

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE DERECHO



**“DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO DE TERCERIZACIÓN
LABORAL”**

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE ABOGADO**

AUTOR:

BACH. ASCORBE BETETTA ANTHONY HILBERT

ASESOR:

DR. CARLOS ALFREDO URBINA SANJINES

Código Orcid: 0000-0002-2520-1437

CHIMBOTE – PERÚ

2024

**“DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO DE TERCERIZACIÓN
LABORAL”**

PALABRAS CLAVES

| | |
|---------------------|------------------------------|
| TEMA | TERCERIZACIÓN LABORAL |
| ESPECIALIDAD | DERECHO LABORAL |

KEYWORDS

| | |
|-------------------|--------------------------|
| THEME | LABOR OUTSOURCING |
| SPECIALITY | LABOR LAW |

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

| | |
|--|--|
| OCDE LÍNEA DE INVESTIGACIÓN | <ul style="list-style-type: none">• Instituciones del Derecho Laboral y Previsional. |
| ÁREA | 5. CIENCIAS SOCIALES |
| SUB ÁREA | 5.5 DERECHO |
| DISCIPLINA | DERECHO |



USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO DE TERCERIZACIÓN LABORAL**" del (a) estudiante: **ASCORBE BETETTA ANTHONY HILBERT**, identificado(a) con Código N° **1110100133**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **30%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 21 de febrero de 2025

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA:

Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

DEDICATORIA

Este trabajo de suficiencia profesional, está dedicado primeramente a Dios, por darme la vida, y fuerza para seguir adelante. A mi madre, por haberme apoyado desde el inicio de mi vida universitaria, con su apoyo económico, consejos y valores.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi familia, por apoyarme en mis momentos buenos y malos. Agradezco también a mis docentes por sus enseñanzas brindadas durante estos seis años de carrera y a todas las personas que coadyuvaron a mi crecimiento profesional en mis prácticas profesionales para y así poder haber realizado este trabajo de suficiencia profesional. Agradezco a todos ellos, porque han fomentado en mí, el esfuerzo y sacrificio dan triunfo en la vida, enseñándome a valorar todo lo que tengo. Espero contar siempre con su valioso e incondicional apoyo.

ÍNDICE

| | |
|----------------------------|------|
| CARATULA | |
| TITULO | I |
| PALABRAS CLAVES | II |
| LÍNEA DE INVESTIGACIÓN | III |
| CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD | IV |
| DEDICATORIA | V |
| AGRADECIMIENTO | VI |
| ÍNDICE | VII |
| RESUMEN | VIII |
| DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA | 1 |
| CAPITULO I | |
| MARCO TEÓRICO | 3 |
| CAPITULO II | |
| ANÁLISIS DEL PROBLEMA | 8 |
| CONCLUSIONES | 17 |
| RECOMENDACIONES | 20 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 22 |
| ANEXOS | 24 |

RESUMEN

En el presente trabajo se realizó del expediente N°: 0865-2020-0-2501-JR-LA-02 ubicado en el Noveno Juzgado Especializado de la Corte Superior de Justicia del Santa, en el petitorio de la demanda se solicitó la DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS DE TERCERIZACIÓN LABORAL entre AUTOPISTAS DEL NORTE S.A.C Y OPERADORES DE CARRETERAS S.A.C y el pago de reintegro de utilidades por los años 2010 al 2016; el demandante el señor W.M.I.G, con condición de ex trabajador, contra la demandada AUTOPISTAS DEL NORTE S.A.C y como co-demandada la empresa OPERADORES DE CARRETERAS S.A.C, siendo la primera la empresa matriz y la segunda la empresa subordinada. (MINISTERIO DE TRANSPORTES , 2021)

La mala praxis del sector empresarial En el Perú con la ley de tercerización para con la masa obrera, permite evadir impuestos de quinta categoría y perder una fuente de ingreso a su ente recaudador SUNAT, así también crea una afectación a beneficios laborales como las utilidades o la seguridad jurídica por no estar dentro de planilla con la empresa matriz al evadir la ley de tercerización causando perjuicios no solo al sector laboral-obrero sino a la ley del impuesto a la renta.

La difusión y expansión de un criterio unificado de las cortes a nivel nacional con respecto a la interpretación de la ley de tercerización laboral, proponer dos atribuciones específicas a SUNAFIL y a SUNAT para que puedan actuar en sus atribuciones de forma clara, permitiéndole establecer criterios en su actuación inspectiva por parte de SUNAFIL o realizando actos persecutorios a la SUNAT para que el sector empresarial aplique correctamente la ley de tercerización y realicen su contratos de servicios evitando que la ley desnaturalizase su fin y se perjudiquen sectores tanto laborales como tributarios, dando un camino claro y puntual a todo nuestro ordenamiento jurídico y autoridades administrativas supervisoras como (SUNAFIL).

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En nuestro ordenamiento, la tercerización laboral es definida como la contratación de empresas para que presten servicios o ejecuten obras, siempre que aquellas asuman los servicios de manera integral y sean prestados por su cuenta y riesgo; cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales y que sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación.

Nuestro ordenamiento jurídico regula los servicios de tercerización, en la Ley N° 29245. Esta la define en su artículo 2° como: “(...) la contratación de empresas para que desarrollen actividades especiales 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 (...)”. (GOBIERNO PERUANO, 2008).

Conocida por la doctrina como el “Outsourcing”, la tercerización puede ser definida como el proceso de externalización de servicios, caracterizado por la desvinculación del empleador en una actividad o proceso de ciclo productivo que venía realizando, pero es trasladada a un tercero.

En este sentido, podemos señalar que las empresas tercerizadoras que tengan por objeto social dedicarse a labores de tercerización, deben reunir las siguientes características:

- Existir funciones o actividades de un parte del ciclo productivo.
- Que asuman las tareas contratadas por su cuenta y riesgo.
- Que cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos

y materiales.

- Sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación.

Asimismo, como características secundarias:

- Tener pluralidad de clientes;
- Equipamiento propio.
- Tener la forma de retribución de la obra o servicio, que evidencien que no se trata de una simple provisión de personal.

