

## LA TERCERIZACIÓN DEL TRABAJO COMO FORMA DE ACUMULACIÓN FLEXIBLE DEL CAPITAL Y DE PRECARIZACIÓN LABORAL

Max Henry Chauca Salas<sup>1</sup>

### RESUMEN

En un contexto de constantes cambios –tecnológicos, económicos, políticos y sociales- en el mundo contemporáneo, la tercerización laboral se destaca por ser un modelo de acumulación flexible del capital, con graves consecuencias en el mundo del trabajo, al reducir los costes en la contratación laboral, generando un modelo de expansión de la precarización del trabajo. Esto se evidencia con mayor razón en la economía colaborativa, en la modalidad de prestación de servicios por aplicativo, como forma de hipertercerización del trabajo, evitando, en muchos ordenamientos jurídicos –como el caso peruano-, la protección por parte de las normas laborales.

En el Perú, la tercerización se implementó en su versión más flexibilizada, al permitir, por medio del Reglamento de la Ley 29245, -y contrariamente a lo señalado por esta Ley- la externalización de labores incluso en el núcleo del negocio de la empresa principal. Posteriormente, el D.S. 001-2022-TR, siguiendo a la propia Ley, dispuso que el núcleo del negocio de la empresa principal no puede ser objeto de tercerización de labores. Finalmente, surgieron pronunciamientos disímiles por parte de diversos órganos y poderes estatales en relación con lo dispuesto por este decreto, siendo uno de los últimos una Sentencia del Tribunal Constitucional que se pronuncia a favor del decreto, al señalar que no se encuentra en conflicto con la Ley 29245, evitando así una mayor afectación de los trabajadores en un contexto de flexibilidad laboral.

**Palabras clave:** Tercerización; acumulación flexible; capitalismo; precarización laboral; núcleo del negocio.

---

<sup>1</sup> Abogado por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú, con la Tesis “El derecho de huelga en los servicios esenciales: entre limitaciones y garantías de los derechos fundamentales”. Máster Universitario en Empleo, Relaciones Laborales y Diálogo Social en Europa por la Universidad Castilla - La Mancha, España, bajo la dirección del Dr. Antonio Baylos Grau y Dra. María Romero. Candidato a Magíster en Derecho con mención en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, UNMSM. Miembro de la Comunidad Internacional CIELO Laboral. MaxHenry. E-mail: max.chauca@unmsm.edu.pe / MaxHenry.Chauca@alu.uclm.es

## **ABSTRACT**

In a context of constant changes - technological, economic, political and social - in the contemporary world, labor outsourcing stands out for being a model of flexible capital accumulation, with serious consequences in the world of work, by reducing costs in labor contracting, generating a model of expansion of the precariousness of work. This is even more evident in the collaborative economy, in the modality of providing services by application, as a form of hyper-outsourcing of work, avoiding, in many legal systems - such as the Peruvian case - protection by labor standards.

In Peru, outsourcing was implemented in its most flexible version, by allowing, through the Regulation of Law 29245, - and contrary to what is stated in this Law - the outsourcing of tasks even in the core of the main company's business. Later, the D.S. 001-2022-TR, following the Law itself, established that the core of the business of the main company cannot be subject to outsourcing of tasks. Finally, dissimilar pronouncements emerged from various state bodies and powers in relation to the provisions of this decree, one of the latest being a Ruling from the Constitutional Court that ruled in favor of the decree, stating that it is not in conflict with Law 29245, thus avoiding greater impact on workers in a context of labor flexibility.

**Keywords:** Outsourcing; flexible accumulation; capitalismo; precariousness of work; core of the business.

## **1. LAS TRANSFORMACIONES DEL MUNDO DEL TRABAJO**

Desde la década de los sesenta las empresas de escala mundial se encuentran modificando constantemente su actividad productiva, colocando en lugar preeminente la figura de la descentralización como técnica de gestión indirecta, consistente en la contratación de proveedores externos –empresas o personas individuales- para realizar ciertas fases o actividades de la empresa. Se trata de cambios de gran importancia que van a poner en crisis el paradigma productivo y de concertación social devenido del siglo pasado, cuyas consecuencias en el ámbito laboral y su normativa serán de gran trascendencia.

