CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

CASACIÓN [redacted]
LIMA
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY 31699

Sumilla: Para que no se desvirtúe la figura jurídica de tercerización, tienen que presentarse en forma conjunta los cuatro requisitos del primer párrafo del artículo 2 de la Ley 29245, esto es: i) Que la empresa tercerizadora asuma los servicios prestados por su cuenta y riesgo; ii) Que cuente con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales; iii) Que sea responsable por los resultados de sus actividades; y, iv) Que sus trabajadores estén bajo exclusiva subordinación; quedando así descartada la sola provisión de personal.

Palabras clave: Tercerización laboral, autonomía empresarial, subordinación laboral.

VARGAS, PEÑA Y CELI ASESORES LEGALES

Lima, veinte de julio de dos mil veintiséis

LA CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA: vista la causa número treinta y un mil novecientos ochenta y tres, guion dos mil veinticuatro, llevada a cabo en la fecha, integrada por el señor juez supremo **Castillo León** (presidente) y por los señores jueces supremos **Rubio Zevallos, Yalán Leal, Chiu Pardo y Avila Huamán**, y, luego de producida la votación con arreglo a ley, emiten la siguiente sentencia:

I. MATERIA DEL RECURSO DE CASACIÓN

Se trata del recurso de casación de fecha 16 de octubre de 2024, interpuesto por la parte demandada, [redacted], contra la sentencia de vista de fecha 27 de setiembre de 2024, que **revocó** la sentencia apelada de fecha 10 de julio de 2024, que declaró infundada la demanda; y reformándola, declaró **fundada en parte** la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por [redacted] contra la recurrente y otros, sobre pago de beneficios sociales y otros.

II. CAUSALES DE PROCEDENCIA DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada ha sido declarado procedente mediante auto calificatorio de fecha 09 de julio de 2025, por las siguientes

causales: **interpretación errónea del artículo 4 del Decreto Supremo 006-2008-TR, aplicación indebida del artículo 5 del Decreto Supremo 006-2008-TR; y, contravención de las normas que garantizan el derecho al debido proceso, contenidas en los incisos 3 y 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, y del artículo 122 del Código Procesal Civil.**

VARGAS, BERNAL Y CELI ASESORES LEGALES

III. CONSIDERANDO

Antecedentes del caso y pronunciamientos de mérito

1. Conforme al escrito de **demanda** de fecha 08 de agosto de 2022, la parte demandante postula el siguiente petitorio: se declare la desnaturalización de los contratos de tercerización celebrados entre la Empresa Minera [redacted], [redacted] Minera y Construcciones S.A., [redacted] y Empresa de Servicios Mineros [redacted]; se reconozca la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado con la Empresa Minera [redacted], desde el 24 de enero de 2005 hasta el 30 de junio de 2018, con los derechos correspondientes respecto del cargo, nivel, categoría y remuneración; se ordene el pago de S/ 158,763.00 por concepto de diferencia remunerativa, correspondiente al periodo 2005-2018; se ordene el pago de S/ 423,306.00 por concepto de utilidades, correspondiente al periodo 2005-2018; se ordene el pago de S/ 65,000.00 por concepto de bonificación por cierre de pliego, correspondiente al periodo 2005-2018. La parte demandante sostiene que prestó servicios de forma continua dentro de la Unidad Minera [redacted] desde el 24 de enero de 2005 hasta el 30 de junio de 2018, figurando formalmente como trabajador de tres empresas; sin embargo, a pesar de los aparentes cambios de empleador, siempre laboró bajo las mismas condiciones en los cargos de bodeguero y ayudante perforista, ejecutando tareas de forma permanente dentro de las instalaciones de la Empresa Minera [redacted], las cuales son propias de la actividad principal y giro de negocio de dicha titular minera. Sostiene que los contratos de tercerización celebrados entre la minera principal y las contratistas se encontraban desnaturalizados, constituyendo en

la práctica una simple provisión de personal. Finalmente, indica que su empleador real siempre fue la Empresa Minera [redacted], ya que ejercía subordinación directa sobre él, mientras que las empresas contratistas formales carecían de autonomía empresarial, recursos propios y pluralidad de clientes.

2. El juzgado, mediante **sentencia de primera** instancia de fecha 10 de julio de 2024, declaró **infundada** la demanda; asimismo, admitió los medios probatorios extemporáneos presentados por la parte demandante, eximió al demandante del pago de costos y costas del proceso, y ordenó el archivo definitivo de los actuados una vez consentida o ejecutoriada la sentencia. Sostuvo que las actividades de exploración y explotación minera podían ser objeto de tercerización y que la sola celebración de contratos con empresas contratistas no generaba una relación laboral directa con la Empresa Minera [redacted] Consideró que los documentos referidos a trabajos en altura, inspecciones, órdenes de trabajo y capacitaciones respondían a las obligaciones de seguridad y salud ocupacional del titular minero y no acreditaban que este hubiera ejercido poder de dirección, fiscalización o sanción sobre el demandante. Asimismo, señaló que las facturas, comprobantes de pago, registros de activos, contratos de arrendamiento financiero y listas de clientes demostraban que las contratistas asumían los servicios por su cuenta y riesgo, contaban con recursos propios y pluralidad de clientes, y mantenían a sus trabajadores bajo su exclusiva subordinación. Por ello, concluyó que no se configuró la desnaturalización de los contratos de tercerización ni una relación laboral directa entre el demandante y la empresa principal, por lo que declaró infundadas las pretensiones de la demanda.

