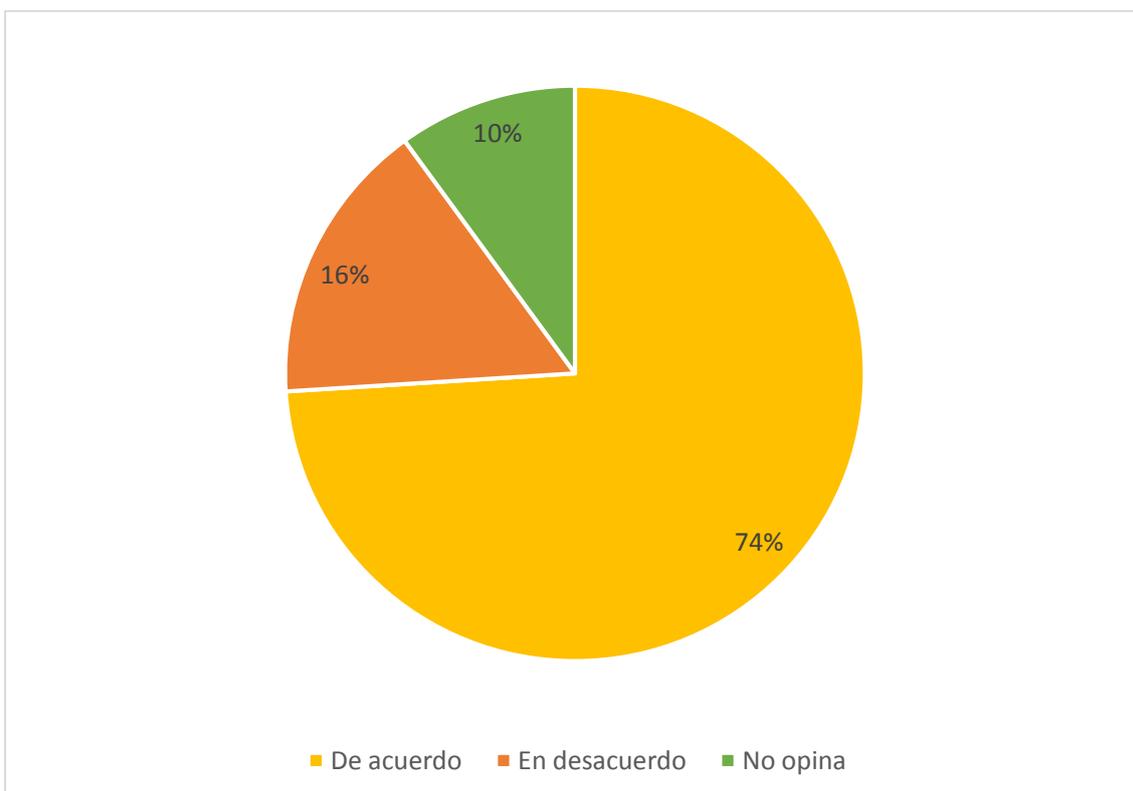
Los resultados de la opinión de los operadores nos darán la luz del conocimiento que se maneja en la comunidad jurídica respecto al tema materia de investigación,

ello constituirá un factor importante al momento de la construcción de la discusión en cuanto lo referido a las conclusiones.

Así tenemos la primera interrogante planteada cuyos resultados se plasman inicialmente como sigue:

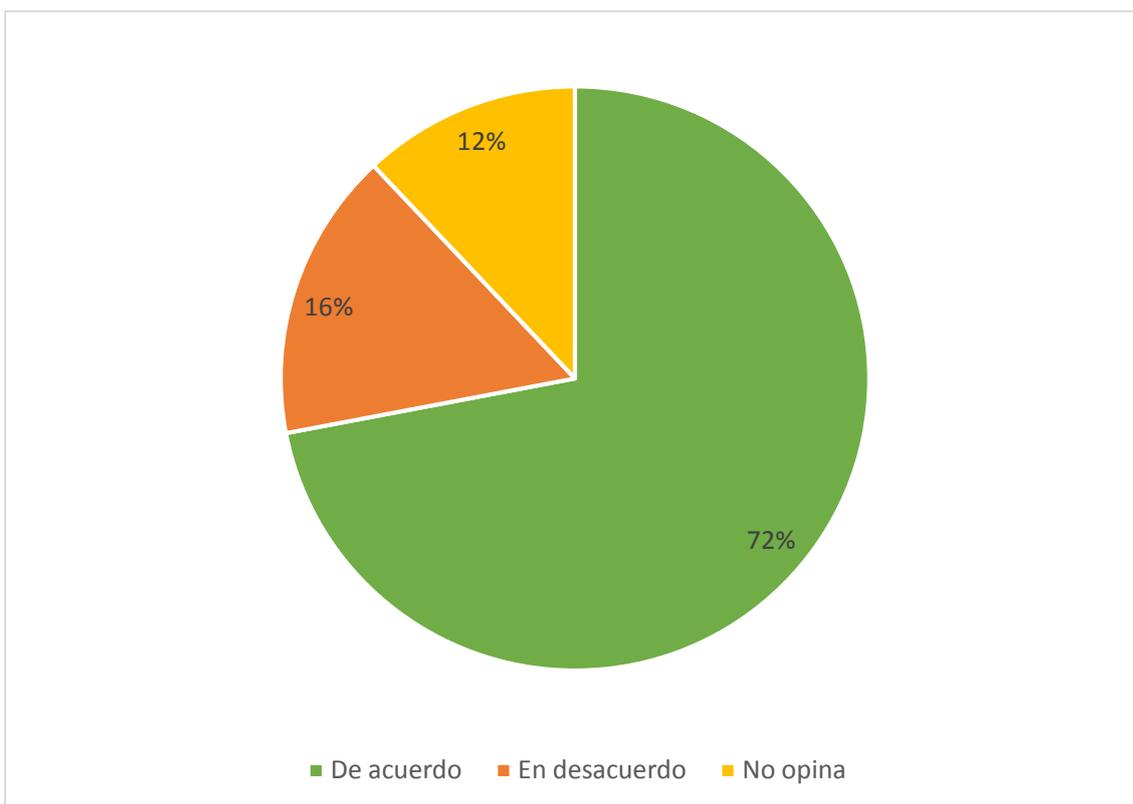
CUADRO N° 01:

1. La actividad principal es aquella que constituye el giro empresarial, la cual no deberá delegarse a responsabilidad de personal sub contratado:	
a. De acuerdo	37
b. En desacuerdo	8
c. No opina.	5
TOTAL	50