En base a lo mencionado líneas arriba; se planteó como problema de investigación lo siguiente: **¿Cuáles son las afectaciones jurídicas de la tercerización laboral actualmente? ¿Cómo se está tratando de solucionar dichas afectaciones? ¿Qué Soluciones se pueden establecer para ser más eficaces en dichas afectaciones? ¿Qué fuentes del derecho coadyuvaron al desarrollo de la presente?**

Este problema reviste una gran complejidad que es aprovechada en su máximo por las empresas que no tienen una ética empresarial dentro de su núcleo y que, al ver las falencias y deficiencias de la normativa Ley N° 29245. “ley de servicios de tercerización laboral”, pues al no ser clara en muchos aspectos impide a los operadores de justicia desarrollar sentencias acordes a la realidad actual, creando vacíos en nuestro ordenamiento que no permite unificar criterios y determinar un camino claro para los servidores judiciales en el Perú.

La normativa Ley N° 29245. “ley de servicios de tercerización laboral”, no tiene mecanismos y criterio que permiten resguardar su espíritu, pero no existen herramientas eficaces en la actualidad que permite tanto hacerse cumplir a cabalidad como la de crear elementos disuasorios, proponer dos atribuciones específicas a SUNAFIL y a SUNAT para que puedan actuar en sus atribuciones de forma clara, permitiéndole establecer criterios en su actuación inspectiva por parte de SUNAFIL o realizando actos persecutorios por parte de SUNAT.

CAPITULO I

MARCO TEÓRICO

La tercerización de contratos se encuentra regulada por la ley N° 29245, el Decreto Legislativo N° 1038 y por el D.S. N° 006-2008-TR., siendo 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 e integrados a la misma.

Entre las variantes de tercerización la norma señala a los contratos de gerencia, de obra, los procesos de tercerización externa y los contratos que tienen por objeto que un tercero se haga cargo de una parte integral del proceso productivo, por ejemplo: exploración, explotación, transformación, producción, organización, administración, comercialización, etc.

La tercerización por consecuencia, una empresa usuaria contrata con una o varias empresas de tercerización (contratistas o subcontratistas) para que desarrollen una parte de su actividad productiva o principal (core business), para explicar la empresa usuaria se desprende de parte de sus actividades y la externaliza hacia otras empresas autónomas (tercerizadora) las cuales cuentan con patrimonio propio, tienen total independencia administrativa y funcional de la actividad tercerizada, los trabajadores de la empresa que asume la actividad tercerizada se encuentran bajo la dirección y control de ésta y no de la contratante (empresa usuaria).

El tribunal constitucional (TC), con cuatro votos a favor y tres en contra, sentenció la constitucionalidad de la tercerización o subcontratación laboral peruana (PODER JUDICIAL, 2021). La nacido en junio de 2014 cuando el Colegio de abogados del Callao presentó una demanda de inconstitucionalidad contra la ley que regula los servicios de tercerización.

En la exposición de sus alegatos, el Ilustre Colegio de abogados del Callao defendió que esta norma vulnera los principios de igualdad, debida protección contra el despido arbitrario y el principio de no regresividad.

De acuerdo con el ordenamiento jurídico peruano, la tercerización es la contratación de una empresa usuaria para que una parte o toda la operatividad productiva sea realizada a cuenta y riesgo de esta. Además, los trabajadores deben estar bajo su exclusiva subordinación.

Se diferencia de la intermediación en la medida de que esta asume labores temporales o especializados y la tercerización se hace cargo íntegramente de una parte del proceso productivo. En la tercerización, los trabajadores pueden laborar dentro, mediante el desplazamiento o fuera de la empresa, pero siempre manteniendo la misma subordinación a la empresa constante.

La demanda menciona que la disposición complementaria en su apartado primero, indica que las empresas que presenten servicios de tercerización podrán subcontratar siempre y cuando el subcontratista cumpla con los requisitos de la ley, genera precarización laboral y establece peores condiciones laborales.

La demanda agregó una disposición sobre la regulación de los servicios de tercerización que dispensa la pluralidad de clientes como característica de la tercerización. Alega que de esta forma se abre la posibilidad de que se presenten supuestos de fraude o simulación, desnaturalizando el objetivo de la norma en perjuicio de los trabajadores.

En el Perú La tercerización laboral, supone que la producción o prestación se realice de manera organizada bajo la dirección y el control del contratista, usualmente una empresa, que cuenta con un patrimonio y una organización propia dedicada a la producción de bienes o servicios, la cual se realiza a favor del contratante dentro o fuera del centro de labores de éste, pero de modo que los trabajadores de la contratista se encuentran bajo las órdenes y el control de ésta y no del contratante, requiriéndose para ello total

independencia administrativa y funcional de la actividad tercerizada de las demás que realiza la empresa contratante de modo que su tercerización no entorpezca su normal desenvolvimiento. Así la inexistencia de elementos constitutivos o identificatorios de la tercerización (MECHATO, 2014) tales como pluralidad de clientes, equipamiento propio, inversión de capital y la forma de retribución del servicio, y el hecho de que los trabajadores de la tercerizadora estén bajo la subordinación de la empresa principal, harán que la supuesta tercerización sólo implique una simple provisión de personal, en tal sentido y siendo que el demandante han señalado que en la supuesta tercerización entre Autopistas del norte SAC y Operador de carreteras SAC, solo ha existido una simple provisión de personal, resulta necesario verificar si en efecto eso resulta cierto.