3. La Sala Superior, mediante **sentencia de vista** de fecha 27 de setiembre de 2024, **revocó** la sentencia de primera instancia de fecha 10 de julio de 2024, que declaró **infundada** la demanda; reformándola, declaró **fundada** en parte la demanda: desnaturalizados los contratos de tercerización celebrados entre las codemandadas, reconoció la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado entre el demandante y la Empresa Minera [redacted] desde el 24 de enero de 2005 hasta el 30 de junio de 2018, y ordenó el pago de S/ 94,068.00 por concepto de

VARGAS, BERNAL Y COLI ASESORES LEGALES

utilidades, más intereses legales, costas y costos del proceso; confirmándola en los demás extremos. Sostuvo que correspondía a las empresas tercerizadoras y a la titular minera acreditar el cumplimiento de los requisitos de validez de la tercerización. Respecto de [redacted], consideró que no se demostró que hubiera prestado los servicios con recursos propios y por su cuenta y riesgo, y que los contratos presentados no comprendían todo el periodo laborado por el demandante. En cuanto a [redacted], señaló que los documentos aportados, correspondientes a los años 2016 y 2017, no acreditaban que contara con recursos financieros, técnicos y materiales desde el inicio de la contratación. Asimismo, distinguió las autorizaciones y capacitaciones vinculadas con las obligaciones de seguridad minera, que no demostraban subordinación, de los checklists y formularios de órdenes de trabajo, de los cuales concluyó que los supervisores de Empresa Minera [redacted] controlaban las labores del demandante y le indicaban las actividades que debía realizar. Por estas razones, determinó que los contratos celebrados con ambas contratistas se habían desnaturalizados y que su posterior incorporación a [redacted] no podía modificar la relación laboral directa ya establecida con la empresa principal. En consecuencia, reconoció la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado con la Empresa [redacted] desde el 24 de enero de 2005 hasta el 30 de junio de 2018. Finalmente, ante la falta de exhibición de la información necesaria para calcular las utilidades, fijó dicho concepto en S/ 94,068.00 y mantuvo desestimadas las pretensiones de diferencia remunerativa y bonificación por cierre de pliego, al no haberse formulado agravios respecto de ellas.

VARGAS, BERNAL Y CELI ASESORES LEGALES

Delimitación de la controversia jurídica

4. Conforme a las causales declaradas procedentes y a los argumentos expuestos por la parte recurrente, corresponde a este Supremo Tribunal determinar lo siguiente:

i) Si la Sala Superior interpretó correctamente los elementos que permiten determinar la autonomía empresarial de las empresas tercerizadoras al

constatar la desnaturalización de contratos de tercerización por falta de autonomía empresarial y subordinación del demandante frente a la empresa principal.

ii) Si la sentencia de vista vulneró el derecho al debido proceso y a la debida motivación de las resoluciones judiciales al concluir que se desnaturalizaron los contratos de tercerización.

VARGAS, BERNAL Y CELI ASESORES LEGALES

Hechos probados

5. En estricta observancia de la naturaleza extraordinaria del recurso de casación, el cual no constituye una tercera instancia de revisión fáctica, este Supremo Tribunal se encuentra impedido de revalorar medios probatorios. En tal sentido, constituyen hechos probados por las instancias de mérito, los siguientes:

i) El demandante prestó servicios en la Unidad Minera [redacted], del 24 de enero de 2005 al 06 de febrero de 2008, para [redacted] del 12 de febrero de 2008 al 31 de mayo de 2017; y para la Empresa de S[redacted]—en adelante, [redacted], del 01 de junio de 2017 al 30 de junio de 2018.

ii) Respecto de la empresa [redacted], obran contratos de obra de fechas 1 de marzo de 2006 y 1 de marzo de 2007, que comprenden el periodo de marzo de 2006 a febrero de 2008, sin que se haya presentado contrato escrito por el periodo de enero de 2005 a febrero de 2006.

iii) En relación con la empresa [redacted], se presentaron contratos, listados de equipos, comprobantes de seguros y facturas para acreditar sus recursos técnicos y materiales; asimismo, obran en autos checklists de inspección y formularios de órdenes de trabajo referidos a las labores realizadas por el demandante.

iv) El contrato entre la Empresa Minera [redacted] y la Empresa de [redacted], concluyó el

25 de junio de 2018 por mutuo disenso; posteriormente, el demandante ingresó a laborar directamente para la empresa minera desde el 3 de julio de 2018, mediante contrato a plazo indeterminado.

Contratación laboral en el Perú y la tercerización laboral

6. El artículo 22 de la Constitución Política del Perú reconoce el trabajo como un derecho fundamental, cuyo contenido esencial ha sido desarrollado por el Tribunal Constitucional en los siguientes términos:

> El contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa.[1]

7. Sobre la base del citado artículo 22, el Tribunal Constitucional, ha señalado que la contratación laboral se rige por el principio de causalidad y que existe una preferencia por la contratación a plazo indeterminado:

> El régimen laboral peruano se rige, entre otros, por el principio de causalidad, en virtud del cual la duración del vínculo laboral debe ser garantizada mientras subsista la fuente que le dio origen. En tal sentido, hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido.[2]

8. En concordancia con ello, el artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR (LPCL), establece lo siguiente:

> Artículo 4.- En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

VARGAS, BERNAL Y CELI ASESORES LEGALES

[1] Tribunal Constitucional. Sentencia recaída en el Expediente 01124-2001-AA/TC, fundamento 12.
[2] Tribunal Constitucional. Sentencia recaída en el Expediente 01397-2001-AA/TC, fundamento 3.