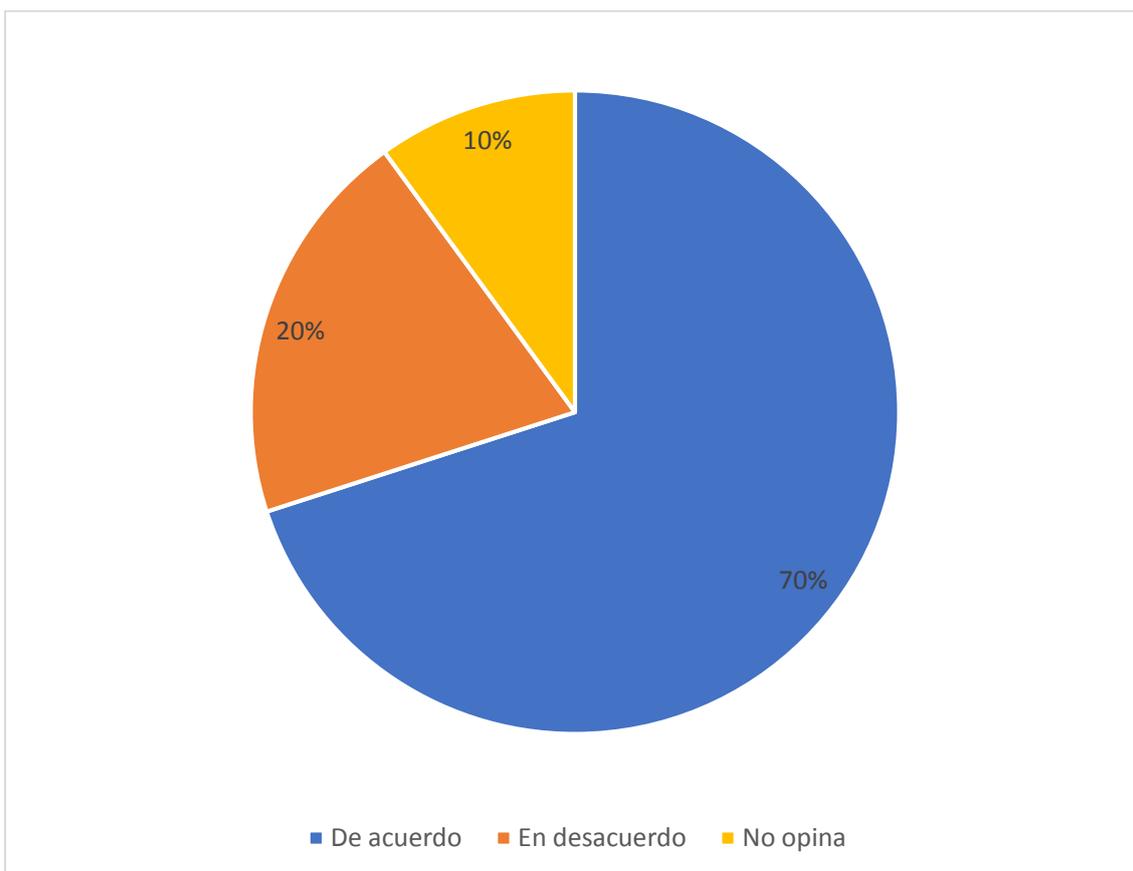
2. La permisibilidad que otorga el reglamento respecto al encargo de la actividad principal de una empresa en un contrato de tercerización, colisiona con la configuración de la actividad principal en la Ley de tercerización.

a. De acuerdo	36
b. En desacuerdo	8
c. No opina.	6
TOTAL	50



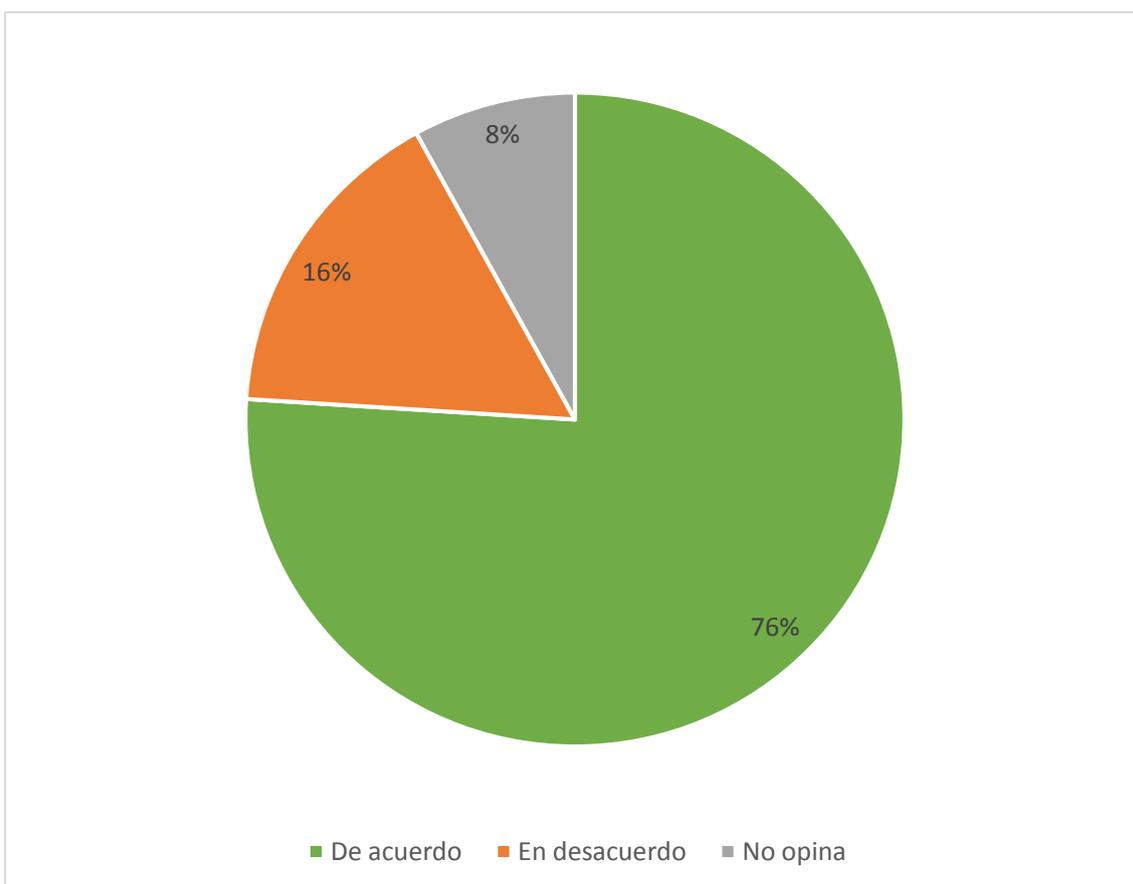
3. El rango que ocupa la Ley de tercerización sobre su reglamento, debe ser contemplado por el juzgador al momento de resolver el conflicto sobre desnaturalización.

a. De acuerdo	35
b. En desacuerdo	10
c. No opina.	5
TOTAL	50



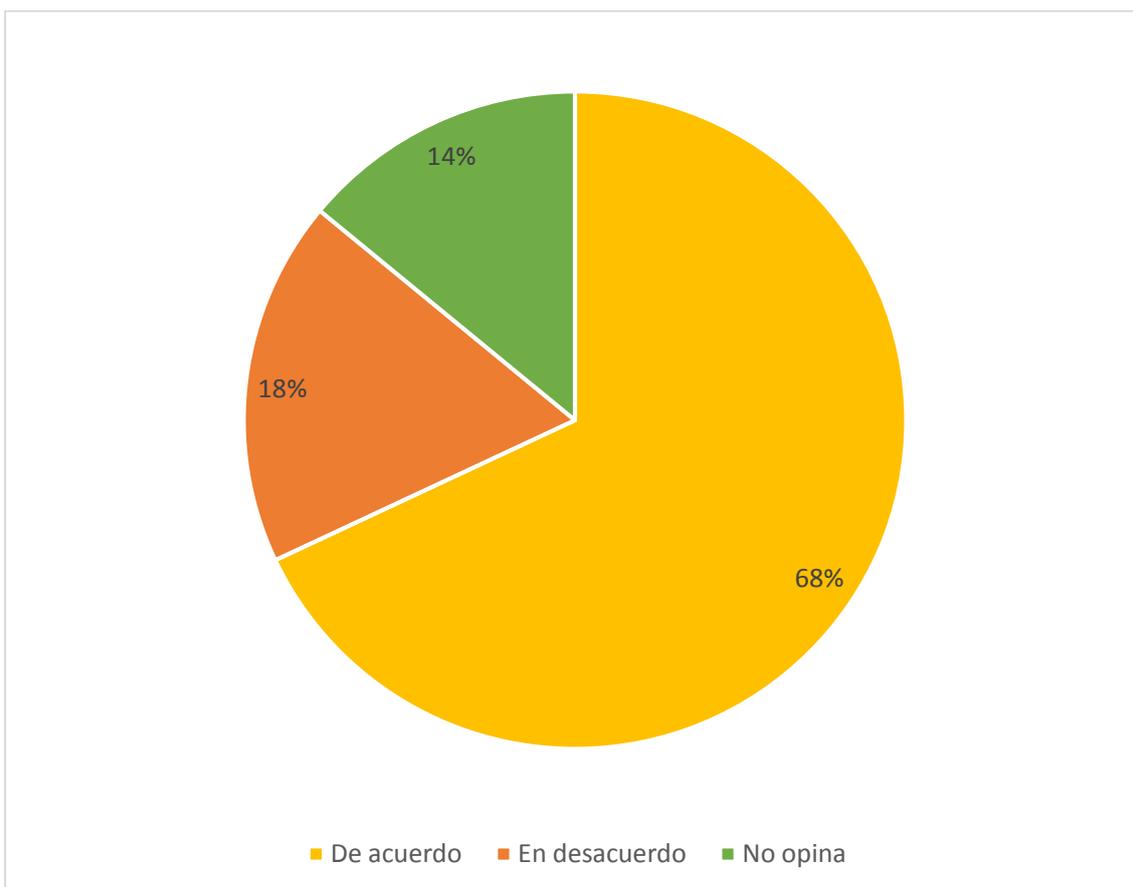
4. La desnaturalización de un contrato opera cuando se trasgreden los límites establecidos en la normativa laboral respecto a las características de cada una de las contrataciones.