De esta manera, se pueden enumerar tres procesos principales que explican este complejo precipitado social: En primer lugar, los cambios internos de que ha sido objeto el proceso de producción de bienes y servicios como consecuencia de la implantación y desarrollo expansivo del tratamiento del conocimiento por medio de computadoras y robots, de la informatización y la robótica invasivas; y en general, de la

digitalización de la economía que desplaza al modelo fordista de producción. En segundo lugar, un nuevo ámbito territorial para la actividad económica producto de la globalización o mundialización de la economía y consiguiente pérdida de valor de los modelos puramente nacionales de producción, con la instauración de nuevas formas de competitividad internacional entre las empresas a partir de la cualificación profesional de la mano de obra y de su coste económico de la misma. Finalmente, en tercer lugar, la “estructuralización” de la crisis económica, es decir, la permanencia de los efectos negativos de esta, que se encuentran incorporados al sistema social de manera estable – acaso para quedarse para siempre-, con independencia de las fluctuaciones macroeconómicas de los ciclos (PALOMEQUE, 2020).

A su vez, señala GOLDÍN (2018) que actualmente se está produciendo en el mundo una reducción de la estructura de la gran empresa, y con ella, un correlativo incremento en las dimensiones de la organización empresarial en red, extendiéndose por todo el mundo, impulsada por el desarrollo de las telecomunicaciones, los servicios financieros y las tecnologías de información.

Este modelo de flexibilidad neoliberal se construye sobre la base del primado del principio central de la eficacia económica, la competitividad, así como el vaciamiento paulatino de contenidos esenciales inherentes al propio Derecho laboral. Además, su objetivo más profundo será, no el de resolver los problemas clásicos del trabajo (precariedad laboral, desempleo), sino la remodelación del mercado laboral, reduciendo las rigideces según la perspectiva empresarial (MONEREO & PERÁN, 2018).

Así, el trabajo autónomo deviene uno de los instrumentos de estas actividades, desde que permite reducir volúmenes de empleo y costos salariales y transferir los riesgos a los propios trabajadores, por lo tanto, sirve “para evitar como para encubrir la existencia de relaciones de trabajo en régimen de dependencia” (GOLDÍN, 2018:33).

La tercerización, externalización u outsourcing, neologismo anglosajón para dar apariencia de modernidad, en realidad no es una técnica nueva, pues según MAZZOTTA (2013) puede ubicarse ya incluso en los orígenes de la producción capitalista. De este modo, señala que mediante el contrato de Verlag, el comerciante capitalista distribuía la realización de las fases de producción entre los diversos talleres artesanales, siendo considerado por mucho tiempo como una forma “arcaica” de utilización del trabajo, por prestarse a fenómenos de intensa explotación. Sobre este punto, así como la definición y características de la tercerización laboral nos ocuparemos en el siguiente apartado.

## **2. LA TERCERIZACIÓN LABORAL Y LA PRECARIZACIÓN DEL TRABAJO**

Resulta de gran utilidad la definición de tercerización ofrecida por ALVES (2011), quien señala que se trata de una modalidad de organización del trabajo que tiene como característica la transferencia a otra empresa de una parte de la producción de la empresa matriz, que busca concentrar su producción en una única y específica actividad, considerada el foco de la actuación de la empresa.

En este sentido, los orígenes de la tercerización laboral son remotos, pues como se ha señalado, en los inicios del capitalismo industrial ya puede ubicarse el uso de esta herramienta. Según MAZZOTTA (2013), la tercerización laboral tiene como antecedente el contrato de Verlag, mediante el cual el comerciante capitalista distribuía una parte de la producción entre los diversos talleres artesanales.