La Segunda sala de derecho constitucional y social transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante la casación laboral N° 10032-2016 Lima (SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y TRANSITORIA, 2018), ha señalado que: “Sétimo: Lo antes expuesto, permite colegir entonces que las empresas contratistas que tengan por objeto social dedicarse a labores de tercerización, deberán tener las siguientes características principales: i) tener funciones o actividades de una parte del ciclo productivo; ii) que asuman las tareas contratadas por su cuenta y riesgo; iii) que cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos y materiales, y iv) sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación; y como características secundarias: i) tener pluralidad de clientes; ii) equipamiento propio; iii) tener la forma de retribución de la obra o servicio, que evidencien que no se trata de una simple provisión de personal. Octavo: En el caso en concreto. De la evaluación integral de los actuados y conforme ha sido determinado, se tiene que la codemandada Coviperú suscribió un contrato de concesión para la construcción y explotación del tramo vial puente Pucusana – Cerro Azul – Ica de la carretera Panamericana Sur – ro1s, con el Estado peruano, a fin de que pueda desarrollar su objeto social que consiste: “con

carácter de exclusividad todas aquellas actividades vinculadas al objeto de la concesión de tramo vial en mención tales como la construcción, rehabilitación, mejoramiento, administración, operación, explotación, conservación y mantenimiento del tramo vial referido así como en general, la prestación de todo tipo de servicios obligatorios y opcionales en su último caso (...).

En mérito al mencionado contrato, las empresas codemandadas suscribieron los “Contratos de locación de servicios de operación” ..., siendo que en su cláusula segunda se establece lo siguiente: “Por el presente contrato Opecovi se compromete a prestar los Servicios de Operación a ser descritos en la cláusula 2.2 a Coviperú con el objeto de optimizar, en términos de calidad y eficiencia, las actividades desarrolladas por Coviperú en virtud del debido cumplimiento del contrato.” (sic) No obstante, la Sala Laboral concluye que en la grabación de audio y video 00:38:57 a 00:40:40 de la audiencia de vista, la codemandada Coviperú manifestó que en cuanto a las actividades que desarrollan los trabajadores, señaló que la empresa no solo se dedica a la explotación y monitoreo, sino a la administración, y que este extremo de la operación de recaudación y administración de los peajes ha sido contratado mediante un contrato de locación de servicios con la empresa Opecovi para que ellos solo se encarguen de la administración de los peajes.

De otro lado, también se concluye que los ingresos percibidos por la codemandada Opecovi por concepto de peaje iban directamente a las cuentas de la codemandada Coviperú, es decir que no existió autonomía empresarial de la tercerista. Asimismo, la Sala Superior concluyó que los demandantes prestaron labores en las instalaciones que son propiedad del Estado peruano, lo que significa que las labores desempeñadas forman parte de la actividad principal de la empresa Coviperú; en consecuencia, el contrato de tercerización se habría desnaturalizado, por lo que la causal denunciada deviene en infundada.

En el considerando Noveno de la casación laboral N° 10032-2016 Lima prescribe: "...Resulta evidente que el contrato celebrado entre las codemandadas no es tercerización, pues ha quedado establecido que para la materialización de las labores contratadas, el único aporte de las empresas locadoras ha sido la de proporcionar el personal y que además las actividades laborales objeto del contrato se realizaron en el lugar donde se lleva a cabo la actividad principal de la empresa Coviperú; razón por la cual la causal mencionada deviene en infundada... décimo primero: De la revisión de los medios probatorios se advierte la carencia de autonomía financiera, técnica y funcional de la tercerista Opecovi, como es de verse de lo siguiente: Se desprende del acta de Infracción N° 167-2012, que corre en fojas cincuenta a sesenta y seis, que de las declaraciones de los trabajadores se concluye que los bienes muebles (computadoras, impresoras, etc.) pertenecen a la codemandada Coviperú. (SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y TRANSITORIA, 2018)

De igual modo, se advierte del inciso 4.2 de la cláusula cuarta del contrato de locación de servicios de operación, que la empresa principal realizó el adelanto de pago hasta por cuatrocientos cincuenta mil nuevos soles (S/. 450,000.00) el cual debía ser descontado de la facturación mensual durante el primer año de contrato; sin embargo, de la revisión de la factura mensual por el periodo de dos mil ocho al dos mil doce, no se demuestra descuento alguno por dicho concepto. Además, como es de verse de los correos electrónicos que corren en fojas ciento dieciocho, ciento diecinueve y ciento veintinueve, se consignan informaciones e indicaciones directas para el personal de Opecovi..."; como también se ha señalado en la casación laboral N° 5659- 2016 Lima y en la Casación Laboral N° 10032-2016 Lima, demostrándose así un criterio uniforme en el ámbito jurisdiccional.

CAPITULO II

1. ANÁLISIS DEL PROBLEMA

| | |
|-------------------------------|---|
| JUZGADO INTERVINIENTE | NOVENO JUZGADO DE TRABAJO -NLPT |
| JUEZ INTERVINIENTE | N.W.T.S |
| EXPEDIENTE JUDICIAL N° | 00865-2020-0-2501-JR-LA-02 |
| INSTANCIA JUDICIAL | SALA LABORAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA |
| DEMANDANTE | W.M.I.G |
| DEMANDADO | AUTOPISTAS DEL NORTE S.A.C y OPERADORA DE CARRETERAS S.A.C |
| MATERIA | DERECHOS LABORALES |

Plantemos posibles soluciones encontradas del análisis del presente caso a el problema planteado, asimismo que fuentes nacionales del derecho aportaron para dichas soluciones, esto nos permite dilucidar lo siguiente:

- En el presente caso, se atribuye a los demandados **AUTOPISTAS DEL NORTE S.A.C y OPERADORA DE CARRETERAS S.A.C.**, han empezado a realizar conciliaciones extrajudiciales con los trabajadores activos de la subordinada ASUMIENDO EL PAGO DE UTILIDADES DESDE LOS AÑOS 2010 AL 2019 por parte de la demandada como un acto de “BUENA FE” para evitarse demandan y por consiguiente procesos judiciales; aceptando de manera tacita la relación laboral existente y probada por todos los años de funcionamiento que tuvo la subordinada OPERADORES DE CARRETERAS

S.AC con los trabajadores siendo así que AUTOPISTAS DEL NORTE S.A.C al pagar LAS UTILIDADES conforme a el Decreto Legislativo N° 892. (DESNATURALIZACIÓN DE EMPLEADOR Y OTRO, 2020)

- En el ámbito del Derecho del Trabajo, la prescripción es una herramienta procesal (excepción) que el empleador utiliza para defenderse de una demanda de pago de ciertos derechos laborales, argumentando que ha transcurrido el plazo establecido por la ley para la acción de derechos originados por una relación laboral. (ZELAYARAN, 1989); siendo que se debe proponer la atribución en base a no caer en dicha situación prescriptorio el actuar de las instituciones como SUNAFIL o SUNAT.