a. De acuerdo	38
b. En desacuerdo	8
c. No opina.	4
TOTAL	50



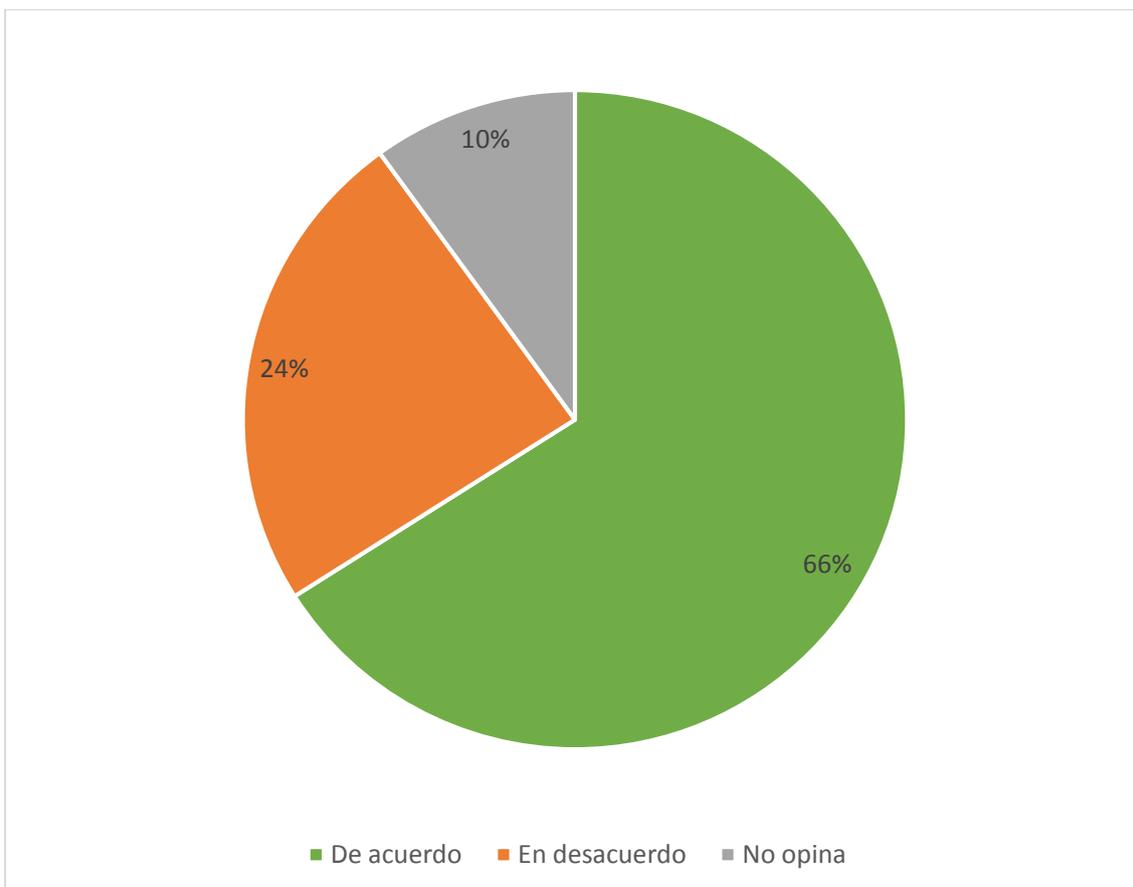
5. Entendida la naturaleza de la actividad principal, se puede razonar que todo encargo de la actividad principal mediante outsourcing, constituirá su desnaturalización.

a. De acuerdo	34
b. En desacuerdo	9
c. No opina.	7
TOTAL	50



6. Ante la desnaturalización del outsourcing advertida como efecto de la aplicación del reglamento de la Ley de tercerización, se produce un efecto negativo sobre los derechos del trabajador contratado bajo esta modalidad.

a. De acuerdo	33
b. En desacuerdo	12
c. No opina.	5
TOTAL	50



CAPÍTULO V:
CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

CAPÍTULO V: CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

6.

7. 5.1. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.

Corresponde a esta sección la discusión de los resultados obtenidos con el sentido que representan las metas trazadas por los objetivos específicos, con el fin de verificar su validez y finalmente conseguir.

5.1.1. Discusión sobre el objetivo: “Conocer las bases doctrinarias que definan la desnaturalización del contrato de outsourcing”.

De conformidad con el desarrollo teórico de la investigación y en función a las definiciones recogidas se puede establecer que el Outsourcing es considerado como la transferencia de funciones y responsabilidades a un tercero, la cual implica una relación estratégica entre ambas partes, por lo cual se asume que debe existir una relación basada en el tipo de actividad que desarrolla la empresa principal a la cual se acopla la que brinda el servicio.

Se inicia dicha relación cuando el cliente entrega un proceso de negocio no estratégico, lo cual hace presumir que se refiere a ciertas actividades periféricas que no se relacionan con a principal, para lo cual se proporciona al proveedor información clave y estratégica de su negocio para que este pueda hacer su trabajo y a cambio el proveedor aporta recursos, tecnología, tiempo, personal y esfuerzo para integrarse de manera total al proceso de su cliente y para que de esta manera puedan crecer juntos.

El Outsourcing es la acción de acudir a una empresa externa para operar una función que anteriormente se realizaba dentro de la compañía, la cual en definitiva contrata un servicio o producto final convirtiendo a este proveedor en su aliado estratégico

donde se comparte la toma de decisiones y las estrategias a seguir de tal manera que ambas puedan salir beneficiadas con ellas. A su vez se comparte el riesgo lo cual consolida la alianza y genera compromiso por ambas partes.

¿De qué manera se puede reconocer la desnaturalización del contrato de outsourcing?

El reconocimiento de la desnaturalización se puede realizar de diversas maneras, más importante es puntualizar sobre que aspectos se habrá de prestar atención, por lo mismo que en principio habrá de tenerse en cuenta que el manejo de contratar transitoriamente para la realización de labores sobre diversos aspectos de la actividad empresarial, permite apreciar sobre este tipo de contratación la realización de acciones que en la realidad dejan de tener la característica temporal, configurándose en la realidad en actividades que se desarrollan de manera indefinida en razón del tiempo. Es por ello que se puede establecer en el común de las opiniones de los investigadores que la desnaturalización en el derecho del trabajo normalmente se asocia a categorías como la simulación absoluta y el fraude a la ley laboral que se ocupa de regular este tipo de actividades.