Por su parte, BRAVERMAN (1978), señala que durante estos primeros tiempos del capitalismo, los empresarios trataban de comprar el trabajo del mismo modo que se compra las materias primas, en un intento de evitar la gestión o control del proceso laboral. Así, la forma en que se implementó esta postura capitalista fue el "sistema de subcontratación", mediante el trabajo a domicilio en los sectores textil, metalúrgico, del cuero y relojero, entre otros, que se subcontrataba a través de "comisionistas". Pero incluso en las minas, los trabajadores eran contratados por un "empleador subcontratista" que mediaba en la relación laboral. Este proceso persistió hasta finales del siglo XIX. Estos sistemas de subcontratación formaban parte de un período de transición, cuando el capitalista aún no había asumido la dirección y el control del proceso laboral.

Por su parte, señala CASTEL (2006), que, incluso antes del capitalismo industrial, en el siglo XVI en Inglaterra y Francia, existía una disputa por el control del mercado y del trabajo entre comerciantes, especialmente comerciantes-patronales que presionaban a los artesanos independientes a someterse a la "lógica de la subcontratación". Asimismo, refiere que las ventajas destacadas de este sistema de subcontratación de artesanos, no difieren mucho de las actuales: salarios más bajos que los de los artesanos urbanos y flexibilidad productiva, con menor inversión en capital fijo, ya que el trabajo se realizaba en los hogares de los artesanos rurales. Además, el uso de la artesanía rural mantuvo a la gente en el campo, restringiendo el éxodo y preservando la tutela de los comerciantes urbanos.

Ya en el siglo XX, la tercerización cobró su auge con la crisis del welfar estate, a partir de la década de 1970, que significó el inicio de la reconfiguración de la acumulación y distribución de la riqueza, y la introducción de la flexibilización en el derecho del trabajo. HARVEY (2008) ha denominado a este proceso como de "acumulación flexible", es decir, el cambio del modo de producción fordista hacia la actual configuración del mundo del trabajo.

Así, la cesión de trabajadores se constituye como un mecanismo privilegiado que da carta de naturaleza al modelo de empresa flexible, mediante el cual las empresas aumentan su competitividad por la vía de

reducción de costes asociados a la contratación de sus propios trabajadores. “Este mecanismo pone en juego formas de empleo atípico y precario, basado en la generalización del empleo temporal y en una mutación estructural de la relación de trabajo, rompiendo con el esquema bilateral de la relación típica que se hace más compleja mediante la articulación de una relación de tipo triangular, produciendo una disociación entre el empresario real o material, que sin ser empresario directo del trabajador recibe y organiza la prestación de servicios” (MONEREO & PERÁN, 2018, pp. 12-13).

Por lo tanto, el desarrollo de la tercerización laboral implica el tratamiento del trabajador como una mercancía en la cadena de producción capitalista, primando el lucro del “alquiler” de la mano de obra, antes que en el reconocimiento del ser humano como eje central del trabajo.

Entre los factores que explican el actual desarrollo de la tercerización Ermida & COLOTUZZO (2009) han enumerado los siguientes puntos:

A) La crisis del modelo tradicional de empresa, caracterizada por su vocación de permanencia, por orientarse hacia mercados seguros y conocidos y por desarrollar relaciones laborales dotadas de gran fijeza. La transformación se produce por el desarrollo del capitalismo financiero en el marco de la globalización, conllevando a las empresas a una mayor inestabilidad y dificultades para prever el futuro, actuando en el marco de una fuerte competencia, con profundas innovaciones en productos y servicios en el mercado mundial.

De este modo, explica BAYLOS (2018), que las empresas transnacionales son las nuevas protagonistas en el escenario mundial, con capacidad de influenciar no solo en los ordenamientos jurídicos sino también en las políticas de los diversos países del globo, con el apoyo de importantes instituciones internacionales.