La Constitución tiende dentro de su espíritu la protección tutelar del trabajador, para reconocer la relación laboral de un trabajador con la empresa que terceriza el servicio y/o, debido a que en el fondo de (ponerla como consecuencia) desnaturaliza la relación laboral y existe un fraude laboral que es incompatible con la protección a la dignidad del trabajador, pero a la vez no existe un control y fiscalización por parte de las entidades del estado ni muchos menos , alguna que tenga como fin el proteger y cautelar dichos contratos. (MECHATO, 2014)

La tercerización se refiere a la contratación de empresas para que proporcionen servicios o realicen obras, siempre que estas asuman la totalidad del servicio de forma autónoma y bajo su propio riesgo. Deben contar con sus propios recursos financieros, técnicos y materiales, y sus empleados deben estar bajo su exclusiva subordinación. Entre sus características destacadas se incluyen la pluralidad de clientes, el uso de equipos y la inversión de capital, entre otras. Además, representa una forma de descentralización productiva, siendo una figura jurídica significativa debido a su amplio uso por parte de las empresas, ya que les permite delegar una o más partes de su unidad productiva o de servicios a otra empresa dedicada a la prestación de servicios o a la ejecución de obras.

La misma norma que regula los servicios de tercerización, Ley N° 29245. Lo define en su artículo 2° como: “(...) la contratación de empresas para que desarrollen actividades especiales u obras, siempre que aquellas suman los servicios prestados por su cuenta propia 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 (...)”. (GOBIERNO PERUANO, 2008)

La tercerización puede ser definida como el proceso de externalización de servicios, caracterizado por la desvinculación del empleador en una actividad o proceso de ciclo productivo que venía realización para trasladarla a un tercero.

Esta desvinculación no es solamente de mano de obra, sino se consolida en el de un servicio integral. (DESNATURALIZACIÓN DE EMPLEADOR Y OTRO, 2020)

Entendida de esta manera, la tercerización (outsourcing) se presenta como una herramienta de gestión que permite a las empresas o instituciones enfocar sus esfuerzos en sus actividades principales, es decir, en aquellas que forman su núcleo de negocio, evitando así el uso innecesario de recursos y esfuerzos en actividades que, aunque necesarias para el producto o servicio ofrecido, no son diferenciadoras. (Ramos, 2013)

Con las definiciones previamente establecidas, podemos señalar que en toda relación de tercerización siempre existen las siguientes partes contractuales:

- (i) La empresa contratista, que debe estar registrada en el Registro Nacional de Empresas Tercerizadoras, gestionado por la Autoridad Administrativa de Trabajo;
- (ii) La empresa principal o usuaria. Además, es importante destacar que, mediante esta figura jurídica, la empresa beneficiaria contratará a otra para satisfacer la necesidad de un bien o servicio especializado.

En este contexto, se puede señalar que las empresas contratistas dedicadas a la tercerización deben cumplir con las siguientes características:

- Desarrollar funciones o actividades dentro de una parte del ciclo productivo, asumiendo las tareas contratadas bajo su propio riesgo.
- Contar con recursos financieros, técnicos y materiales propios.
- Sus empleados deben estar bajo su total subordinación. Como características adicionales, se incluyen:
- Tener múltiples clientes;
- Poseer equipamiento propio;

Contar con una forma de retribución por la obra o servicio que demuestre que no se trata únicamente de la provisión de personal. (PODER JUDICIAL, 2021)

La pregunta a realizar es *¿cuándo sucede el abuso del derecho de estas acciones de una empresa tercerizadora y la empresa matriz que contrata los “servicios” para simular y violentar derechos laborales?*, es cuando los trabajadores obreros (que no tienen acceso a información relevante o sensible) no perciben u omiten saber quién es en realidad su empleadora, teniendo como punto de partida el acceso a la información que estos cuentan, encontrándose así ante una clara desventaja y desconocimiento de a quien reclamar sus derechos laborales; pongámonos en el supuesto siguiente:

- *A La empresa contratante, llamémosle empresa A (empresa matriz que requiere los servicios de una empresa para tercerizar servicios) y la empresa B que es la que está inscrita en el registro de empresas tercerizadoras que regula el ministerio de trabajo RENEEL1, llegan a un contrato de tercerizar los servicios de administración del PEAJE NUMERO 5 DE LA RED NORTE.*

Estas empresas realizan dicho contrato y pactan lo reglamentario y exigido por ley que regula, se inscribe como tal y se aprueba por el Ministerio de Trabajo y dan comienzo a la realización de dicho servicio, hasta este punto todo funciona acorde a lo establecido por ley TERCERIZADORA (GOBIERNO

1 RENEEL: *Registro de empresas tercerizadoras que regula el ministerio de trabajo.*

PERUANO, 2008) a la cual en papel no existen indicios de una simulación, pero cuando se establece en la práctica sucede que:

- La empresa A(matriz), gana una concesión con el Estado peruano determinada para ser quien administre el peaje Numero 5 porque tiene la capacidad económica y muestra a los profesionales adecuados dando un perfil técnico favorable y obtiene la buena pro, pero esta como no quiere asumir riesgos, evadiendo impuestos tributarios y derechos laborales crea una empresa simulando esta ser independiente, es decir, la empresa B (la empresa tercerizadora) esta es inscrita en el Ministerio de Trabajo como empresa tercerizadora, le habilitan su registro y la empresa matriz (empresa A) le otorga el contrato de tercerización a esta empresa, le inyecta capital y la provee de material operativo para la realización de este servicio (vehículos, herramienta, personal humano entre otros), siendo la empresa B la que contrata a todo el personal humano obrero para la realización de dicha carga laboral.
- La empresa B contrata al personal y es quien asume los gastos y operaciones a cuenta propia.