TOMA DE POSTURA:

Resulta imprescindible tener en cuenta inicialmente el reconocimiento constitucional de los derechos laborales, básicamente lo que se desprende de entre todos es la garantía de la estabilidad laboral constituida por el entendimiento en base a una relación laboral, es precisamente este vínculo el cual se ve afectado con ciertas modalidades de contrato para el desarrollo de las actividades empresariales.

Tal es el caso ahora estudiado, el mismo que otorga la permisibilidad a las empresas que pretenden no sólo la minimización de costos, sino presumiblemente la concentración de la actividad principal a fin de conseguir un servicio más adecuado, sino que el principal interés es desvincularse de los trabajadores con la intención de evitar responsabilidades en forma directa.

Esta mala intención advertida de la actividad empresarial termina siendo ejecutada en razón de la posibilidad que otorga el reglamento de la ley de tercerización, puesto que ofrece textualmente la opción de encargar una parte de la actividad principal, circunstancia que a todas luces abre la puerta a la desnaturalización de los fines para los que ha sido creada la ley de tercerización, esto es pierde la condición de excepcional.

Advertida esta circunstancia lo que reviste de interés a la investigación es la verificación de un problema de contradicción entre la ley general y su reglamento, puesto que la actividad principal debería estar fuera de la aplicación del sentido del outsourcing, para ser entendido como la tercerización de ciertas actividades que no se relacionen directamente con la principal.

5.1.2. Discusión sobre el objetivo: “Estudiar comparativamente la ley de tercerización y su reglamento respecto de la actividad principal”.

¿De qué manera se contempla la actividad principal en la ley de tercerización?

Conforme a lo establecido en la Ley de Tercerización N° 29245, donde se puede apreciar lo siguiente:

Artículo 3.- Casos que constituyen tercerización de servicios Constituyen tercerización de servicios, entre otros, los contratos de gerencia conforme a la Ley

General de Sociedades, los contratos de obra, los procesos de tercerización externa, los contratos que tienen por objeto que un tercero se haga cargo de una parte integral del proceso productivo.

Es posible observar que se hace referencia a la actividad desarrollada como aquella parte del proceso productivo, adjetivándola como integral del mismo, lo que sería preciso determinar en todo caso es lo que se pretende significar con el término referido, es decir integral significa sólo el hecho de que forme parte del total de las actividades realizadas, una sección coadyuvante que permita apuntalar el desarrollo de las actividades de la empresa, o que forma parte de la principal actividad desarrollada por la que contrata el servicio de tercerización.

Seguidamente se tiene otro momento legal en el que se hace mención del desarrollo de la actividad ante el supuesto del traslado del personal donde se ubica lo siguiente:

Artículo 4.- Desplazamiento de personal a la empresa principal Los contratos donde el personal de la empresa tercerizadora realiza el trabajo especializado u obra en las unidades productivas o ámbitos de la empresa principal, no deben afectar los derechos laborales y de seguridad social de dichos trabajadores, manteniéndose la subordinación de los mismos respecto de la empresa que presta los servicios de tercerización, lo cual debe constar por escrito en dicho contrato, en el cual debe especificarse cuál es la actividad empresarial a ejecutar y en qué unidades productivas o ámbitos de la empresa principal se realiza.

De la regla referenciada se puede verificar que lo único indicado respecto a la actividad de la empresa principal es que deberá especificarse aquella que va a ser realizada, más no se hace una indicación específica que este criterio no habrá de considerar el rango de principal o secundaria respecto a aquella labor que

desarrollará el personal tercerizado, circunstancia que hace presumir un vacío en la norma respecto a la determinación del tipo de actividad que habrá de desarrollarse a través del encargo a terceros mediante una empresa contratada para esos fines.

¿Cuáles son los efectos que produce el manejo de la actividad principal en el contrato de tercerización?

Es menester considerar la concepción de la actividad desarrollada a través de la tercerización, entendida supuestamente como diferenciada de la actividad principal de la empresa que hace uso de los servicios de un tercero para el apoyo de las actividades; así es que se ubica tal contemplación en el reglamento de la ley de tercerización aprobado mediante Decreto Supremo N° 006-2008-TR, en el que se señala:

Artículo 1.- Definiciones Para los efectos de la Ley N° 29245 y del Decreto Legislativo N° 1038, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

Actividades especializadas u obras.- Servicios u obras prestados en un contexto de tercerización, cuya ejecución no supone la simple provisión de personal.

Actividades principales.- Constituyen actividades principales aquellas a las que se refiere el artículo 1 del Reglamento de la Ley N° 27626, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-2002-TR y sus normas modificatorias.

Siendo así es importante referenciar dicho cuerpo legal, el mismo que señala textualmente que:

Artículo 1.- De las definiciones Actividad principal.- Constituye actividad principal de la empresa usuaria aquélla que es consustancial al giro del negocio y sin cuya ejecución se afectaría el desarrollo del mismo.

Tal definición fue modificada por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 008-2007-TR, publicado el 27 abril 2007, cuyo texto es, a partir del 19 de julio de 2007, el siguiente:

"Actividad principal: Constituye actividad principal de la empresa usuaria aquélla que es consustancial al giro del negocio. Son actividad principal las diferentes etapas del proceso productivo de bienes y de prestación de servicios: exploración, explotación, transformación, producción, organización, administración, comercialización y en general toda actividad sin cuya ejecución se afectaría y/o interrumpiría el funcionamiento y desarrollo de la empresa."

Señala también la definición de la empresa principal que la detalla indicando lo siguiente:

Empresa principal.- Empresa que **encarga o delega el desarrollo de una o más partes de su actividad principal** a una empresa tercerizadora.

Como se puede apreciar de lo resaltado, es claro el desfase de la naturaleza jurídica de la tercerización puesto que hace referencia a una parte de la actividad principal, lo cual estaría aperturando una entrada a la simulación contratos de outsourcing en razón de invadir la actividad principal ante la ausencia de un límite que controle su encargo.

La misma descripción opera cuando se ocupa de la concepción de la tercerización al señalar que:

Tercerización.- Es una forma de organización empresarial por la que una empresa principal encarga o delega el desarrollo de una o más partes de su actividad principal a una o más empresas tercerizadoras, que le proveen de obras o servicios vinculados o integrados a la misma.

De igual modo se puede ubicar el mismo reglamento estudiado la descripción de las circunstancias que permitan identificar la desnaturalización de la tercerización y esta descrito de la siguiente manera:

Artículo 5.- Desnaturalización de la tercerización Se produce la desnaturalización de la tercerización: a) En caso que el análisis razonado de los elementos contemplados en los artículos 2 y 3 de la Ley y 4 del presente reglamento indique la ausencia de autonomía empresarial de la empresa tercerizadora. b) Cuando los trabajadores de la empresa tercerizadora están bajo la subordinación de la empresa principal. c) En caso que continúe la prestación de servicios luego de transcurrido el plazo al que se refiere el último párrafo del artículo 9 del presente reglamento, cuando se produce la cancelación del registro. La desnaturalización tiene por efecto que la empresa principal sea el empleador del trabajador desplazado, desde el momento en que se produce la misma.

Regla que permite apreciar que no contempla en ninguno de sus supuestos, la circunstancia del tipo de actividad encargada que no invada la principal, por lo mismo que se hace evidente la necesidad de incorporar un acápite que señale este límite a fin de que no se desvirtúe el sentido de la tercerización como una labor excepcional de apoyo autónomo.