> El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece.

9. En atención a la regla general de contratación entre empleador y trabajador, en principio, el derecho del trabajo no permitió la triangulación de la relación laboral, sino que esta fue admitida de manera paulatina, primero mediante la Ley 24514, luego por el Decreto Legislativo 728 y, finalmente, por la Ley 29245, Ley que regula los servicios de tercerización. En estos casos, las normas establecen requisitos de obligatorio cumplimiento, pues, si bien la descentralización productiva surge por la necesidad de adaptar el trabajo y las organizaciones empresariales a los cambios del mercado,[3] esta no puede ser empleada para desconocer los derechos de los trabajadores.

VARGAS, BERNAL Y CEL ASESORES LEGALES

10. En esa línea, la doctrina autorizada sostiene lo siguiente:

> (…) sería ilógico que el derecho civil y mercantil, respaldados en la libertad de empresa, admitan que el empresario tiene la posibilidad de elegir la forma de organizar y de actuar de su empresa, sin que el derecho laboral pueda establecer ciertas garantías de protección a los trabajadores de las empresas contratistas. […] La flexibilidad supone libertad de organización y actuación de las empresas con el objeto que se adecuen a un mercado cambiante, pero con la correspondiente tutela de los intereses laborales.[4]

La tercerización laboral

11. La tercerización laboral, conocida por la doctrina como *outsourcing*, puede ser definida como el proceso de externalización de servicios, caracterizado por la desvinculación del empleador de una actividad o proceso del ciclo productivo que venía realizando, para trasladarla a un tercero. Esta desvinculación no comprende solamente la mano de obra, sino la prestación de un servicio integral. Al respecto, Jorge Toyama señala lo siguiente:

[3] Arce Ortiz, E. (2006). *Subcontratación entre empresas y relación de trabajo en el Perú*. Palestra Editores, p. 7.
[4] Op. cit. Página 21.

> 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.[5]

12. En consonancia con esta finalidad, el artículo 2 de la Ley 29245 define la tercerización como la contratación de empresas para que desarrollen actividades especializadas u obras, siempre que asuman los servicios por su cuenta y riesgo, cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales, respondan por los resultados de sus actividades y mantengan a sus trabajadores bajo su exclusiva subordinación. De este modo, la tercerización no se limita al desplazamiento de trabajadores, sino que supone que la empresa contratista asuma efectivamente una parte del proceso productivo mediante una organización propia.

VARGAS, DERNAY Y CEL ASESORES LEGALES

13. Si bien dicho fenómeno encuentra sustento en los artículos 58, 59 y 60 de la Constitución Política del Perú, en el desenvolvimiento de las relaciones laborales surge la necesidad de la intervención del Estado para regularlo y armonizarlo con la cláusula del Estado social prevista en el artículo 43 de la Constitución. En ese sentido, la legislación sobre tercerización laboral establece límites al ejercicio de la libertad de empresa y de la iniciativa privada, a fin de evitar que la descentralización productiva sea utilizada para desconocer los derechos de los trabajadores.

14. En vista de la protección derivada de la cláusula del Estado social, el legislador expidió reglas destinadas a regular la descentralización productiva. Así, la Ley 29245 desarrolló el fenómeno de la tercerización laboral, estableciendo sus supuestos, características, requisitos y las consecuencias derivadas de su incumplimiento. Por ello, aunque la tercerización responda a la necesidad de adaptar el trabajo y las organizaciones empresariales a los cambios del mercado, no puede ser empleada para eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales.

---

[5] Toyama Miyagusuku, J. (2015). *El derecho individual del trabajo en el Perú*. Gaceta Jurídica, p. 188.

15. El artículo 2 del Decreto Supremo 006-2008-TR establece expresamente que la actividad principal de una empresa puede ser objeto de tercerización:

> **Artículo 2.-** Ámbito de la tercerización
> El ámbito de la Ley comprende a las empresas principales cuyos trabajadores estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que tercericen 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.

16. Este criterio también ha sido desarrollado por la doctrina autorizada, al señalar que la descentralización productiva:

> Constituye una estrategia de gestión empresarial basada en la combinación de tres elementos: a) la fragmentación y externalización de las actividades que integran un único ciclo de producción; b) el empleo de contratistas y proveedores externos en vez de trabajadores dependientes para su atención; y c) la coordinación global de la actividad de estos últimos por parte de la empresa principal, que mantiene así el control del entero proceso de producción pese a su disgregación.[6]

VARGAS BERRIAL Y CELI ASESORES LEGALES

17. Por tanto, la tercerización puede comprender actividades que formen parte del ciclo productivo de la empresa principal, incluso aquellas vinculadas con su actividad principal. Sin embargo, su validez se encuentra condicionada al cumplimiento de los requisitos establecidos en los artículos 2 y 3 de la Ley 29245; de lo contrario, se produce la desnaturalización regulada en el artículo 5 de la misma norma.

Naturaleza de las normas que regulan los requisitos de la tercerización laboral

18. En la Casación Laboral 1485-2021-Lambayeque, de fecha 09 de noviembre de 2023, esta Sala Suprema ha referido que:[7]

---

[6] Sanguinetti Raymond, W. (2004). La descentralización productiva: ¿Una estrategia para la puesta entre paréntesis de los principios tutelares del derecho del trabajo? En *Los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano: Libro homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez*. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, pp. 410–411.
[7] Corte Suprema de Justicia de la República. (s. f.). *Casación Laboral N.°1485-2021, Lambayeque* .