La normativa de tercerización no tiene este espíritu de ser defraudada, pero lamentablemente cuenta con muchos vacíos normativos, desde la inscripción de empresas tercerizadoras que no se regula sus actividades para que no se dediquen a el NÚCLEO del negocio de la contratante, o si tienen pluralidad de clientes, o algún tipo de requisito previo, simplemente se da su inscripción como tal, siendo un mero trámite administrativo sin control por parte del Estado.

Este es el primer control que debe estar a cargo de SUNAFIL, ya que al ser una parte institucional del ministerio de TRABAJO y ser quien REGLAMENTE e inscribe en los registros a las empresas Tercerizadoras debe tener dos facultades esenciales:

- **LA PRIMERA:** el deber supervisor con cualquiera de las empresas hay inscritas, pero esta facultad debe ser imperativa y inopinable, sin

denuncia, tal cual realiza la entidad supervisora de banca y seguros a las entidades que están bajo su rublo supervisor.

- **LA SEGUNDA:** la facultad de anulación de registro de cualquier empresa que incumpla 03 directrices de esta entidad supervisora RETIRAR de dicho registro a la entidad infractora, perdiendo así dicha calidad y por ende la capacidad de contratar como tal.

Estas premisas son importantes ya que permitirá que las empresas que brindan este servicio. Oculten o se nieguen a entregar información relevante a la autoridad inspectiva, cuando esta la requiera, teniendo como sanción ante tres situaciones de negativa, el retiro de dicho registro de manera imperante y perdida de todo tipo de contrato que esta haya realizado bajo esa calidad.

Que implicaciones tiene que la autoridad supervisora no pueda realizar estas atribuciones en su normal desarrollo, el abuso del derecho y la discriminación salarial entre los, 19 trabajadores (para no pagar utilidades) siendo todos directivos de la empresa A (matriz) quienes dictan las órdenes a la empresa B (tercerizadora), con una masa laboral de trabajadores obreros de 1000 o a veces hasta 3000 mil trabajadores. (gacetajuridica, 2021)

Ahora imaginemos que por administrar el peaje Numero 5 que gana la empresa A(matriz) por concesión con el estado por 20 años y se realizó un contrato de tercerización laboral de la empresa B (tercerizadora) donde por año en administración se fije la suma de contraprestación de 20 millones de soles, misma que se usa para pagar derechos laborales (utilidades, horas extras, sueldos, etc.), renovar equipos, adquirir maquinarias entre otras le queda un monto de 1,000.000 un millón de soles para repartir entre sus 3000 mil trabajadores, dando imaginemos 1000 soles de utilidades a cada uno y reportando perdidas estas no tributan. (gacetajuridica, 2021)

Pero la empresa A (matriz) recauda de la admisión 360 millones de soles anuales por la concesión ganada al estado del peaje Numero 5, pero administradora empresa B (tercerizadora) creada específicamente para ese

fin que es entrega esa cantidad a la empresa A (matriz) por lo que así exige el contrato realizado entre ambas, existe un evidente abuso del derecho al no pagar impuestos y derechos laborales (utilidades) pero que no están supervisados por ninguna autoridad del estado.

La situación se agrava cuando, supongamos que presupone en los trabajadores termina en la empresa B (tercerizadora) cuando este ignoraba sabía que existía esa simulación entre la empresa B que los contrato y la empresa A que era realmente la que daba las órdenes y estaban subordinados y pasan los 04 años hasta que se entere desde el término de su relación laboral tal situación ya sea por algún error o conciliación extrajudicial que se hizo pública o propio trabajo de un sindicato que se percató de tal simulación y reunión pruebas para exigir sus derechos y pasar a la planilla de la empresa A (matriz) y reclamar sus derechos laborales (utilidades), entendiéndose que las utilidades se pagan en base a la capacidad productiva de cada empresa.

Segunda premisa a desarrollar para evitar dichas situaciones:

La SUNAT actualmente está en la capacidad realizar seguimientos a todo flujo de dinero que realice o ingrese a nombre de alguna persona jurídica o natural en el Perú, sucede que esta no tiene facultad persecutoria para los tributos evadidos que pueden ser corroborados y solicitados por trabajadores en las cortes a nivel nacional, no pudiendo establecer y responder a esas premisas, mucho menos darle solución, ya que la ley de prescripción al tener un artículo único permite interpretar ciertos matices, pero los jueces no optan por interpretar o extender la norma por miedo evidente a ser denunciados.

El autor Jorge Toyama Miyagusuko indica que "es una figura procesal mediante la cual se pierde la posibilidad de presentar una acción, no el derecho, debido a la falta de acción por parte del titular de un derecho subjetivo dentro de un plazo específico". (TOYAMA, 2008).

La prescripción busca proporcionar seguridad jurídica, asegurando que una persona no disponga de un plazo ilimitado para presentar una demanda. En otras palabras, la prescripción actúa como una especie de sanción para el titular de un derecho subjetivo que no ejerció una acción a tiempo, permitiendo que, con el paso del tiempo, mantenga su derecho, pero sin la posibilidad de exigirlo ni invocarlo ante terceros"; asimismo, el artículo 2001 inciso 1) El Código Civil establece que "la acción personal, la acción real, la que surge de una ejecutoria y la de nulidad del acto jurídico prescriben a los diez años". Por otro lado, el artículo 1993 de la misma normativa señala que "la prescripción empieza a contarse desde el momento en que la acción puede ser ejercida y continúa frente a los sucesores del titular del derecho". Además, en relación con esto, el artículo 1993 puntualiza: "La prescripción comienza a contarse desde el día en que se puede ejercitar la acción y sigue vigente frente a los sucesores del titular del derecho", tomando en cuenta la interpretación de la Segunda Sala de Derecho Constitucional. (Codigo Civil, 1984)