TOMA DE POSTURA:

De acuerdo a la configuración de la legislación que se tiene sobre la tercerización, esta modalidad de contrato se ha de producir ante la necesidad de una determinada empresa para recibir apoyo en el desarrollo de sus actividades para las cuales no cuenta con la implementación logística o personal humano capacitado o especializado respecto de actividades periféricas, lo cual se puede asumir con la justificación lógica de fundamenta la tercerización.

De otro modo, realizar contratos de tercerización fuera de ese marco de concepción constituiría un escape a las obligaciones laborales que se desprenden de las actividades que ha de desarrollar una empresa respecto de su actividad principal.

Esto es si una empresa que desarrolla cierta actividad principal como la prestación de servicio de telecomunicaciones y desarrolla esta actividad basada en la tecnología que produce este efecto de transmisión de datos, la misma que requiere de un soporte físico sobre el cual no tiene la capacidad personal o logístico para desarrollar por lo mismo que contrata a un tercero para la construcción de este aspecto físico, luego se requerirá de la capacidad para el mantenimiento de estas redes por lo mismo que contrata a un tercero para que se ocupe de dichas labores.

Según se puede apreciar las actividades tercerizadas no corresponden a la actividad principal, tienen relación desde luego pero no la invaden al punto de que si faltara ese apoyo afectaría la esencia del servicio como es el caso de las telecomunicaciones; entonces, es precisamente este aspecto el que se debiera respetar como límite y procurar marcarlo efectivamente en la regla.

Queda claro entonces que la invasión de la tercerización sobre las actividades que constituyen actividad principal desnaturalizan la naturaleza de este tipo de contratos

que tienen el carácter excepcional, por lo mismo que se puede apreciar en la regla una contradicción que opera entre la Ley misma de tercerización que describe la naturaleza de la figura jurídica y su reglamento que ocupándose del aspecto operacional abre la puerta a la desnaturalización al permitir la opción del encargo de una parte de la actividad principal para ser desarrollada mediante el outsourcing.

5.1.3. Discusión sobre el objetivo: “Analizar la necesidad de modificar la legislación del outsourcing con el fin de evitar el uso excesivo de la tercerización.”.

Habiendo llegado a comprender las bases doctrinarias que se desarrollan en función a la naturaleza jurídica de la tercerización, así como lo que significa desnaturalizar una figura jurídica como ella, tales resultados han permitido establecer que la regla desarrollada respecto a este modalidad de contrato laboral se ocupa de una manera inadecuada en razón a la ausencia de límites correctamente establecidos para determinar qué tipo de actividades son las que ha de comprometerse mediante esta modalidad.

La ausencia advertida se configura como una de las razones que justifica la modificación de la regla a fin de evitar la desnaturalización de la tercerización, entendida ésta como el exceso o falta de coincidencia con la definición que otorga la doctrina respecto a determinada figura, puesto que la ley siempre ha de ser susceptible de cambios en razón de las necesidades sociales.

Otra de las justificaciones que demuestran la necesidad del cambio, es precisamente lo último indicado, puesto que la configuración actual de la regla se comporta como una puerta abierta al exceso en el encargo de las actividades tercerizadas comprometiendo parte de la actividad principal, teniendo como resultado la

vulneración de los derechos de los trabajadores que al desarrollar actividades que se relacionan directamente con la función principal de la empresa habrán de tener un vínculo directo con la misma, generando dependencia laboral y garantizando el acceso a todos sus derechos laborales, lo cual resulta ser el ideal.

Por lo mismo que se afianza la existencia de la necesidad de modificar el reglamento de la ley de tercerización a fin de establecer el límite que aleje a la tercerización de la actividad principal establecida como fuente de la relación laboral, basando tal justificación en dos razones, primero la doctrinaria que fundamenta la presencia de la posibilidad desnaturalizadora en la misma ley y segundo la afectación social que produce este tipo de invasión en la actividad principal.

7.2.RESULTADO DE VALIDACIÓN DE VARIABLES.

En lo que corresponde a esta variable se deben recoger las ideas que han surgido en mérito a la discusión sobre los objetivos que se enmarcan en cada una de ellas con la finalidad de verificar su validez y poder construir la hipótesis conclusiva la cual será comparada con la hipótesis que inicialmente se proyectó y así obtener como resultado la contrastación de esta, así tenemos el siguiente desarrollo:

7.2.1. Respecto a la Variable independiente: El encargo de la actividad principal configurada en el reglamento de tercerización.

Inicialmente debe dejarse clara la función de esta variable, afirmación que ha recibido la nominación de Independiente dada la ubicación dentro de la problemática como la causa que origina el cuestionamiento que señala el problema que generó la investigación, dicho de otro modo, se verificará si existen justificaciones que hagan presumir su validez como causa del problema.

Dada la construcción de esta variable ha de comprenderse que su finalidad es verificar si existe algún tipo de problema respecto a la concepción del encargo de la actividad principal que se establece en el reglamento de la Ley de Tercerización, por lo mismo que según lo reseñado en la teoría que describe el fundamento de la existencia de la tercerización como modalidad de contratación laboral, el mismo que reza una circunstancia de excepcionalidad puesto que comprende un equivalente al apoyo en la actividad empresarial con servicios colaterales o periféricos que no invadan la esencia del actuar o finalidad de la empresa principal; en ese sentido la configuración del encargo de una parte de la actividad principal en el reglamento estudiado constituye un desfase de la esencia que supone la tercerización, siendo notorio además la ausencia de un límite que impida la invasión de la actividad principal cuyo encargo dejaría sin responsabilidades a la empresa contratante de la tercerización; por lo mismo que, la variable en estudio se valida mediante la siguiente afirmación:

El encargo de la actividad principal configurada en el reglamento de tercerización desfasa la esencia de la figura jurídica y adolece de límites para su constitución, propiciando la simulación.

7.2.2. Respecto a la Variable dependiente: La desnaturalización del contrato de outsourcing.

Al igual que en el trabajo efectuado sobre la variable independiente como la causa del problema, es menester sobre ésta afirmación verificar su validez como efecto principal del problema, es decir, se determinará si existe realmente una afectación jurídica que respalde la investigación realizada.

Según lo recopilado, en la variable anterior se puede establecer que en lo concerniente a la constitución del contrato de outsourcing éste bajo las reglas que ocupan a la tercerización, le permiten libremente comprometer actividades relacionadas con la principal de la empresa contratante, por lo mismo que en base a este supuesto se termina desnaturalizando el mismo puesto que invade mediante la tercerización labores esenciales de la empresa principal, trayendo como resultado la desvinculación contractual de dicha empresa con los trabajadores que se supone debieran estar a su cargo por desarrollar acciones que están vinculadas con la actividad principal, sin duda alguna un oportunidad importante de evadir la responsabilidad laboral vulnerando los derechos de los trabajadores llegando a la gravedad de una afectación constitucional; por lo mismo que la variable en estudio se valida mediante la siguiente afirmación:

Es evidente la desnaturalización del contrato de outsourcing al desvincular de la empresa contratante al trabajador principal vulnerando sus derechos laborales.

8. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.

Para alcanzar la contrastación de la hipótesis se procederá a elaborar una hipótesis conclusiva, construida por la unión de las afirmaciones resultantes de la validación de variables, resultado que será confrontado con la hipótesis inicial, operación que a continuación se desarrolla:

Hipótesis conclusiva:

El encargo de la actividad principal configurada en el reglamento de tercerización desfasa la esencia de la figura jurídica y adolece de límites para su constitución, propiciando la simulación; por lo tanto, es evidente la desnaturalización del contrato de outsourcing al desvincular de la empresa contratante al trabajador principal vulnerando sus derechos laborales.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	
HIPÓTESIS INICIAL	HIPÓTESIS CONCLUSIVA
Si, el encargo de la actividad a realizarse configurada en el reglamento de la tercerización permite la simulación; entonces, entonces tal legislación estará produciendo la desnaturalización del contrato de outsourcing.	El encargo de la actividad principal configurada en el reglamento de tercerización desfasa la esencia de la figura jurídica y adolece de límites para su constitución, propiciando la simulación; por lo tanto, es evidente la desnaturalización del contrato de outsourcing al desvincular de la empresa contratante al trabajador principal vulnerando sus derechos laborales.