“En este orden global, emerge como sujeto prominente la empresa transnacional, no sólo a través de su capacidad de actuación económica en un espacio sin frontera, sino por su evidente importancia en los procesos de regulación del trabajo que lo acompañan. Se trata posiblemente de la influencia sobre la producción normativa de los distintos niveles en que se articulan formas estables y definidas de orientación supranacional o internacional de las políticas estatales en materia social, en gran medida con el apoyo de instituciones financieras internacionales, como el Banco Mundial o el Fondo Monetario Internacional o a través de las instituciones de gobierno de organismos internacionales como la Organización Mundial del Comercio, o en fin sobre la propia conformación de la acción y de las políticas en el nivel supranacional de la Unión Europea” (BAYLOS, 2018, p. 116).

B) La competitividad. Refiere al aprovechamiento de ventajas técnicas y productivas, que generan mayor rentabilidad en el empresario. De este modo, la flexibilidad de la organización productiva permite tener mayor capacidad competitiva en un ambiente económico incierto.

C) La informalización de las relaciones laborales. En muchos casos la tercerización se realiza hacia unidades informales, obteniendo la empresa principal grandes beneficios a costa de la precarización del trabajo.

D) El ambiente ideológico jurídico. Se introduce un pensamiento favorable a la flexibilización laboral y la individualización de las relaciones de trabajo. Existe una preferencia hacia una relación contractual civil, en donde la persona contratada (trabajador tercerizado) asume los riesgos de su actividad, como si fuera verdaderamente una empresa independiente, quedando al margen de la protección social.

E) El debilitamiento de la posición de los trabajadores. Existe un cambio notorio de la correlación de fuerzas a fines del siglo XX, a favor del sector empleador, lo que ha facilitado la fuga o huida del Derecho del Trabajo, basándose en reales o presuntas necesidades tecnológicas, de competitividad o de organización del trabajo.

Respecto de la relación entre la empresa principal y la empresa tercerizadora, así como la relación de ésta con el trabajador, desde el punto de vista técnico-jurídico se constituyen relaciones jurídicas triangulares. Así, existe un contrato de trabajo entre la empresa subcontratada o tercerizadora y el trabajador, y por otra parte, existe un contrato civil –o mercantil- como forma adecuada de regular la relación entre la empresa principal y la empresa tercerizadora.

### **3. LA ACTUAL HIPERTERCERIZACIÓN DEL TRABAJO A NIVEL GLOBAL**

Actualmente a nivel mundial se produce un fenómeno importante en materia tecnológica que ha influenciado en diversos cambio en todas las esferas de la vida social. Tal es la trascendencia de este fenómeno que se ha dado a llamar esta etapa como de “Cuarta revolución Industrial” o “Industria 4.0”.

Así, las actuales transformaciones tecnológicas producen fenómenos globales a nivel de las empresas, que contrasta con el actuar lento y pausado de los legisladores al momento de regular estos fenómenos. Por lo tanto, se deja normalmente en manos de la judicatura la resolución de los nuevos cambios a nivel empresarial con implicancias en el mundo del trabajo, principalmente de carácter flexibilizador.

De este modo, surge la denominada economía colaborativa, en el que los dispositivos móviles se encuentran modificando el acceso a los mercados de intercambio de bienes y servicios. Según MONEREO & PERÁN (2018), la economía colaborativa “tiene el indudable atractivo de ser económicamente muy eficaz, especialmente por una doble vía, en primer lugar, porque permite el aprovechamiento de recursos temporalmente en desuso, y, en segundo lugar, porque tiene la capacidad de reducir los costes de transacción prácticamente a nada, si bien a precio de situarse en márgenes cercanos a los de la economía sumergida” (p. 15).