Hay que tener en cuenta que en diversas casaciones establecen que las funciones de la empresa que realiza los servicios para la empresa usuaria, es decir que las actividades de OPECAR no sean similares a la actividad principal de AUNOR. (DESNATURALIZACIÓN DE EMPLEADOR Y OTRO, 2020)

Asimismo, en el contrato de tercerización se estableció que OPECAR se encargara de la explotación de los tramos viales que son parte del contrato de concesión, lo cual demuestra que OPECAR realizaba las labores de la actividad principal de AUNOR, lo que demuestra la desnaturalización de tercerización. (GOBIERNO PERUANO, 2008)

Entonces que premisa de haber tenido la SUNAT hubiera podido determinar en un tiempo mas oportuno e impedir disuasoriamente estos comportamientos de ambas empresas, la cual son las siguientes premisas:

PRIMERO: Actos persecutorios, SUNAT como ente fiscalizador tiene potestad sancionadora y persecutora cuando se ha evadido en el estado peruano algún

tributo o impuesto a la renta, pero nace la siguiente incógnita, y los tributos que “NO NACIERON” pero con una sentencia firme del sistema judicial nacerían , como ejemplo tenemos el presente proceso manera de investigación, FUERON 206 casos judiciales similares que ventilaron las mismas pretensiones, donde sumado en cálculos simples serian un promedio de 45 millones de soles por conceptos pagados en utilidades de años pasados entre el año 2006 al 2021.

Lo que permite hacer estas preguntas; en las empresas que NO DECLARARON a SUNAT esos pagos de derechos laborales es decir ese ingreso extra por concepto de UTILIDADES, cuando un juzgado otorga esos derechos PORQUE SUNAT YA NO LES PUEDE COBRAR, porque deja de pagarse esos tributos si defraudaron la ley, sabiendo que estaban simulando contratos.

¿Porque SUNAT no tiene ACTOS PERSECUTORIOS atribuibles para realizar esa evasión a los impuestos que nació de una defraudación contractual?

SEGUNDO: Premisa que debe tener SUNAT es poder participar con sus procuradores a raíz de tener actos persecutorios propios de empresas que simulan como defraudar al estado a nivel , laboral , civil entre otros, donde exista afectaciones que a su criterio podrían devenir o ya sea en MASA o ya sea por cuantía, pero no aplicando esta capacidad de actos persecutorios propios de una ley laboral sino en materia tributaria HASTA POR 10 años de nacido el derecho o reconocido por autoridad judicial, siendo esto un acto disuasorio muy grande para el sector empresarial, porque acarrearía no solo litigar con trabajadores o empresas simuladas tercerizadoras sino, realizar actos persecutorios con capacidad de hacer seguimiento a cuentas bancarias y atribuciones como tiene esta entidad.

Las fuentes del derecho nacional utilizadas en el presente trabajo nos dictan directrices que permiten suplir estas falencias en la *primacía de la realidad*,

principio propio en su práctica y surjan incentivos tanto disuasorios para vulnerar la normativa, como incentivos a la buena praxis empresarial en el correcto uso del espíritu de la misma con un derecho comparativo internacional como.

Los autores de nuestro derecho nacional (Ramos, 2013) (TOYAMA, 2008), han trabajado en estas implicaciones a apuntar soluciones propias que en la práctica dar soluciones a temas muy simples, pero que permiten evadir responsabilidades y derechos, siendo en la actualidad aplicado con (DESNATURALIZACIÓN DE EMPLEADOR Y OTRO, 2020) precisión por el expediente materia de este presente análisis, donde la fundamentación jurídica y practica copulan en el desarrollo de la misma.

2. CONCLUSIONES

Es importante recordar que el artículo 4° de la Ley 29245, que regula los servicios de tercerización, establece lo siguiente: "Los contratos en los que el personal de la empresa tercerizadora realiza trabajos especializados o tareas en las unidades productivas o áreas de la empresa principal no deben afectar los derechos laborales ni de seguridad social de esos trabajadores. La subordinación de los mismos debe mantenerse frente a la empresa que proporciona los servicios de tercerización, lo cual debe quedar reflejado por escrito en el contrato, especificando la actividad empresarial a realizar y las unidades productivas o áreas de la empresa principal donde se llevará a cabo".

Una vez culminado el desarrollo del presente trabajo, he llegado a las siguientes conclusiones:

- El análisis realizado en el cuestionario concluyó que la falta de una disposición clara en el procedimiento y/o reglamento de inscripción, así como en la ley, tiene un impacto negativo en una de las principales fuentes de ingresos de nuestra fuerza laboral y en las finanzas de la administración tributaria. Además, la presencia de estos vacíos legales facilita que las empresas y entidades contribuyentes se aprovechen de la situación, lo que en muchos casos conduce a la simulación, abuso de la ley y evasión del pago de impuestos. (Toyama, 2011)
- Se concluyó que los derechos laborales no percibidos y los impuestos tienen un impacto considerable en la sociedad y en las familias, así como en las finanzas del fisco. Por un lado, los derechos laborales no entregados, como las utilidades, generan una renta tributaria, y al no ser pagados a los trabajadores, la administración tributaria sufre una disminución en la recaudación y la pérdida de autonomía legal. Esto conlleva a la falta de ejecución de proyectos y a un estancamiento económico en la sociedad, lo que permite la ocurrencia de ciertos abusos y acciones ilegales. (GOBIERNO PERUANO, 2008)
- El análisis realizado en el cuestionario concluyó que establecer el inicio del plazo para recurrir a los órganos jurisdiccionales y solicitar los beneficios laborales con el retiro de la inscripción en la (RENEEIL) como empresa tercerizadora trae ventajas para ambas partes. Por un lado, se observa una mayor estabilidad laboral, remuneraciones más equitativas y un sector empresarial que cumple con sus obligaciones laborales y tributarias, lo que resulta en un aumento significativo de la recaudación tributaria. Sin embargo, esto debe ser detallado de manera clara en el reglamento de RENEEL y la ley, con el fin de evitar posibles

arbitrariedades por parte de la administración tributaria.
(DESNATURALIZACIÓN DE EMPLEADOR Y OTRO, 2020)