Del cuadro comparativo se puede apreciar que la hipótesis inicial ha sido contrastada positivamente, pues la hipótesis conclusiva ratifica el planteamiento inicial, dando por sentado que la legislación laboral sobre tercerización adolece de un problema que debe resolverse respecto a cómo configura el encargo de la actividad principal a fin de evitar la permisibilidad de la simulación en el contrato de outsourcing y eliminar desde luego la posibilidad de que la empresa contratante use de mala fe esta figura para desvincularse laboralmente de manera excesiva de los trabajadores que desarrollan actividades principales dentro de su rubro.

CONCLUSIONES

PRIMERA:

Luego de conocer las bases doctrinarias que definen la desnaturalización del contrato de outsourcing se ha podido establecer en primer lugar que ella opera en razón de un desfase de la concepción sobre la tercerización o encargo de actividades, la misma que debe darse de manera excepcional constituyéndose como una labor de apoyo que no invada la actividad principal de la empresa contratante, es decir actividades que tengan el carácter accesorio o periférico.

SEGUNDA

Del estudio comparativo de la ley de tercerización y su reglamento respecto de la actividad principal, se puede concluir que existe una contradicción evidente de parte del reglamento sobre la esencia de la tercerización, evidenciándose cuando en el artículo 1° que corresponde a las definiciones describe la forma en que se constituirá esta modalidad, indicando que se encargará parte de la actividad principal, sin señalar un límite que permita controlar la posibilidad de una simulación que perjudique los derechos de los trabajadores que ejercen labores principales y terminan siendo desvinculados de la empresa desobligando al empleador de las responsabilidades laborales.

TERCERA:

De igual modo se ha podido advertir que en el artículo 5° del Reglamento de la Ley de Tercerización donde se especifican las circunstancias que permiten evidenciar la desnaturalización de este tipo de contratación, no especifica ningún acápite que se ocupe de la invasión de la actividad principal como límite al encargo de la misma.

CUARTA:

De acuerdo al análisis de la necesidad de modificar la legislación del outsourcing con el fin de evitar la tercerización, se ha podido advertir que efectivamente se requiere de un cambio en la legislación que permite operar a la tercerización, dentro de la cual se observa un problema en el reglamento pues otorga excesiva permisibilidad para el encargo de las actividades a través de esta modalidad, siendo una opción el hecho de encargar parte de la actividad principal; visto además que no señala ningún límite para determinar la porción a encargar de dicha actividad.

RECOMENDACIONES

PRIMERA.

Como primera recomendación basada en la doctrina que define la desnaturalización del contrato de outsourcing, se recomienda a los juzgadores hacer uso del control difuso en tanto tales actos configuran vulneración de los derechos laborales, a fin de que tal intervención de control constitucional inspire al legislativo para que se revise la legislación correspondiente y se ocupen de constituir en ella a la tercerización como una labor de apoyo que no invada la actividad principal de la empresa contratante, generándose la especificación de que tengan que ser actividades con carácter accesorio o periférico.

SEGUNDA.

Se puede sugerir además que en base al resultado de esta investigación se deba ejecutar un cambio en el reglamento de la Ley de Tercerización realizando las siguientes modificaciones:

Señala también la definición de la empresa principal que la detalla indicando lo siguiente:

CONSTRUCCIÓN ACTUAL:

Artículo 1. Definiciones:

(...)

Empresa principal.- Empresa que **encarga o delega el desarrollo de una o más partes de su actividad principal** a una empresa tercerizadora.

(...)

Tercerización.- Es una forma de organización empresarial por la que una empresa principal encarga o delega el desarrollo de una o más partes de su actividad principal a una o más empresas tercerizadoras, que le proveen de obras o servicios vinculados o integrados a la misma.

PROPUESTA DE MODIFICACIÓN:

Artículo 1. Definiciones:

(...)

Empresa principal.- Empresa que encarga o delega el desarrollo de una o más partes de su actividad que no constituya la labor principal a una empresa tercerizadora.

Tercerización.- Es una forma de organización empresarial por la que una empresa principal encarga o delega el desarrollo de una o más partes de su actividad que no constituya la labor principal principal a una o más empresas tercerizadoras, que le proveen de obras o servicios vinculados o integrados a la misma.

De igual modo se propone la siguiente incorporación al artículo 5° del Reglamento de la Ley de Tercerización:

CONSTRUCCIÓN ACTUAL:

Artículo 5.- Desnaturalización de la tercerización Se produce la desnaturalización de la tercerización: a) En caso que el análisis razonado de los elementos contemplados en los artículos 2 y 3 de la Ley y 4 del presente reglamento indique la ausencia de autonomía empresarial de la empresa tercerizadora. b) Cuando los trabajadores de la empresa tercerizadora están bajo la subordinación de la empresa principal. c) En caso que continúe la prestación de servicios luego de transcurrido el plazo al que se refiere el último párrafo

del artículo 9 del presente reglamento, cuando se produce la cancelación del registro. La desnaturalización tiene por efecto que la empresa principal sea el empleador del trabajador desplazado, desde el momento en que se produce la misma.

PROPUESTA:

Artículo 5.- Desnaturalización de la tercerización Se produce la desnaturalización de la tercerización: a) (...), d) cuando se identifique el encargo de actividades que invadan la actividad principal de la empresa.

BIBLIOGRAFÍA

- Arce Ortiz, E.** (2008). *Derecho Individual de Trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias* (Segunda ed.). Lima, Perú: Palestra Editores.
- Basto Tigre, P.** (2009). *Outsourcing y CLuster de Software en Argentina y Brasil*. México: Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo.
- Beltrán, J. M.** (1998). El Outsourcing como Técnica de Gestión Alternativa y su Regulación Contractual. *Derecho en los Negocios*(32).
- Benítez Gutiérrez, A.** (2004). *Outsourcing Opción Estratégica en la Optimación de Recursos Financieros en el Pensamiento de Nóminas*. México: Escuela Superior de Comercio y Administración.
- Brian Heywood, J.** (2002). *El Dilema del Outsourcing. La Búsqueda de la Competitividad*. España: Pearson Education.
- Castillo Mercado, Y.** (2014). *Análisis Cualitativo - Jurídico de la Tercerización Laboral en el Marco del Derecho de Asociación Sindical en Colombia*. Cartagena: Universidad de Cartagena.
- Cornejo Vargas, C.** (2011). Algunas consideraciones sobre la Contratación Laboral. *Derecho y Sociedad*, XXII(37), 138-150. Obtenido de <http://info.upc.edu.pe/hemeroteca/tablas/derecho/DerechoySociedad/dersoc3711.html>
- Cruz Villalón, J.** (1994). *Derecho del Trabajo y Descentralización Productiva en España* (Segunda ed.). Madrid, España: Palestra Editores.
- Martínez Chacón, E. R.** (2008). *La Naturaleza Jurídica del Outsourcing*. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Moncada Lezama, M. C., & Monsalvo Bolívar, Y.** (2000). *Implicaciones Laborales del Outsourcing*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Pérez García, M., & Aragón de Pérez, V.** (1999). *Flexibilización Laboral y Outsourcing*. Santa Fe de Bogotá: Biblioteca Jurídica Dike.
- Retis Amaya, J. M.** (2005). El Contrato de Outsourcing. *III Conferencia sobre los Contratos Atípicos*. Bogotá: Colegio de Abogados de la Universidad Católica de Colombia.
- Romero Pérez, J. E.** (2003). El Contraro de Outsourcing. *Revista de Ciencias Jurídicas*(102).
- Rothery, B.** (1996). *Outsourcing*. México: Editorial Limusa.
- Rothery, B., & Robertson, I.** (2000). *Outsourcing: La Subcontratación*. México: Editorial Limusa.
- Rubio Correa, M.** (2014). *Nulidad y Anulabilidad. La Invalidez del Acto Jurídico*. Lima: PUCP.
- Ruiz Pacheco, L.** (2016). *La Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios Sujeto a Plazo en un Contrato de Trabajo Sujeto a Modalidad en la Legislación Peruana*. UCSP.
- Schneider, B.** (2004). *Outsourcing, la herramienta de gestión que revoluciona el mundo de los negocios*. Colombia: Editorial Norma.
- Toyama Miyagusuku, J.** (2015). *El Derecho Individual en el Perú*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Zavala Rivera, A.** (2011). *El ABC del Derecho Laboral y Procesal Laboral*. Lima, Perú: EGACAL.