Asimismo, señalan que el problema surge cuando la llamada economía colaborativa se basa en la extrema individualización de las relaciones sociales que diluye en formas de colaboración impropias cualquier carácter unitario de la actividad económica referenciada, lo que plantea algunas dudas acerca de si estas plataformas son meras herramientas de comunicación entre empresarios y usuarios o representan empresas con actividades económicas bien definidas; si son formas de subcontratación o constituyen elementos de laboralidad propios de las relaciones laborales (MONEREO & PERÁN, 2018).

Por este motivo, SRNICEK (2021), ha señalado que la clave de las empresas de plataformas digitales es que son dueñas del activo más importante: la plataforma de software y el análisis de datos. De este modo, señala que tales empresas operan mediante un modelo hipertercerizado, donde los trabajadores, el capital fijo, los costos de mantenimiento y los training está deslocalizados. Por lo tanto, se trata de la expansión de la tercerización, inicialmente aplicado a la manufactura, la administración y el sector hotelero, extendiéndose actualmente y de modo global, a una variedad de nuevos empleos (taxis, peluquerías, limpieza, moderación de contenidos, etc.). “Esto permite a las empresas, otra vez, recortar costos explotando trabajo barato en países en vías de desarrollo y provoca una mayor presión a la baja en los salarios al ofrecer estos empleos en mercados de trabajo globales” (SRNICEK, 2021, p. 79).

En el Perú, el problema del trabajo en las plataformas digitales se enmarca en este panorama generado por la nueva era tecnológica o Industria 4.0, en la medida que ha precarizado el trabajo y ha dejado fuera del marco protector del Derecho del Trabajo, toda vez que no se reconoce como trabajadores subordinados a quienes prestar servicios por aplicativo, desprotegiéndolos además frente a los riesgos laborales (CHAUCA, 2022).

Así, se puede afirmar que en el capitalismo la nueva tecnología, como diría Marx respecto de las máquinas, entra en escena también de modo intencional como forma del capital hostil al trabajo. Es decir, la política en materia tecnológica sufre la influencia de las políticas de recorte de derechos sociales y de gasto público, teniendo como consecuencia la precarización de la mano de obra (CHAUCA, 2025).

#### **4. LA TERCERIZACIÓN LABORAL EN EL PERÚ**

En nuestro país la tercerización se encuentra regulada actualmente por la Ley 29245 (23/06/2008) y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo 006-2008-TR. La Ley 29245 definió a la tercerización como la contratación de empresas para que desarrollen actividades especializadas u obras, siempre que aquellas asuman los servicios prestado 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 se encuentren bajo su exclusiva subordinación.

Por lo tanto, los requisitos para la tercerización pueden ser enumerados del siguiente modo:

A) Empresas especializadas en determinadas labores que garanticen un buen servicio a la empresa principal.

B) La empresa tercerizadora asume los servicios por cuenta y riesgo, debe proporcionar los materiales de trabajo adecuadas y tener su propio sistema financiero para cubrir los pagos de beneficios a sus trabajadores.

C) Las empresas tercerizadoras tienen responsabilidad ante los resultados.

D) Exclusiva subordinación de los trabajadores a la empresa tercerizadora, y la empresa principal no tendrá poder sancionador ni de fiscalización sobre estos trabajadores.

Así, la Casación Laboral 779-2016-Del Santa, ha señalado que la tercerización se desnaturaliza cuando la empresa únicamente aportó el suministro de trabajadores y éstos estuvieron dirigidos directamente por la empresa principal, tal como se demostró mediante el envío de órdenes a través de correos electrónicos, así como por realizar funciones en la empresa principal con los recursos de esta.

Asimismo, pueden enumerarse como características principales de la tercerización los siguientes puntos:

A) La pluralidad de clientes, no obstante, existen las siguientes excepciones: los servicios son requeridos por un número reducido de empresas dentro del ámbito geográfico, del mercado o del sector en que desarrolla sus actividades especializadas, cuando existan atendibles para el pacto de exclusividad según la naturaleza del servicio u obra, y cuando la empresa tercerizadora encuentre acogida al régimen de la micro-empresa; Además, según el D. Leg. 1038 (25/06/2009), se establece el plazo de un año a las empresas recién constituidas para contar con tal requisito.