- El análisis realizado y los documentos presentados confirman que, si se aplica el inicio del cómputo del plazo para exigir los beneficios laborales en los procesos judiciales de tercerización laboral por simulación de contratos, como se propone, este deberá contarse de manera retroactiva desde el retiro del registro de inscripción de empresas tercerizadoras en el Ministerio de Trabajo RENEEL. Esto es necesario para garantizar el cobro de los derechos laborales y permitir la recaudación específica por parte de la administración tributaria.
(DESNATURALIZACIÓN DE EMPLEADOR Y OTRO, 2020)
- Asimismo, es importante destacar que, en el contexto actual post-pandemia de COVID-19, resulta complicado acceder a información física que no esté disponible en línea o que no sea fácilmente accesible al público en general. Esto se debe a que dichas fuentes de información dependen en gran medida de la administración pública o de los órganos judiciales, los cuales actualmente están cerrados y no permiten el ingreso de los trabajadores, además de no brindar atención al público.
- La información es limitada, ya que, aunque es un fenómeno que ocurre con el tiempo, resulta difícil de probar para los abogados litigantes y, aún más, para los jueces comprenderlo. Esto se debe a que los procesos iniciados recientemente están aún en la etapa casatorio, donde se decidirá su destino y se establecerá un nuevo criterio jurisprudencial.

- Se concluyó que la SUNAT debe contar con mayores atribuciones inspectoras para intervenir directamente en el reporte de los trabajadores y empleadores. Esto podría representar una gran barrera para evitar la simulación o evasión de contratos, ya que perjudicaría indirectamente al Estado al dejar de percibir millones de soles, producto de la simulación por parte de las empresas tercerizadoras de contratos millonarios, los cuales no generan ingresos por rentas de quinta categoría. (Diario La Republica, 2018).

3. **RECOMENDACIONES:**

Recomiendo que debería ser permitido la exigibilidad de derechos laborales, cuando es probada la simulación y el abuso de la ley por parte de la empresa matriz y la tercerizante haciendo el cobro retroactivo de los mismo conforme con el criterio de “inicio del plazo para la exigibilidad de derechos laborales con el retiro de inscripción de la empresa tercerizadora”, donde se entienda la administración tenga Los documentos adecuados para demostrar esta desnaturalización y/o omisión, actuar con dicho retiro de la RENEEL y establecer desde ese momento el computo como para la prescripción de sus beneficios sociales.

Recomiendo incluir el procedimiento en RENEEL y otorgarle facultades a SUNAFIL para realizar las inspecciones del registro de todas las empresas inscritas como tercerizadoras y ser supervisadas acorde a las declaraciones e información presentada ante el ministerio de TRABAJO implementando el procedimiento inopinado de

supervisión y retiro del registro de empresas tercerizadoras, haciendo una declaración para que inicie el computo del plazo como una fecha cierta para reclamar sus derechos laborales y SUNAT pueda hacer los actos persecutorios.

La justificación del retiro del registro como empresa tercerizadora se presenta como un mecanismo adecuado que facilitará una tutela jurisdiccional más efectiva, reducirá la carga jurisdiccional y la confusión, y generará más recursos públicos para el Estado. En este contexto, SUNAFIL y SUNAT deberían llevar a cabo un análisis más exhaustivo que los lleve a reconsiderar su postura estrictamente positivista en relación con los tributos no percibidos por concepto de renta de quinta categoría.

Recomiendo que para concluir con todas las premisas antes mencionada el campo de entrevistas debería realizarse a más profesionales del derecho especializados en la materia en específica “Derecho Laboral”, entendiéndose que son muy pocos quienes cuentan con dichas especialidades y más aún la pandemia agrava poder conseguir profesionales que hayan visto este tipo de procesos en su trayectoria profesional.

Encontrándose este como un caso atípico e inédito es muy difícil conseguir información física o digital, ya que su misma naturaleza es el ocultamiento cuando se destapa algún caso en concreto como los antes mencionados tratan de llegar a conciliaciones extrajudiciales para que los órganos jurisdiccionales no emitan pronunciamientos y no existan precedentes o cosa juzgada, teniendo como raíz participar solo

en algunos ejemplos que son la fuente original la sentencias de primera y segunda instancia que se ofrecen en anexos.

Se recomienda también no llevar a cabo entrevistas virtuales cuando no existe interacción con el agente ya que no se puede llegar a profundizar en el tema cuando no se presta la atención debida y se matiza con ejemplos prácticos las experiencias de los entrevistados y el entrevistador, asiendo difícil la transcripción de dichas entrevistas a más preguntas para el que resume la conversación.

Se recomienda, organizar todo tipo de archivo físico a digital, permitirá tener mejor alcance POST pandemia, pues se digitalizaron todos los servicios y es necesario adaptarse al cambio, trabajar con tecnología se volvió un factor muy importante quedar a la vanguardia de este en la digitalización y trasmisión de información efectiva.

4. REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍAS

Codigo Civil. (24 de Julio de 1984). Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. *Codigo Civil*. Lima, Lima, Peru: Biblitoeca Nacional del Peru.

DESNATURALIZACIÓN DE EMPLEADOR Y OTRO, EXPEDIENTE: 00865-2020-0-2501-JR-LA-02 (SEGUNDO JUZGADO ESPECIALIZADO EN LO LABORAL 18 de Diciembre de 2020).

Diario La Republica. (23 de Febrero de 2018). *La Republica*. Recuperado el 28 de 07 de 2020, de larepublica.pe: <https://larepublica.pe/politica/1202898-Indice-delictivo-aumento-en-1196-en-los-ultimos-ocho-anos-en-lambayeque/>

gacetajuridica. (25 de Noviembre de 2021). *gacetajuridica*. Obtenido de JURISPRUNDENCIA DEL DIARIO OFICIAL "EL PERUANO": <https://www.gacetajuridica.com.pe/boletin-nvnet/ar-web/CASLAB6763-2017-Moquegua.pdf>

gacetajuridica. (25 de Noviembre de 2021). <https://www.gacetajuridica.com.pe>. Obtenido de <https://www.gacetajuridica.com.pe>:
<https://www.gacetajuridica.com.pe/boletin-nvnet/ar-web/CASLAB6763-2017-Moquegua.pdf>

GOBIERNO PERUANO. (2008). *Ley que regula los servicios de tercerizacion.Ley N° 29245*. LIMA: DIARIO OFICIAL EL PERUANO.