ANEXOS

1. Cuestionario de encuesta aplicada a 50 operadores jurídicos.



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS



TESIS

“EL ENCARGO DE LA ACTIVIDAD PRINCIPAL CONFIGURADA EN EL REGLAMENTO DE TERCERIZACIÓN COMO DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE OUTSOURCING”

CUESTIONARIO DE ENCUESTA

Es grato dirigirnos a vuestra persona, con la intención de saludarlo y a la vez requerir de su valioso tiempo para la absolución de los cuestionamientos que se le presentan a continuación, cuyos resultados se tomaran como un aporte importante para la investigación académica que realizamos.

I. El encargo de la actividad principal configurada en el reglamento de tercerización.

1. La actividad principal es aquella que constituye el giro empresarial, la cual no deberá delegarse a responsabilidad de personal sub contratado:
 - a. De acuerdo.
 - b. En desacuerdo.
 - c. No opina.

2. La permisibilidad que otorga el reglamento respecto al encargo de la actividad principal de una empresa en un contrato de tercerización, colisiona con la configuración de la actividad principal en la Ley de tercerización.
 - a. De acuerdo.
 - b. En desacuerdo.
 - c. No opina.

3. El rango que ocupa la Ley de tercerización sobre su reglamento, debe ser contemplado por el juzgador al momento de resolver el conflicto sobre desnaturalización.

- a. De acuerdo.
- b. En desacuerdo.
- c. No opina.

II. La desnaturalización del contrato de outsourcing.

1. La desnaturalización de un contrato opera cuando se trasgreden los límites establecidos en la normativa laboral respecto a las características de cada una de las contrataciones.
 - a. De acuerdo.
 - b. En desacuerdo.
 - c. No opina.

2. Entendida la naturaleza de la actividad principal, se puede razonar que todo encargo de la actividad principal mediante outsourcing, constituirá su desnaturalización
 - a. De acuerdo.
 - b. En desacuerdo.
 - c. No opina.

3. Ante la desnaturalización del outsourcing advertida como efecto de la aplicación del reglamento de la Ley de tercerización, se produce un efecto negativo sobre los derechos del trabajador contratado bajo esta modalidad
 - a. De acuerdo.
 - b. En desacuerdo.
 - c. No opina.

2. Solicitud presentada al Sistema de Información Judicial de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque.

PODER JUDICIAL

SOLICITUD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA
 (TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY N° 27806, LEY DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA, APROBADO POR DECRETO SUPLENENTE N° 043 2003 PCM)

N° DE REGISTRO

RECEPCIÓN
28 DIC. 2010

I FUNCIONARIO RESPONSABLE DE ENTREGAR LA INFORMACIÓN

II DATOS DEL SOLICITANTE

MARCAR CON UN "X"

Persona Natural Persona Jurídica

TELÉFONO (E-mail) N° RUC (Sólo para Personas Jurídicas)

057856075

APELLIDOS Y NOMBRES O RAZÓN SOCIAL

LE/DNI (Persona Natural)	AV/CALLE/JIRÓN	N° /DPTO	DISTRITO	PROVINCIA	DEPARTAMENTO
47143751	Av. La 2 - Hologuico		Chilayo	Chilayo	Lambayeque

III INFORMACIÓN SOLICITADA

SOLICITO INFORMACIÓN CONCERNIENTE EN SENTENCIAS JUDICIALES DE PRIMERA INSTANCIA, SOBRE CASOS DE DENATURACIÓN DE TERCERIZACIÓN LABORAL, A FIN DE ANALIZAR EL CRITERIO DE LOS JUEGADORES FRENTE A ESTA PROBLEMÁTICA ACTUAL.

IV DEPENDENCIA DE LA CUAL SE REQUIERE LA INFORMACIÓN

JUEGADORES TRANSITORIOS LABORALES

V FORMA DE ENTREGA DE LA INFORMACIÓN (MARCAR CON UN "X")

Copia Simple Copia Certificada Diskette Correo Electrónico

APELLIDOS Y NOMBRES: OSCAR IVAN SANTISTEBAN HUANCAS

FECHA Y HORA DE RECEPCIÓN

FIRMA (SOLICITANTE O REPRESENTANTE LEGAL)

LE / DNI: 47143751

FORMULARIO DE DISTRIBUCIÓN GRATUITA - FORMULARIO DE DISTRIBUCIÓN GRATUITA - FORMULARIO DE DISTRIBUCIÓN GRATUITA

OBSERVACIONES:

NOTA:
 1. La forma de entrega estará sujeta a la capacidad técnica de la dependencia.
 2. En caso de Representante Legal, deberá adjuntar copia simple del Documento que acredita la representación.

Designable para el usuario

PODER JUDICIAL

SOLICITUD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN

N° DE REGISTRO

II DATOS DEL SOLICITANTE

APELLIDOS Y NOMBRES (SOLICITANTE O REPRESENTANTE LEGAL)

OSCAR IVAN SANTISTEBAN HUANCAS

FIRMA Y SELLO DE RECEPCIÓN



3. Respuesta a la Solicitud presentada al Sistema de Información Judicial de la Corte Superior de Justicia.

Expedientes Principales Resueltos en Primera Instancia de los Juzgados Laborales Transitorios de la CSJLA

Periodo: Ene - Dic 2018

Nombre de la Instancia	Número de Expediente	Año	Fecha Registro	Estado	Estado del Hit	Materia	Sub Especialidad	Nombre del Juzgado
2º JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO	362	2018	01/12/2018	SENTENCIADO RESUELTO	SENTENCIAS	DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO	LABORAL	NLFT
3º JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO	1483	2018	29/10/2018	SENTENCIADO RESUELTO	SENTENCIAS	DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO	LABORAL	NLFT
2º JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO	399	2017	06/12/2018	EN PLAZO DE IMPUGNACION	SENTENCIAS	DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO	LABORAL	NLFT
3º JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO	3818	2017	20/11/2018	SENTENCIADO RESUELTO	SENTENCIAS	DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO	LABORAL	NLFT
2º JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO	3165	2017	20/10/2018	EN PLAZO DE IMPUGNACION	SENTENCIAS	DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO	LABORAL	NLFT
3º JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO	2712	2017	20/09/2018	SENTENCIADO RESUELTO	SENTENCIAS	DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO	LABORAL	NLFT
3º JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO	2697	2017	20/11/2018	SENTENCIADO RESUELTO	SENTENCIAS	DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO	LABORAL	NLFT
3º JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO	1500	2017	20/09/2018	SENTENCIADO RESUELTO	SENTENCIAS	DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO	LABORAL	NLFT
3º JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO	75	2017	20/12/2018	SENTENCIADO RESUELTO	SENTENCIAS	DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO	LABORAL	NLFT
3º JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO	2678	2016	20/11/2018	SENTENCIADO RESUELTO	SENTENCIAS	DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO	LABORAL	NLFT
3º JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO	261	2016	15/10/2018	EN PLAZO DE IMPUGNACION	SENTENCIAS	DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO	LABORAL	NLFT
3º JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO	4817	2015	24/09/2018	SENTENCIADO RESUELTO	SENTENCIAS	DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO	LABORAL	NLFT
2º JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO	538	2016	17/10/2018	EN PLAZO DE IMPUGNACION	SENTENCIAS	DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO	LABORAL	NLFT
2º JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO	161	2016	15/11/2018	SENTENCIADO RESUELTO	SENTENCIAS	DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO	LABORAL	NLFT
3º JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO	2829	2017	19/12/2018	SENTENCIADO RESUELTO	SENTENCIAS	DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO	LABORAL	NLFT
2º JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO	794	2016	20/11/2018	SENTENCIADO RESUELTO	SENTENCIAS	DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO	LABORAL	NLFT

Expedientes Principales Resueltos en Primera Instancia de los Juzgados Laborales Transitorios de la CSJLA

Periodo: Ene - Dic 2018

Nombre de la Instancia	Número de Expediente	Año	Fecha Registro	Estado	Estado del Hito	Materia	Sub Especialidad	Nombre del Juzgado
2º JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO	12	2018	21/10/2018	SENTENCIADO/ RESUELTO	SENTENCIAS	DES NATURALIZACIÓN DE CONTRATO	LABORAL	NLPT
2º JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO	396	2017	07/11/2018	SENTENCIADO/ RESUELTO	SENTENCIAS	DES NATURALIZACIÓN DE CONTRATO	LABORAL	NLPT
2º JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO	694	2018	10/10/2018	ARCHIVO DEFINITIVO	OTROS AUTOS FINALES	DES NATURALIZACIÓN DE CONTRATO	LABORAL	NLPT
2º JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO	671	2018	13/11/2018	ARCHIVO DEFINITIVO	OTROS AUTOS FINALES	DES NATURALIZACIÓN DE CONTRATO	LABORAL	NLPT
1º JUZGADO TRABAJO TRANSITORIO	2628	2008	16/01/2018	ARCHIVO DEFINITIVO	OTROS AUTOS FINALES	TERCERIA	LABORAL	TRADICIONAL
3º JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO	346	2017	11/10/2018	SENTENCIADO/ RESUELTO	OTROS AUTOS FINALES	DES NATURALIZACIÓN DE CONTRATO	LABORAL	NLPT
1º JUZGADO TRABAJO TRANSITORIO	2759	2018	20/11/2018	ARCHIVO DEFINITIVO	OTROS AUTOS FINALES	DES NATURALIZACIÓN DE CONTRATO	LABORAL	NLPT
1º JUZGADO TRABAJO TRANSITORIO	2757	2018	15/11/2018	ARCHIVO DEFINITIVO	OTROS AUTOS FINALES	DES NATURALIZACIÓN DE CONTRATO	LABORAL	NLPT
1º JUZGADO TRABAJO TRANSITORIO	982	2018	15/11/2018	ARCHIVO DEFINITIVO	OTROS AUTOS FINALES	DES NATURALIZACIÓN DE CONTRATO	LABORAL	NLPT
3º JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO	1896	2018	17/10/2018	PARA ELEVAR	OTROS AUTOS FINALES	DES NATURALIZACIÓN DE CONTRATO	LABORAL	NLPT
1º JUZGADO TRABAJO TRANSITORIO	4762	2014	13/10/2018	SENTENCIADO/ RESUELTO	OTROS AUTOS FINALES	TERCERIA	LABORAL	TRADICIONAL
2º JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO	1560	2017	10/10/2018	EN PLAZO DE IMPUGNACION	OTROS AUTOS FINALES	DES NATURALIZACIÓN DE CONTRATO	LABORAL	NLPT
3º JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO	4907	2018	27/10/2018	SENTENCIADO/ RESUELTO	OTROS AUTOS FINALES	DES NATURALIZACIÓN DE CONTRATO	LABORAL	NLPT
1º JUZGADO TRABAJO TRANSITORIO	5586	2017	28/09/2018	ARCHIVO DEFINITIVO	OTROS AUTOS FINALES	DES NATURALIZACIÓN DE CONTRATO	LABORAL	NLPT
1º JUZGADO TRABAJO TRANSITORIO	5868	2018	07/10/2018	EN PLAZO DE IMPUGNACION	AUTO IMPROCEDENCIA (EN CALIFICACIÓN)	DES NATURALIZACIÓN DE CONTRATO	LABORAL	NLPT
1º JUZGADO TRABAJO TRANSITORIO	2761	2018	06/11/2018	ARCHIVO DEFINITIVO	AUTO IMPROCEDENCIA (EN CALIFICACIÓN)	DES NATURALIZACIÓN DE CONTRATO	LABORAL	NLPT

Expedientes Principales Resueltos en Primera Instancia de los Juzgados Laborales Transitorios de la CSJLA

Periodo: Ene - Dic 2018

Nombre de la Instancia	Número de Expediente	Año	Fecha Registro	Estado	Estado del Hito	Materia	Sub Especialidad	Nombre del Juzgado
1º JUZGADO TRABAJO TRANSITORIO	205	2009	23/03/2018	ARCHIVO PROVISIONAL	ARCHIVO PROVISIONAL EJECUCIÓN	TERCERA	LABORAL	TRADICIONAL
1º JUZGADO TRABAJO TRANSITORIO	917	2009	23/03/2018	ARCHIVO PROVISIONAL	ARCHIVO PROVISIONAL EJECUCIÓN	TERCERA	LABORAL	TRADICIONAL
1º JUZGADO TRABAJO TRANSITORIO	5969	2018	07/10/2018	EN PLAZO DE IMPUGNACION	DEMANDA IMPROCEDENTE/ DENUNCIA NO HA LUGAR RESUELTA	DES NATURALIZACIÓN DE CONTRATO	LABORAL	NLPT
1º JUZGADO TRABAJO TRANSITORIO	2761	2018	06/11/2018	ARCHIVO DEFINITIVO	DEMANDA IMPROCEDENTE/ DENUNCIA NO HA LUGAR RESUELTA	DES NATURALIZACIÓN DE CONTRATO	LABORAL	NLPT
1º JUZGADO TRABAJO TRANSITORIO	2827	2016	17/06/2018	EN EJECUCION	A OTRA DEPENDENCIA EN TRANSITO	TERCERA	LABORAL	TRADICIONAL
1º JUZGADO TRABAJO TRANSITORIO	4197	2014	17/06/2018	EN EJECUCION	A OTRA DEPENDENCIA EN TRANSITO	TERCERA	LABORAL	TRADICIONAL
1º JUZGADO TRABAJO TRANSITORIO	1965	2018	09/10/2018	ARCHIVO DEFINITIVO	CONCLUIDOS	DES NATURALIZACIÓN DE CONTRATO	LABORAL	NLPT
1º JUZGADO TRABAJO TRANSITORIO	1969	2018	29/10/2018	SENTENCIADO/ RESUELTO	CONCLUIDOS	DES NATURALIZACIÓN DE CONTRATO	LABORAL	NLPT
1º JUZGADO TRABAJO TRANSITORIO	1912	2018	06/11/2018	TRAMITE	CONCLUIDOS	DES NATURALIZACIÓN DE CONTRATO	LABORAL	NLPT

Elaboración: OJ Estadística-CSJLA

Fuente: SI