> (…) el orden público, más que una norma en específico, viene a ser un conjunto de principios jurídicos, sociales, económicos, morales, que se modifica continuamente en la medida que evoluciona la sociedad, y da lugar a las normas jurídicas, dentro de ellas, a las normas imperativas, cuyo cumplimiento es obligatorio por los particulares, a efecto de preservar la validez del acto jurídico celebrado.

Y que, en el derecho del trabajo, el análisis de la validez del acto jurídico es:

> (…) inmanente al conflicto laboral, inclusive al conflicto laboral de obligaciones de dar sumas de dinero porque las normas laborales, casi en su totalidad son de orden público y toda vulneración del orden público supone la invalidez del acto; no obstante, no es indispensable recurrir al Código Civil para dicho efecto porque en un conflicto laboral la invalidez del acto proviene de los principios del derecho del trabajo y de la propia Carta Magna, pues según su artículo 24, las normas laborales son de obligatorio cumplimiento y su incumplimiento da lugar a actos jurídicos radicalmente nulos, a cuyo fenómeno el derecho del trabajo denomina desnaturalización.
>
> (…) el derecho al trabajo es regulado por normas imperativas que tienen esa naturaleza para responder a su objetivo regulatorio de la relación existente entre el capital y el trabajo, la cual afronta dos poderes asimétricos, el empleador con capacidad económica y técnica suficiente que requiere fuerza de trabajo, y el trabajador, con capacidad negocial reducida, que solo concurre para prestar sus servicios (…).
>
> (…) Siendo esto así, la relación laboral que procura equiparar las dos fuerzas del contrato de trabajo y alcanzar su fin proteccionista, limita la libertad de empresa e iniciativa privada reguladas en el artículo 59 de la Constitución Política estableciendo requisitos de obligatorio cumplimiento, y toda infracción de las normas imperativas decanta en la desnaturalización o en la invalidez del acto jurídico transgresor. De esta manera se cierra el círculo de protección laboral porque todo acto lesivo de la norma imperativa decantaría necesariamente en su nulidad.

19. Por tanto, si las normas que establecen los requisitos de validez de la tercerización y que, por esa vía, restringen, limitan y reglamentan la libertad de empresa e iniciativa privada son de carácter imperativo, consecuentemente, su incumplimiento acarrea su desnaturalización, pues lo que en el derecho del trabajo

VARGAS, BERNAL Y CELIS ASESORES LEGALES

normalmente se conoce como desnaturalización no es otra cosa que la constatación o verificación del cumplimiento o incumplimiento de los requisitos que imperativamente son establecidos por las normas de tutela social, en este caso, la ley de tercerización.

Requisitos y características de la tercerización laboral

20. La doctrina autorizada indica que:

> (…) Las redes empresariales de caracterizan por vincular a empresas jurídicamente independientes, cada una dotada de personalidad propia y separada de las demás y no sujeta al control de ninguna de ellas (…) La autonomía que se predica de las empresas integrantes de cualquier red es, desde este punto de vista, primordialmente una de carácter jurídico-formal. Esta autonomía se proyecta también (…) sobre el desarrollo de las actividades de aquellas, la adopción de sus decisiones y la manera como obtienen sus beneficios. La actividad de cada una de las empresas de la red, aunque integrada dentro del espacio más amplio de esta, es siempre, cuando nos encontramos ante un conglomerado de esta naturaleza y no delante a una estructura vertical que simula responder a sus patrones, una actividad individual y no conjunta. Las empresas que colaboran en la red son, o deben ser, necesariamente operadores económicos autónomos que realizan sus tareas de forma independiente, aunque paralela o complementaria (…) cada una ha de estar en condiciones de elegir su estrategia empresarial de modo autónomo (…).[8]

VARGAS, BERNAL Y CELIS ASESORES LEGALES

21. Entonces, asumir por cuenta y riesgo un servicio implica elegir la estrategia empresarial a emplear para su óptima realización, sin injerencia alguna de la empresa principal, pues esta última optó por dejar en sus manos la efectiva realización de una parte de su proceso productivo.

22. Es necesario precisar que, si bien en el contrato de tercerización la empresa principal asume responsabilidad por los daños y perjuicios que se deriven de

[8] Sanguineti Raymond, W. (2016). *Redes empresariales y derecho del trabajo: Las redes empresariales como fenómeno organizativo y realidad jurídica*. Comares, pp. 9-10.

accidentes o enfermedades profesionales de los trabajadores de la contratista, lo cual conlleva a la primera a adoptar medidas en materia de seguridad y salud en el trabajo con el objeto de prevenir tales daños, dichas medidas deben ejercerse dentro de un marco de razonabilidad. Por consiguiente, la empresa principal no puede valerse de esa obligación para establecer condiciones dirigidas a controlar la actividad tercerizada. Si la finalidad de este mecanismo de subcontratación es mejorar la productividad, se entiende que la contratista es una empresa especializada en la actividad encomendada y que, por ello, no necesita de la dirección o influencia de la empresa principal para ejecutarla.

VARGAS, BERNAL Y CELI ASESORES LEGALES

23. Para evaluar el requisito referido a la exclusiva subordinación, debe tenerse en cuenta lo establecido en el artículo 9 de la LPCL:

> Artículo 9.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.
> El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

24. En consecuencia, un contrato de tercerización será válido si la empresa contratista es la única que dirige la labor de sus trabajadores, los sanciona ante posibles incumplimientos e introduce cambios en la relación contractual como manifestación del *ius variandi*, que constituye una facultad exclusiva del empleador. En esa línea, la doctrina autorizada sostiene lo siguiente:

> Si la empresa principal encarga a la empresa B la realización de un servicio, a pesar de que es ella la misma la que dirige la prestación de los trabajadores de B, entonces el proceso de subcontratación será ilícito. La empresa B, al no ejercer el poder de dirección que le confiere su condición empresarial (…) estaría funcionando como una

> empresa de pantalla o mero artificio (…) La empresa B requiere independencia en el ejercicio de su poder de dirección, sin ningún tipo de interferencia, e independencia de tipo organizativo, lo que significa actuar con sus propios elementos personales y/o materiales.[9]

25. Respecto del indicio del equipamiento propio para determinar la autonomía de la tercerizadora, debe señalarse que esta cuenta con equipo propio cuando: **i)** los equipos o herramientas son de su propiedad; **ii)** se mantienen bajo su administración y responsabilidad; y **iii)** cuando resulte razonable, utiliza equipos o locales que no son de su propiedad, siempre que estos se encuentren dentro de su ámbito de administración o formen parte componente o se encuentren directamente vinculados con la actividad o instalación productiva que le haya sido entregada para su operación integral, conforme lo regula el numeral 4.3 del artículo 4 del Decreto Supremo 006-2008-TR.

VARGAS, IZERNAL Y CELIS ASESORES LEGALES

26. Igualmente, deben evaluarse, según las circunstancias del caso, otros indicios destinados a demostrar que el servicio ha sido prestado de manera autónoma y que no se trata de una simple provisión de personal, entre ellos: 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 tercerización; y la tenencia y utilización, por parte de la empresa tercerizadora, de habilidades, experiencia, métodos, secretos industriales, certificaciones, calificaciones o, en general, activos intangibles aplicados a la actividad objeto de tercerización, con los que no cuente la empresa principal.

27. De ello se concluye que la tercerización constituye una forma de descentralización de la producción y de la prestación de servicios, conforme al artículo 3 de la Ley 29245, mediante la cual la empresa principal se desprende de parte de sus actividades, que incluso pueden formar parte de su actividad principal, y las externaliza hacia otras empresas que cuentan con autonomía patrimonial, administrativa y

[9] Arce Ortiz, E. (2006). *Subcontratación entre empresas y relación de trabajo en el Perú*. Palestra Editores, pp. 25-26.

funcional. No obstante, este mecanismo no puede utilizarse con la intención o el efecto de limitar o perjudicar los derechos de los trabajadores. Cuando el análisis del caso evidencia la ausencia de autonomía empresarial de la contratista, la subordinación de sus trabajadores frente a la empresa principal o una simple provisión de personal, se produce la desnaturalización de la tercerización, cuya consecuencia es que la empresa principal asuma la condición de empleadora del trabajador desplazado, de conformidad con el artículo 5 de la Ley 29245 y el artículo 5 del Decreto Supremo 006-2008-TR.

VARGAS, BERNAL Y CELI ASESORES LEGALES

28. En conclusión, para que no se desvirtúe la tercerización deben presentarse conjuntamente los cuatro requisitos establecidos en el primer párrafo del artículo 2 de la Ley 29245: i) que la empresa tercerizadora asuma los servicios prestados por su cuenta y riesgo; ii) que cuente con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales; iii) que sea responsable por los resultados de sus actividades; y iv) que sus trabajadores se encuentren bajo su exclusiva subordinación. A su vez, la pluralidad de clientes, el equipamiento, la inversión de capital y la retribución por obra o servicio constituyen indicios de autonomía empresarial, que deben ser examinados conjuntamente y de acuerdo con las circunstancias del caso. Por ello, la ausencia aislada de alguno de estos indicios no determina automáticamente la desnaturalización; esta se configura cuando el análisis integral demuestra el incumplimiento de alguno de los requisitos copulativos de la tercerización, la ausencia de autonomía empresarial o la subordinación de los trabajadores frente a la empresa principal.

Análisis del caso en concreto

29. Respecto de la causal de interpretación errónea del artículo 4 del Decreto Supremo 006-2008-TR, la parte recurrente sostiene que la pluralidad de clientes, el equipamiento, la inversión de capital y la retribución por obra o servicio constituyen indicios de autonomía empresarial, mas no requisitos cuya ausencia produzca la desnaturalización de la tercerización. Afirma que las empresas contratistas contaban

con tales elementos y que la Sala Superior no examinó de manera adecuada la documentación presentada para acreditarlos. Añade que, de haberse interpretado correctamente la norma, se habría concluido que no se demostró la falta de autonomía empresarial de las contratistas.

30. Al respecto, la Sala Superior analizó los elementos y características de la tercerización laboral respecto de [redacted] En cuanto a la primera, consideró que no se demostró que hubiera prestado el servicio por su cuenta y riesgo ni con sus propios recursos, además de advertir que los contratos presentados no comprendían todo el periodo laborado por el demandante. Respecto de la segunda, examinó el contrato de obra y sus adendas, el listado de equipos, los comprobantes de seguros y las facturas por evaluaciones médicas ocupacionales; sin embargo, concluyó que esa documentación no acreditaba que la contratista contara con recursos propios desde el inicio del periodo examinado y que el listado de equipos, elaborado por la propia demandada y sin firma, no permitía comprobar la existencia de las maquinarias ni que fueran propiedad de la contratista. Finalmente, respecto de la [redacted], consideró que, al haberse desnaturalizado los contratos anteriores y establecido que el demandante era trabajador directo de la empresa principal, su posterior incorporación formal a dicha contratista no podía modificar esa condición.

VARGAS, BERNAL Y CELI ASESORES LEGALES

31. El artículo 4 del Decreto Supremo 006-2008-TR establece que los elementos característicos de la tercerización constituyen indicios de autonomía empresarial y que deben evaluarse en cada caso concreto, considerando la actividad económica, los antecedentes, el momento de inicio de la actividad empresarial, el tipo de actividad delegada y la dimensión de las empresas principal y tercerizadora. Por ello, la sola ausencia de uno de dichos indicios no permite concluir de manera automática que la tercerización se ha desnaturalizado, pues corresponde valorar conjuntamente los elementos del caso para determinar si la empresa contratista actuó con autonomía empresarial.

32. Sin embargo, el carácter indiciario de esos elementos no impide que sean examinados para determinar si la empresa contratista contaba con una organización propia y con capacidad para ejecutar el servicio de manera autónoma. Su valoración se encuentra vinculada con los requisitos previstos en el primer párrafo del artículo 2 de la Ley 29245, entre ellos, que la tercerizadora asuma el servicio por su cuenta y riesgo y cuente con recursos financieros, técnicos o materiales propios. Estos requisitos son copulativos, de modo que la falta de cualquiera de ellos desvirtúa la tercerización.

VARGAS, BERNAL Y CELI ASESORES LEGALES

33. Respecto al periodo correspondiente a [redacted] no resulta aplicable el artículo 4 del Decreto Supremo 006-2008-TR, pues la prestación del demandante para dicha empresa se desarrolló antes de la entrada en vigor de esa norma. La sentencia de vista examinó ese periodo conforme a la regulación entonces vigente (artículos 4 y 4-B del Decreto Supremo 003-2002-TR) y determinó que no se acreditó que la contratista hubiera ejecutado el servicio con sus propios recursos y por su cuenta y riesgo. En consecuencia, la norma cuya interpretación se cuestiona no constituyó el sustento jurídico de lo resuelto respecto de esa contratista.

34. En cuanto a [redacted] el numeral 4.3 del artículo 4 del Decreto Supremo 006-2008-TR no exige que todos los equipos empleados sean necesariamente de propiedad de la empresa tercerizadora, pues también admite aquellos que se encuentren bajo su administración y responsabilidad o que, cuando resulte razonable, formen parte de la actividad o instalación productiva que le haya sido entregada para su operación integral. Sin embargo, en cualquiera de esos supuestos, correspondía que la documentación presentada permitiera comprobar la existencia efectiva de los equipos y que estos se encontraban bajo el ámbito de organización, administración o responsabilidad de la contratista durante el periodo examinado, tal como lo indica la Sala Superior en el fundamento 23 literal i) de la sentencia de vista.

35. La conclusión alcanzada se sustentó en que la documentación presentada no acreditaba la disponibilidad y el control efectivo de los recursos necesarios para ejecutar autónomamente el servicio, y no la verificación o la exigencia de que todos los equipos fueran necesariamente de propiedad de la tercerizadora ni en la ausencia aislada de un indicio. En efecto, la Sala Superior tras analizar los comprobantes de seguros del año 2017 y las facturas por evaluaciones médicas ocupacionales de los años 2016 y 2017, determinó que estos medios de prueba no acreditaban que la contratista contara con recursos financieros, técnicos y materiales durante todo el periodo. Del mismo modo, la Sala Superior, tras examinar el listado de equipos, determinó que no quedó acreditada la existencia efectiva de las maquinarias ni que estas fueran de propiedad de la contratista o se encontraran bajo su administración y responsabilidad, pues se trataba de un documento elaborado por la propia demandada, sin firma ni respaldo documental externo.

VARGAS BERNAL Y CELIS ASESORES LEGALES

36. En lo referido al periodo en el que la parte demandante laboró para [redacted], la Sala Superior determinó la existencia de una relación laboral directa, pero para arribar a dicha conclusión no analizó la ausencia de alguno de los indicios previstos en el artículo 4 del Decreto Supremo 006-2008-TR, sino la continuidad del vínculo ya establecido como consecuencia de la desnaturalización de la contratación en los periodos precedentes, por lo que no se configura la causal postulada.

37. En efecto, los cuestionamientos de la recurrente se dirigen a discutir la suficiencia y el valor otorgado a los medios probatorios, pero no demuestran que la Sala Superior haya atribuido al artículo 4 del Decreto Supremo 006-2008-TR un sentido diferente del previsto en la propia disposición. La sentencia de vista reconoció el carácter indiciario de los elementos allí regulados y examinó los elementos pertinentes según las circunstancias de cada periodo. Por tanto, no se configura la causal de interpretación errónea denunciada, deviniendo en **infundada**.

38. Respecto de la causal de aplicación indebida del artículo 5 del Decreto Supremo 006-2008-TR, la parte recurrente sostiene que no se configuraron los

supuestos de desnaturalización previstos en dicha norma, pues [redacted] actuaron con autonomía técnica, financiera y organizativa y mantuvieron bajo su dirección a sus propios trabajadores. Alega que la Empresa Minera [redacted] no calculó ni pagó sus remuneraciones o beneficios sociales, no impartió órdenes al demandante ni ejerció sobre él facultades disciplinarias. Añade que los formularios, inspecciones, capacitaciones y controles que contenían el logotipo de la empresa principal respondían a sus obligaciones en materia de seguridad minera, que dichos documentos no llevaban la firma de algún representante de la empresa y que los trabajadores siempre estuvieron a cargo de supervisores de las contratistas. También señala que estas se encontraban inscritas en el Registro de Empresas Contratistas Mineras y que [redacted] contaba con organización propia, equipos y financiamiento.

VARGAS BERNAL Y CELI ASESORES LEGALES

39. Al respecto, la sentencia de vista consideró que la autorización para realizar trabajos en altura y las listas de asistencia a capacitaciones no acreditaban subordinación, pues respondían a medidas que la titular minera debía adoptar respecto de todas las personas que laboraban dentro de la concesión. En cambio, respecto de [redacted] S.A., determinó que los *checklists* de inspección y los formularios de órdenes de trabajo mostraban que los supervisores de la empresa principal controlaban las labores del demandante y le indicaban las actividades que debía realizar. A ello agregó que no se encontraba acreditado que dicha contratista contara con recursos propios y suficientes, por lo que concluyó que la tercerización se encontraba desnaturalizada. En cuanto a [redacted] aplicó la regulación anterior al Decreto Supremo 006-2008-TR, esto es, los artículos 4 y 4-B del Decreto Supremo 003-2002-TR; y, respecto de [redacted], mantuvo la relación laboral directa ya reconocida con la empresa principal.

40. El artículo 5 del Decreto Supremo 006-2008-TR resulta aplicable al periodo posterior a la entrada en vigor del nuevo marco regulatorio y al vencimiento del plazo de adecuación señalado hasta el 27 de octubre de 2008. Por consiguiente, respecto de [redacted] corresponde distinguir dos tramos: el

comprendido entre el 12 de febrero y el 27 de octubre de 2008, sujeto a los artículos 4 y 4-B del Decreto Supremo 003-2002-TR; y el desarrollado a partir del 28 de octubre de 2008, al cual resulta aplicable el artículo 5 del Decreto Supremo 006-2008-TR. Esta última disposición establece que la tercerización se desnaturaliza cuando el análisis de los elementos previstos en los artículos 2 y 3 de la Ley 29245 y en el artículo 4 de su Reglamento demuestra la ausencia de autonomía empresarial de la contratista, o cuando sus trabajadores se encuentran bajo la subordinación de la empresa principal.

41. En cuanto al primer supuesto y respecto del periodo posterior al 27 de octubre de 2008, los argumentos relativos al equipamiento, la pluralidad de clientes, el financiamiento, la organización interna y la capacidad técnica de [redacted] no desvirtúan lo establecido por la Sala Superior, toda vez que, conforme se explicó al resolver la causal anterior, los comprobantes de seguros y las facturas por evaluaciones médicas ocupacionales correspondían únicamente a los años 2016 y 2017, mientras que el listado de equipos no permitía comprobar su existencia efectiva ni que estos se encontraran bajo la propiedad, administración o responsabilidad de la contratista. Asimismo, su inscripción en el Registro de Empresas Contratistas Mineras acreditaba que se encontraba autorizada para realizar determinadas actividades mineras, pero no demostraba que el servicio hubiera sido ejecutado con autonomía empresarial durante el periodo examinado.

VARGAS BERNUY CELIS ASESORES LEGALES

42. En cuanto a la subordinación, la Sala Superior determinó que la autorización para realizar trabajos en altura y las capacitaciones impartidas dentro de la unidad minera respondían a las obligaciones que correspondían al titular minero respecto de todas las personas que laboraban en la concesión. Por ello, tales documentos no acreditaban que la Empresa Minera [redacted] dirigiera las labores del demandante; por lo que, la intervención de la empresa principal en materia de seguridad y salud en el trabajo no suponía el ejercicio del poder de dirección.

43. La conclusión sobre la existencia de subordinación tampoco se sustentó en que la empresa principal hubiera calculado o pagado las remuneraciones y beneficios

sociales de los trabajadores de las contratistas. Por tanto, la alegación de la recurrente dirigida a negar tales actos, no controvierte la razón por la cual se aplicó el artículo 5 del Decreto Supremo 006-2008-TR. Lo determinante fueron los documentos relacionados con la supervisión y la impartición de órdenes sobre la ejecución del trabajo.

44. En efecto, el Colegiado Superior estableció que el demandante estuvo subordinado a la empresa principal tras analizar los checklists de inspección, los cuales registraban el control sobre la forma en que el demandante realizaba sus labores, como el orden y la limpieza, el cumplimiento del planteamiento de trabajo y el uso de equipos y herramientas. A su vez, los formularios de órdenes de trabajo indicaban las actividades que debía ejecutar, entre ellas, inspeccionar el área, completar los formatos de gestión correspondientes, bloquear el acceso a la labor, transportar arena y cemento y preparar la mezcla. Entonces, la sentencia de vista no sustentó su valoración únicamente en la presencia del logotipo de la empresa principal, sino también en que se estableció como hecho no controvertido que quienes suscribían dicha documentación eran supervisores de la Empresa Minera [redacted] puesto que ello no fue negado específicamente en la contestación de la demanda.

VARGAS BERNAL Y COLABORADORES ASESORES LEGALES

45. La validez de la tercerización exige que la dirección de los trabajadores corresponda de manera exclusiva a la empresa contratista; por ello, la existencia de supervisores propios no permite que la empresa principal imparta directamente las órdenes que aquellos deben ejecutar. Tampoco era necesario acreditar que la empresa principal hubiera impuesto una sanción al demandante, pues la supervisión directa y la impartición de órdenes constituyen manifestaciones del poder de dirección. La subordinación no fue presumida, sino determinada a partir de los documentos examinados, por lo que la alegación referida a la carga de la prueba no afecta dicha conclusión.

46. Respecto al análisis de la contratista [redacted] tampoco se ha configurado una aplicación indebida del artículo 5 del Decreto Supremo 006-2008-TR, pues el demandante prestó servicios para dicha empresa antes de la entrada en vigencia de la norma referida. Igual precisión corresponde efectuar respecto del periodo comprendido entre el 12 de febrero y el 27 de octubre de 2008, durante el cual prestó servicios para [redacted] En ambos tramos se examinaron conforme a la normativa vigente (artículos 4 y 4-B del Decreto Supremo 003-2002-TR), mientras que el artículo 5 del Decreto Supremo 006-2008-TR resultaba aplicable al periodo posterior. En ese sentido, la referencia efectuada por la sentencia de vista a ambas disposiciones debe entenderse de acuerdo con sus respectivos ámbitos temporales, sin que la norma denunciada pueda extenderse a hechos anteriores a su entrada en vigor.

47. Finalmente, en cuanto a [redacted] la sentencia de vista no determinó la existencia de una nueva relación laboral directa por haber comprobado que dicha empresa carecía de autonomía o que sus trabajadores se encontraban subordinados a la empresa principal. Consideró que el demandante ya tenía la condición de trabajador de la Empresa Minera [redacted] como consecuencia de la desnaturalización de los contratos anteriores y que su posterior incorporación formal a otra contratista no podía modificar esa situación. Por ello, su organigrama, antigüedad empresarial, inscripción administrativa, equipamiento, contratos de financiamiento o situación económica no desvirtúan la razón por la cual se mantuvo el vínculo directo hasta el 30 de junio de 2018.

48. En consecuencia, respecto del periodo posterior al 27 de octubre de 2008, los hechos establecidos en relación con [redacted] S.A. se encuentran comprendidos en los literales a) y b) del artículo 5 del Decreto Supremo 006-2008-TR, pues la Sala Superior determinó que no se acreditó que la contratista contara con recursos propios y suficientes para ejecutar autónomamente el servicio y se determinó que la empresa principal supervisaba las labores del demandante y le indicaba las actividades que debía realizar. El periodo anterior se encontraba sujeto a

VARGAS, BERNAL Y CELIS ASESORES LEGALES

los artículos 4 y 4-B del Decreto Supremo 003-2002-TR, conforme a la precisión efectuada precedentemente. Por ello, los argumentos de la recurrente no pueden ser amparados, toda vez que el artículo 5 del Decreto Supremo 006-2008-TR no fue aplicado a un supuesto material o temporal distinto; en consecuencia, la causal de aplicación indebida resulta **infundada.**

49. Respecto a la causal procesal de contravención de las normas que garantizan el derecho al debido proceso, contenidas en los incisos 3 y 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú y en el artículo 122 del Código Procesal Civil, la recurrente sostiene que la sentencia de vista carece de una debida motivación, al no contener un razonamiento lógico, suficiente y congruente que justifique la desnaturalización de una relación laboral de más de doce años. Alega que la Sala Superior no explicó de qué manera las pruebas acreditaban una subordinación real con la empresa minera ni contrastó los documentos que demostrarían la autonomía técnica, financiera y organizativa de las contratistas.

VARGAS, BERNAL Y CELI ASESORES LEGALES

50. Por la motivación de las resoluciones judiciales el justiciable tiene derecho a obtener de los órganos judiciales una respuesta razonada, motivada y congruente con las pretensiones oportunamente deducidas por las partes en cualquier clase de procesos, a que los jueces expresen la argumentación jurídica que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la Constitución Política del Perú y a la ley; y, que se garantice que el razonamiento empleado guarde relación y sea suficiente y proporcionado con los hechos.

51. En el presente caso, la sentencia de vista expuso las razones de hecho y de derecho que sustentaron su decisión. Diferenció la normativa aplicable a cada periodo, examinó los medios probatorios referidos a la autonomía de las empresas contratistas y explicó por qué determinados documentos acreditaban la supervisión y la impartición de órdenes por la empresa principal. Asimismo, justificó la continuidad del vínculo durante el periodo en el que el demandante figuró contratado por [redacted].

52. En ese sentido, tampoco se advierte la inobservancia del artículo 122 del Código Procesal Civil, pues la sentencia de vista contiene los fundamentos de hecho y de derecho que sustentan la decisión y expresa con claridad lo resuelto respecto de la controversia. La disconformidad de la parte recurrente con la valoración probatoria y con el criterio jurídico adoptado, no configura un vicio de motivación. Por tanto, la causal procesal examinada resulta **infundada**.

IV. DECISIÓN

Por estas consideraciones, declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Empresa** [redacted]; en consecuencia, **NO CASARON** la sentencia de vista de fecha 27 de setiembre de 2024. **DISPUSIERON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano, conforme a ley; en el proceso seguido por [redacted] contra la recurrente y otros, sobre pago de beneficios sociales y otros. Notifíquese por Secretaría y devuélvanse los autos. **Ponente señora Yalán Leal, jueza suprema.**

S.S.

CASTILLO LEÓN

RUBIO ZEVALLOS

YALÁN LEAL

CHIU PARDO

AVILA HUAMÁN

AAYC / JMF

VARGAS BERNAL Y CELI ASESORES LEGALES