B) Equipamiento necesario para los servicios otorgados, por lo que no se podrá utilizar las herramientas de la empresa usuaria. Solamente existe la excepción de aquellas situaciones en donde se hace totalmente necesario que la empresa tercerizadora tenga en su poder y/o administración máquinas o equipos que no sean de su propiedad y siempre que estén directamente vinculados a la actividad o instalación productiva que se le haya entregado para la operación integral del servicio.

C) La posesión de un capital propio y suficiente, que expresa la independencia de la empresa tercerizadora para cubrir con lo necesario para la prestación de los servicios ofrecidos. En este sentido, la empresa contratante no debe proporcionar a la contratada materia prima, tecnología, maquinarias, capital y/o administración (GÓMEZ, 2008).

D) Debe existir separación física entre los trabajadores de la empresa tercerizadora con los de la empresa usuaria, a fin de distinguirlos.

E) El contrato entre la empresa tercerizadora y la principal se encontrarán referidos a uno o varios servicios determinados que involucrarán un proceso, y no incluirán la cantidad de trabajadores, pues ésta será determinada por la empresa tercerizadora con una previa evaluación de las condiciones y necesidades que demanda tal servicio.

F) Se trata de la búsqueda de ventajas competitivas de una empresa respecto de otra que tiene un know how (GÓMEZ, 2008).

G) El fraude del contrato determina su recalificación en uno subordinado/indeterminado en favor de la empresa dominante; para tal efecto, se ha diseñado una legislación antifraudulenta. Es aquí donde descansa el juicio perfecto entre el ejercicio unilateral del poder directivo del empleador y lo que la legislación social trata de proteger en beneficio del dependiente (GÓMEZ, 2008).

Por su parte, el Reglamento flexibilizó aún más la regulación de esta institución, y señaló, contrariamente a la definición de la Ley 29245, que la tercerización comprende a las empresas principales que tercerizan su actividad principal (artículo 2). Por lo tanto, al amparo de este reglamento se crearon muchas empresas con la finalidad de realizar esta descentralización, generando mayores ganancias a expensas de reducir el costo de la fuerza de trabajo (RENDÓN, 2022).

Como bien indica RENDÓN (2022), la actividad principal de la empresa consiste en la producción de bienes y servicios que determinan su existencia, en tanto que las actividades especializadas son complementarias de aquella. Las obras son construcciones o trabajos que servirán para la actividad principal, tales como oficinas, depósitos, caminos, etc.

Con la reciente expedición del D.S.001-2022-TR, publicado el 23/02/2022, en cambio, se dispuso que las actividades especializadas u obras, en el marco de la tercerización, no puedan tener por objeto el núcleo del negocio; siendo núcleo parte de la actividad principal de la empresa, pero que por sus características particulares, no corresponden a las actividades especializadas u obras que puede ser objeto de tercerización con desplazamiento.

Además, la norma señaló los elementos que permiten identificar el núcleo del negocio, los cuales son, entre otros (art. 1): El objeto social de la empresa; lo que identifica a la empresa frente a sus clientes finales; el elemento diferenciador de la empresa dentro del mercado en el que desarrolla sus actividades; la actividad de la empresa que genera un valor añadido para sus clientes; la actividad de la empresa que suele reportarle mayores ingresos. Por tanto, según Rendón (2022), mediante este Decreto Supremo se reglamenta debidamente el artículo 2 de la Ley 29245, como debió haberse hecho antes.

Lamentablemente, un reciente pronunciamiento, en primera instancia, de la Tercera Sala Constitucional de Lima ha validado la tercerización de las actividades nucleares de la empresa, siempre que no sea fraudulenta, declarando nulo los elementos que identifican el núcleo del negocio del D.S.001-2022-TR. La Sala sostiene, con argumentos que escapan a toda lógica, que es imprecisa la definición dada del “núcleo del negocio”, y considera otras medidas alternativas a esta limitación, que evite su uso indiscriminado y fraudulento, como las inspecciones de trabajo a cargo de la Autoridad Administrativa de Trabajo y demandas ante el Poder Judicial, con toda la sobrecarga laboral que estas entidades poseen.

Asimismo, el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual – INDECOPI-, como órgano público autónomo responsable de atender asuntos administrativos relacionados con la competencia comercial y derechos de autor, ha considerado lo dispuesto por el D.S. 001-2022-TR como “barrera burocrática”, así como su cuestionamiento a través de demandas de acción popular en el Poder Judicial, aún pendientes de resolución.

A pesar de todo, recientemente, el Tribunal Constitucional ha dado un paso importante en la protección de los derechos de los trabajadores, mediante la Sentencia 170/2025 recaída en el Exp. 03097-2024-PA/TC, que declara infundada la demanda de amparo presentada por Lima Airport Partners S.R.L., contra el D.S. 001-2022-TR, expresado que lo dispuesto por este decreto no se encuentra en conflicto con la Ley 29245; que la prohibición de tercerizar actividades que forman parte del núcleo del negocio no vulnera ni amenaza de forma directa el derecho a la libertad de empresa, pues tales límites se encuentran justificados en los derechos laborales reconocidos en la Constitución; y que no toda actividad principal constituye núcleo del negocio, siendo posible tercerizar funciones complementarias o de apoyo. Se trata de un precedente judicial

de gran relevancia, pues evita la expansión de la flexibilización de las normas laborales y evita mayores afectaciones a los derechos sociales de los trabajadores en el Perú.

## **5. CONCLUSIONES**

Actualmente a nivel global existe un proceso de transformación de las sociedades que generan afectaciones importantes en el panorama laboral, esto debido principalmente a tres factores: a) la revolución tecnológica y digitalización de la economía, b) las implicancias de la globalización económica y el retroceso de los modelos de producción clásicos, y, c) la inclusión de las crisis económicas como elementos permanentes en las estructuras de las sociedades.

Ante este panorama de transformación social, se desarrolla un modelo de empresa transnacional con capacidad de influenciar en los ordenamientos jurídicos y en las políticas de los países del mundo, apoyado por diversos organismos de carácter internacional.

En este contexto de transformaciones, se incrementa la flexibilidad de las normas laborales, y se desarrollan mecanismos de externalización productiva, entre las cuales destaca la tercerización laboral como modelo de acumulación flexible y de consecuencias graves en el mundo del trabajo, debido a la reducción de costes relacionados con la contratación de los trabajadores, en donde prima el “alquiler” de trabajadores, antes que el reconocimiento de sus derechos como ser humano.

Esto se evidencia con mayor razón en la economía colaborativa, en la modalidad de prestación de servicios a través de los aplicativos, como es el caso del transporte o el trabajo de reparto, en donde se opera desde un modelo hipertercerizado de trabajo, evitando en muchos casos que esta actividad sea reconocida por el Derecho del Trabajo, siendo regulada por el derecho civil o comercial. Esto quiere decir que el uso de las herramientas tecnológicas en el capitalismo es también hostil a la fuerza de trabajo, evitando la protección de los trabajadores por el derecho laboral y generando ingentes ganancias a las empresas de aplicativo.

En nuestro país, el uso de la tercerización por parte de las empresas se encuentra regulado por la Ley 29245, cuyo Reglamento flexibilizó aún más esta modalidad, al permitir la externalización de labores también en el núcleo del negocio de la empresa principal. Situación que posteriormente fue repuesta por el D.S. 001-2022-TR, que, consecuentemente con la Ley, dispuso que el núcleo del negocio de la empresa principal no pueda ser objeto de tercerización de labores.

Sin embargo, la pugna por flexibilizar más la tercerización en nuestro país no ha cesado, pues han emergido pronunciamientos como el de la Tercera Sala Constitucional de Lima que validan la tercerización del núcleo del negocio, en tanto que el INDECOPI-, lo ha considerado “barrera burocrática”, impidiendo aplicar lo dispuesto por este Decreto y afectando a miles de trabajadores. Asimismo, existen demandas de cuestionamiento de este Decreto a través de acción popular en el Poder Judicial aún pendientes de resolución.

Finalmente, el Tribunal Constitucional recientemente ha señalado su postura a favor del D.S. 001-2022-TR, al señalar que no se encuentra en conflicto con la Ley 29245, por lo que la prohibición de tercerizar actividades que forman parte del núcleo del negocio no infringen el derecho a la libertad de empresa, puesto que tales límites se encuentran justificados en los derechos laborales constitucionales. Por lo tanto, el Tribunal Constitucional mediante este pronunciamiento evita una mayor afectación de los trabajadores en un contexto de flexibilidad laboral.

## **6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:**

ALVES, Giovanni (2011). “Terceirização e acumulação flexível do capital”. En: Estudos de Sociologia, XVI(31).

BAYLOS, Antonio (2018). “La responsabilidad de las empresas transnacionales en los procesos de externalización. Las cláusulas sociales internacionales”. En: Monereo, J. & Perán, S. (Dir.) La externalización productiva a través de la subcontratación empresarial. Comares, 115 - 132.

BRAVERMAN, Harry (1978). Trabajo y capital monopolista. 2a ed. Editorial Nuestro Tiempo, S.A.

CASTEL, Robert (2006). La metamorfosis de la cuestión social. Buenos Aires: Paídos.

CHAUCA, Max (2025). “Los sesgos del algoritmo frente a los derechos fundamentales en el trabajo”. En: Revista Laborem (31), marzo, SPDTSS, 91-107. Accesible en Internet: <https://laborem.sptdss.org.pe/index.php/laborem/article/view/107/223>

CHAUCA, Max (2022). “La Industria 4.0 y los riesgos laborales de los riders en el Perú”. En: Lucerna Iuris Et Investigatio (3). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 61 - 83. <https://doi.org/10.15381/lucerna.n3.20979>

ERMIDA, Óscar & COLOTUZZO, Natalia (2009). Descentralización, tercerización, subcontratación. Lima: OIT, Proyecto FSAL.

GOLDÍN, Adrián. (2018). “La problemática laboral de la descentralización productiva y la transformación del derecho del trabajo”. En: Monereo, J. & Perán, S. (Dir.) La externalización productiva a través de la subcontratación empresarial. Comares, 25-49.

GÓMEZ, Francisco (2008). “Un breve comentario a la Ley que regula los servicios de Tercerización”. En: Actualidad Jurídica. Tomo 175, 342-353.

HARVEY, David (2008). Condição pós-moderna. 17. ed. Edições Loyola.

MAZZOTTA, Oronzo (2013). Diritto del lavoro. 5a ed. Giuffré Editore.

MONEREO, José & PERÁN, Salvador. (2018). “Delimitación conceptual de la subcontratación empresarial como forma privilegiada de la descentralización”. En: Monereo, J. & Perán, S. (Dir.) La externalización productiva a través de la subcontratación empresarial. Comares, 1-22.

PALOMEQUE, Carlos (2020). “La función social y las transformaciones del derecho del trabajo”. En: Revista Jurídica del Trabajo, I(1), 1-26. Accesible en Internet: <https://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/3>

RENDÓN, Jorge. (7 de marzo 2022). “Modificación del régimen de tercerización laboral”. En: El búho. Accesible en Internet: <https://elbuhope/2022/03/modificacion-del-regimen-de-tercerizacion-laboral/>

SRNICEK, Nick (2021). El capitalismo de plataformas (Trad. Aldo Giacometti). Caja Negra.

Artigo recebido: 01.11.2025

Artigo publicado em: 30.12.2025