MECHATO. (2014). *Pasion por el derecho*. Obtenido de Ratificación de la legalidad de la tercerización laboral. Análisis de la Sentencia Sentencia Popular N° 1607-2012-Lima:
<https://lpderecho.pe/jurisprudencia-tercerizacion-laboral-outsourcing/>

MINISTERIO DE TRANSPORTES . (19 de Noviembre de 2021). *PORTAL.MTC.GOB.GP*. Obtenido de Ministerio de transportes:
https://portal.mtc.gob.pe/transportes/concesiones/redvial/redvial_4.html

PODER JUDICIAL. (11 de Noviembre de 2021). *TRIBUNAL CONSTITUCIONAL*. Obtenido de PLENO JURISDICCIONAL 0013-20214-PI/TC:
<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2020/00013-2014-AI.pdf>,

Ramos. (2013). *Instituto De Investigaciones Jurídicas Rambell*. Obtenido de Instituto De Investigaciones Jurídicas Rambell:
<http://institutorambell.blogspot.com/2013/09/los-principios-del-derecho-laboral-jose.html>

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y TRANSITORIA. (31 de MAYO de 2018). *IPDERECHO*. Obtenido de IPDERECHO.PE: <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/01/Cas.-Lab.-10032-2016-Lima-desnaturalizacion-tercerizacion-LP.pdf>

TOYAMA. (2008). *Los contratos de trabajo y otras instituciones del derecho laboral*. lima: Editorial Gaceta Jurídica,.

Toyama. (2011). Derecho Individual del Trabajo. En J. Toyama Miyagusuco, *Derecho Individual del Trabajo* (pág. 71). Lima: Gaceta Juridica.

ZELAYARAN. (1989). *Derecho del Trabajo*. Lima: Peruvian Pictures Editorial.

ANEXOS:



REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

| | | | |
|--|--|---|---------------------------|
| 1. Información del Autor | | | |
| Ascorbe BETETA ANTHONY HILBERT | | 71417318 | anthony.ascorbe@gmail.com |
| Apellidos y Nombres | | DNI | Correo Electrónico |
| 2. Tipo de Documento de Investigación | | | |
| Tesis | <input checked="" type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional | Trabajo Académico | Trabajo de Investigación |
| 3. Grado Académico o Título Profesional ¹ | | | |
| Bachiller | <input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional | Título Segunda Especialidad | Maestría Doctorado |
| 4. Título del Documento de Investigación | | | |
| " DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO DE TERCERIZACIÓN LABORAL " | | | |
| 5. Programa Académico | | | |
| DERECHO | | | |
| 6. Tipo de Acceso al Documento | | | |
| <input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público ¹ (info:eu-repo/semantics/openAccess) | | Acceso restringido ⁴ (info:eu-repo/semantics/restrictedAccess) (*) | |
| (*) En caso de restringido sustentar motivo | | | |

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁶

Huella Digital 

Lugar Chimbote Dia 28 Mes 04 Año 2025


Firma

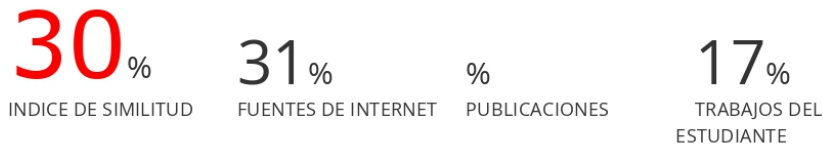
Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
- Ley N° 30035. Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONYTEC-DEGC (Numerales 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENA TI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENA TI, a través del Repositorio ALICIA".

Nota: - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a Ley (Ley 27444, art. 32, núm. 32.3).

DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO DE TERCERIZACIÓN LABORAL

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|-----------|---|-----------|
| 1 | www.cal.org.pe Fuente de Internet | 6% |
| 2 | pt.scribd.com Fuente de Internet | 4% |
| 3 | lexlatin.com Fuente de Internet | 4% |
| 4 | www.dogma.com.pe Fuente de Internet | 3% |
| 5 | www.contadoresyempresas.com.pe Fuente de Internet | 2% |
| 6 | repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet | 2% |
| 7 | www.doccity.com Fuente de Internet | 1% |
| 8 | doku.pub Fuente de Internet | 1% |
| 9 | repositorio.ulima.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 10 | vlex.com.pe Fuente de Internet | 1% |
| 11 | gacetalaboral.com Fuente de Internet | 1% |

cdn.www.gob.pe

| | | |
|----|---|------|
| 12 | Fuente de Internet | 1 % |
| 13 | edoc.pub Fuente de Internet | 1 % |
| 14 | proactivo.com.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 15 | eprints.uanl.mx Fuente de Internet | <1 % |
| 16 | repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 17 | repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 18 | www.upf.edu Fuente de Internet | <1 % |
| 19 | portaldeperiodicos.unisul.br Fuente de Internet | <1 % |
| 20 | Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante | <1 % |
| 21 | es.scribd.com Fuente de Internet | <1 % |
| 22 | hdl.handle.net Fuente de Internet | <1 % |
| 23 | repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 24 | www.derecho.usmp.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 25 | www.mpsp.mp.br Fuente de Internet | <1 % |
| 26 | laley.pe | |

Fuente de Internet

<1 %

27 qdoc.tips
Fuente de Internet

<1 %

28 informe21.com
Fuente de Internet

<1 %

29 www.aredourada.com
Fuente de Internet

<1 %

30 www.camaralima.org.pe
Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo