



Boletín Laboral

SETIEMBRE 2025

Tercerización de servicios: caos, confusión e inseguridad jurídica

Carlos Cornejo, socio de nuestro Estudio, reflexiona sobre la regulación de la tercerización de servicios, analizando algunas de sus inconsistencias y omisiones, recientes pronunciamientos y la inseguridad jurídica que se genera.

2

Jurisprudencia relevante

Resumen de algunas sentencias con impacto en la jurisprudencia laboral peruana:

- Casación Laboral N° 11726-2020-LIMA
- Casación Laboral N° 5757-2023-LIMA
- Expediente N° 03097-2024-PA/TC

6

Proyectos de Ley

Algunos proyectos de ley en materia laboral del mes de setiembre del año 2025.

7

Resoluciones del TFL

Resoluciones de la **SUNAFIL** que fijan criterios en actuaciones inspectivas.

8

Normas laborales

- Ley 32431
- Decreto Supremo N° 189-2025-EF
- Ley 32445

9

Actualidad laboral

Recuento de las principales noticias del mes de setiembre del año 2025 en materia laboral.

10

La importancia de la comunicación efectiva

Melissa Estrada, Consultora de nuestro Estudio, reflexiona sobre la importancia de la comunicación efectiva, destacando sus características, técnicas para fortalecerla y factores que pueden interferir en su calidad.

11

TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS: CAOS, CONFUSIÓN E INSEGURIDAD JURÍDICA

Por: Carlos Cornejo

La Tercerización de Servicios (*en adelante, TS*) es una forma de organización de la actividad empresarial que fomenta la especialización, y que permite el encargo a terceros de parte de las actividades empresariales. Nuestra legislación laboral regula la **TS** desde mediados del año 2008, estableciendo -entre otros temas- que solo es posible tercerizar actividades principales.

La citada legislación, aunque ensayó una definición y señaló requisitos y características, contiene algunas inconsistencias y omisiones que es necesario apuntar.

Una de las más importantes inconsistencias es la definición de actividad principal, la que ha sido formulada en términos amplios y hasta excesivos. Ciertamente, la definición de actividad principal peca por exceso, pues acogiendo una interpretación amplia podría afirmarse que toda actividad ejecutada por una empresa es principal, lo que resulta un absoluto despropósito. Teniendo en cuenta lo anterior, sería deseable que, los esfuerzos por eliminar la **TS** se canalicen y orienten a una modificación para corregir su regulación y específicamente para precisar la definición de actividad principal, entre otros temas (*tercerización de actividades complementarias, alcance de la responsabilidad solidaria, etc.*).

Con relación a lo expuesto, cabe señalar que, si aplicamos la definición de actividad principal contenida en la Ley 29245, Ley de **TS**, la "contabilidad" para cualquier empresa (*sin que sea relevante a qué se dedica la citada empresa*), es "actividad principal" lo que -como ya ha quedado dicho- es un absoluto despropósito, además, de un absurdo.

Ahora bien, entre las omisiones de la regulación de la **TS** destaca la ausencia de una pauta legal para determinar qué actividades principales se pueden tercerizar y cuáles no se pueden tercerizar. Sobre el particular, debe destacarse que la citada omisión fue cubierta por la teoría de la gestión empresarial, la cual plantea que las actividades que pueden tercerizarse son aquellas que se consideran periféricas o no distintivas, y que aquellas que no deberían tercerizarse son las distintivas, esto es, las que permiten a una empresa diferenciarse de sus competidores, las que generan la preferencia de los clientes, las que hacen posible el ingreso y/o consolidación en los mercados, etc., en suma, aquellas que pueden ser consideradas como el secreto del éxito empresarial.





Parece claro y evidente, que las referidas actividades deben quedar -siempre- bajo el exclusivo y excluyente control de la propia empresa, para de ese modo proteger los intereses de la misma, en la idea de garantizar su existencia y vigencia en mercados cada vez más competitivos y exigentes.

Desde su regulación inicial, hace ya más de 15 años, la **TS** ha enfrentado varios intentos de derogación, ninguno de los cuales ha prosperado. El clima de resistencia y rechazo a esta forma de organización de la actividad empresarial, cobró especial relevancia cuando a mediados del año 2021, Pedro Castillo, del partido Perú Libre asumió la presidencia de nuestro país. Ciertamente, después de julio del año 2021, no se hicieron esperar los proyectos de ley que pretendían su derogación, lo que -como ya quedado dicho- no se materializó debido a falta de apoyo en el Poder Legislativo.

No obstante lo anterior, el Poder Ejecutivo, reconociendo la imposibilidad de lograr la derogación de la Ley de **TS**, optó por ejecutar las acciones que estaban a su alcance. En ese sentido, decidió modificar el Reglamento de la Ley de **TS**, que había sido promulgado en setiembre del año 2008, mediante Decreto Supremo N° 006-2008-TR, algunos pocos meses después de la promulgación de la Ley.

Así pues, el 23 de febrero del año 2022, se publicó el Decreto Supremo N° 001-2022-TR, que modificó algunos artículos del Reglamento de la Ley de **TS**, estableciéndose -entre otros temas- que no era posible tercerizar el núcleo del negocio, esto es, lo que ya la teoría de la gestión empresarial había identificado como “actividades distintivas”. En ese sentido, corresponde afirmar con absoluta convicción que la citada regulación y limitación no estableció nada nuevo, y nada que un empresario promedio no supiera.

No obstante lo anterior, el riesgo de la citada regulación no estaba en la regulación propiamente dicha -que como ya quedado dicho, no estableció nada nuevo- sino en la forma cómo iba a entender la autoridad inspectiva el concepto de núcleo del negocio. Y es que, si el mensaje del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - **MINTRA** había sido claro en el sentido de querer eliminar la **TS**, era altamente probable que el referido concepto fuera entendido de manera amplia para restringir la aplicación de la citada forma de organización de la actividad empresarial.

Ahora bien, lo que era un riesgo inminente se convirtió en realidad cuando hacía mediados del año 2022, empezó a circular el Informe N° 187-2022-MTPE/2/14.1, de fecha 3 de junio del año 2022, emitido por la Dirección de Normativa de Trabajo del **MINTRA**, según el cual el núcleo del negocio era igual a actividad principal, lo que resultaba excesivo, injustificado e inconsistente. Y es que, el núcleo no es el todo, sino la parte central y más importante del todo.

Como es evidente a la fecha, para muchos (*entre los cuales me incluyo*) la regulación contenida en el Decreto Supremo 001-2022-TR, excedía lo establecido en la Ley de **TS**, pues la limitación al ámbito de aplicación de este mecanismo de contratación laboral indirecta, debía haber sido establecido por la Ley y no por una norma reglamentaria, pues ello -en términos sencillos- afectaba el principio de jerarquía normativa.

La promulgación del Decreto Supremo N° 001-2022-TR, generó una serie de cuestionamientos, entre los que, debe contarse la formulación de denuncias ante el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual – **INDECOPI**, y la interposición de acciones de amparo y de acciones populares. Las primeras, esto es, las denuncias ante Indecopi fueron resueltas, considerándose la modificación del Reglamento de la Ley de **TS**, y específicamente la prohibición de tercerizar el núcleo del negocio como una barrera burocrática. Cabe señalar que, el referido criterio es -a la fecha- de aplicación general, pues no fue cuestionado en su oportunidad por la el **MINTRA**.

Teniendo en cuenta lo anterior, corresponde destacar que, hace unos pocos días, mediante Resolución de fecha 16 de setiembre del año 2025, recaída en el Expediente N° 03097-2024-PA/TC, el Tribunal Constitucional declaró -por mayoría- que la regulación del Decreto Supremo N° 001-2022-TR, no afecta el principio de jerarquía normativa y, que, por ende, la demanda de amparo interpuesta es infundada. Es decir, el Tribunal Constitucional considera que no es posible tercerizar el núcleo del negocio, porque ello afecta los derechos laborales que la Constitución reconoce y protege.

Sin intención de entrar en mayores detalles, de la revisión de la referida sentencia se advierte que, el Tribunal Constitucional considera que, las limitaciones a la **TS** son válidas y están plenamente justificadas porque protegen la dignidad del trabajador y el carácter irrenunciable de los derechos laborales reconocidos en la Constitución, lo que resulta genérico y vago, convirtiendo al citado pronunciamiento en controvertido, y por cierto cuestionable, máxime, si el mismo -a pesar de no haber sido declarado como un precedente vinculante- pretende ser obligatorio para resolver controversias similares.



Con relación a los pronunciamientos de la autoridad jurisdiccional, corresponde señalar que, aun está pendiente que la Corte Suprema resuelva con alcance general si el Decreto Supremo N° 001-2022-TR, se condice con lo establecido en la Ley de **TS**, y es posible o no tercerizar las actividades que corresponden al núcleo del negocio.

Teniendo en cuenta, el panorama previamente señalado, es válido preguntarse ¿qué pasará si la Corte Suprema -como el Tribunal Constitucional- considera que, el Decreto Supremo N° 001-2022-TR, es válido porque no afecta el principio de jerarquía normativa, y que no es posible tercerizar las actividades que corresponden al núcleo del negocio? ¿Cómo queda el pronunciamiento del **INDECOPI** que ha declarado con carácter general que la prohibición de tercerizar el núcleo del negocio es una barrera burocrática?

En el citado escenario, será necesario compatibilizar los pronunciamientos de la autoridad jurisdiccional con los de la autoridad administrativa que, como ya ha sido señalado, desde hace más de tres (3) años, señaló con carácter general, que la prohibición de tercerizar el núcleo del negocio es una barrera burocrática.

A pesar de la incertidumbre que se advierte de los hechos descritos precedentemente, lo que sí es claro, es que nuestras autoridades no tienen la misma visión, que la pluralidad de visiones genera caos, confusión e inseguridad jurídica; y que quienes tenemos interés en el Derecho del Trabajo y en su regulación siempre tenemos un tema de coyuntura por analizar. Y es que, si eres laboralista, no hay espacio para el aburrimiento.



Alertas

Jurisprudencia relevante

Casación Laboral N° 11726-2020-LIMA

La Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante Resolución de fecha 28 de setiembre del año 2023, recaída en la Casación Laboral N° 11726-2020-LIMA, considera que, no se puede pactar en los convenios de permanencia penalidades en caso de incumplimiento, pues ello supone una afectación de derechos irrenunciables del trabajador.

Conforme a lo antes señalado, resulta que la Corte Suprema entiende que, el incumplimiento de un convenio de permanencia no autoriza al empleador a la afectación de las remuneraciones y beneficios sociales del trabajador, aun cuando ello hubiese sido pactado, pues se afecta derechos irrenunciables; y que en tal situación el empleador sólo puede interponer una demanda contra el trabajador para reclamar el pago de una indemnización por daños y perjuicios.

Casación Laboral N° 5757-2023-LIMA

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante Resolución de fecha 12 de agosto del año 2025, recaída en la Casación Laboral N° 5757-2023-LIMA, considera que la indemnización por despido arbitrario regulada en el artículo 34° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral es la única reparación por el daño que genera la ejecución de un despido arbitrario, salvo que se acredite haber sufrido un daño adicional.

Conforme a lo antes señalado, resulta que la Corte Suprema entiende que, el daño que genera la ejecución de un despido arbitrario se repara íntegramente con el pago de la suma de dinero tarifada en la legislación laboral vigente denominada indemnización por despido arbitrario, sin que corresponda ningún pago adicional, salvo que el trabajador desvinculado acredite la afectación de un derecho fundamental distinto al derecho al trabajo.

Expediente N° 03097-2024-PA/TC

El Tribunal Constitucional mediante Resolución de fecha 16 de setiembre del año 2025, recaída en el Expediente N° 03097-2024-PA/TC, ha declarado -por mayoría- infundada la demanda de amparo interpuesta, tras considerar que, la regulación del Decreto Supremo N° 001-2022-TR, no afecta el principio de jerarquía normativa, y que no es posible tercerizar el núcleo del negocio, porque ello afecta los derechos laborales reconocidos en la Constitución.

Conforme a lo antes señalado, resulta que el Tribunal Constitucional considera que, las limitaciones a la tercerización de servicios son válidas, porque protegen la dignidad del trabajador y el carácter irrenunciable de los derechos laborales reconocidos en la Constitución, lo que resulta controvertido porque desconoce que la autoridad administrativa ha establecido con carácter general que la prohibición de tercerizar el núcleo de negocio es un barrera burocrática; y porque, el citado pronunciamiento, a pesar de no haber sido declarado como un precedente vinculante, pretende ser obligatorio para resolver controversias similares.

Informativo

Proyectos de Ley

Proyecto de Ley 12471/2025-CR

1

Presentado por la congresista Ruth Luque Ibarra de Bloque Democrático Popular, propone que las personas que cuidan de otras personas con discapacidad severa puedan ser incluidas dentro de la cuota de empleo para personas con discapacidad, buscando facilitar su acceso al trabajo.

Proyecto de Ley 12596/2025-CR

2

Presentado por la congresista Maria Antonieta Aguero Gutierrez de Cubas de Peru Libre, propone reestablecer como obligación de las empresas del sector privado que cuenten con más de cien (100) trabajadores, contar con un trabajador social.





Informativo

Resoluciones del TFL

Mediante Resolución N° 1139-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 1° de setiembre de 2025, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** ha establecido que, no existe responsabilidad del empleador en los accidentes de trabajo cuya causa inmediata sea la conducta extraordinaria o imprevisible de un tercero, toda vez que, no existe nexo de causalidad entre la conducta del empleador y el accidente de trabajo.

Mediante Resolución N° 1141-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 1° de setiembre del año 2025, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** ha establecido que, la sobretasa del 50% en la multa a imponer prevista en el artículo 48.1-C del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, solo es aplicable a los casos de trato desigual injustificado en los que se acredite fehacientemente que la discriminación al trabajador tuvo un motivo históricamente prohibido (*origen, raza, sexo, edad, religión, opinión política, libertad sindical, etc.*).

Mediante Resolución N° 1142-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 1° de setiembre del año 2025, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** ha establecido que, en los casos de transferencia de trabajadores, es válido conservar la estructura remunerativa y los beneficios del convenio colectivo que tenían los trabajadores transferidos en la empresa anterior con la finalidad de proteger sus derechos adquiridos, aunque ello pueda generar una diferencia salarial con los trabajadores de la empresa a la cual son transferidos.

Mediante Resolución N° 1180-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 8 de setiembre del año 2025, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** ha establecido que, para sancionar a los empleadores por incurrir en la comisión de actos de hostilidad que afectan la dignidad del trabajador, los inspectores de trabajo deben especificar en qué consistió exactamente el daño y cómo la conducta del empleador lo produjo, no siendo posible concluir -genéricamente- que hubo afectación a la dignidad del trabajador.

Mediante Resolución N° 1208-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 12 de setiembre del año 2025, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** ha establecido que, en los casos de accidentes de trabajo sufridos por trabajadores de una empresa contratista, para determinar la responsabilidad de la empresa principal, se debe identificar qué acciones concretas omitió la citada empresa, qué medidas específicas debió implementar, y cómo dichas omisiones se relación con el accidente de trabajo ocurrido.



Informativo

Normas Laborales

Ley 32431

Publicada el 4 de setiembre del año 2025, en el Diario Oficial El Peruano

Se establece que es nulo el despido que tenga por motivo el diagnóstico de cáncer, su tratamiento y/o los efectos derivados del mismo.

Decreto Supremo N° 189-2025-EF

Publicado el 5 de setiembre del año 2025, en el Diario Oficial El Peruano

Se aprueba el Reglamento de la Ley 32123, Ley de Modernización del Sistema Previsional Peruano, que tiene la finalidad de garantizar la protección previsional de todos los ciudadanos, sin distinción alguna, y de ampliar progresivamente la cobertura y suficiencia de los beneficios sociales.

Ley 32445

Publicada el 20 de setiembre del año 2025, en el Diario Oficial El Peruano

Se autoriza a los afiliados al Sistema Privado de Pensiones el retiro extraordinario y facultativo de sus fondos acumulados hasta por cuatro (4) Unidades Impositivas Tributarias.

Noticias

Actualidad Laboral

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – **SUNAFIL**, a través de la Intendencia Regional de Ayacucho, orientó a 1276 obreros, quienes laboran en 11 obras ejecutadas por empresas privadas y gobiernos locales, sobre el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud en el trabajo, sus derechos y obligaciones en el ámbito sociolaboral, y el rol de la **SUNAFIL** y las inspecciones laborales. [LINK](#)

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – **SUNAFIL**, brindó recomendaciones para prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo en el sector transporte de carga, relacionadas a la realización de ajustes ergonómicos, a la incorporación de tecnologías para la detección de fatiga, a la ejecución de programas de formación en seguridad, al respeto de los períodos de descanso diario, y a la realización de revisiones técnicas. [LINK](#)

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – **SUNAFIL**, recuerda a los empleadores y trabajadores, que el registro de estos últimos en la planilla electrónica de la empresa es una obligación legal del empleador, cuyo incumplimiento verifica la comisión de una infracción laboral y expone a la empresa a la imposición de multas, cuyo importe dependerá del número de trabajadores afectados por el incumplimiento. [LINK](#)

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – **MTPE** capacitó a funcionarios y servidores de las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo de 21 regiones, con la finalidad de fortalecer las funciones transferidas a los gobiernos regionales, reforzar el uso de las herramientas para registrar expedientes de los regímenes laborales público y privado, y difundir mecanismos alternativos de prevención y solución de conflictos laborales. [LINK](#)

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – **MTPE**, presentó la nueva plataforma digital “Mesa Digital 360”, la que permitirá a los usuarios tener una experiencia más ágil, segura y accesible, pues la referida plataforma integra 3 servicios clave: Mesa de Partes Digital (*para la presentación de documentos y solicitudes electrónicas las 24 horas del día, los 7 días de la semana*); Casilla Electrónica (*canal oficial para recibir notificaciones y comunicaciones con validez legal*); y Seguimiento de Trámites. [LINK](#)

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – **MTPE**, firmó un convenio de colaboración interinstitucional con CISCO Systems Perú para lanzar una oferta de capacitación en competencias digitales a través de la plataforma **CAPACÍTA-T**. Esta iniciativa fortalece el catálogo de más de 200 cursos virtuales y 42 rutas formativas de aprendizaje ya existentes en la plataforma, y responde a la necesidad de contar con un capital humano productivo que domine las habilidades más demandadas por el mercado laboral peruano. [LINK](#)

La importancia de la comunicación efectiva

Por: Melissa Estrada

Todos nos comunicamos todo el tiempo: con palabras, con gestos, con el tono de voz e incluso con nuestro silencio.

La definición de comunicación es puntual, el emisor envía un mensaje al receptor, pero la definición de comunicación efectiva implica que este mensaje sea transmitido y comprendido exitosamente por el receptor, para lo cual el emisor debe tener en claro que desea comunicar, ser preciso en el mensaje y debe saber cuál es la mejor forma de llegar a la otra persona. Una buena comunicación fomenta relaciones saludables y ayuda a prevenir conflictos.

Un mensaje debe tener algunas características concretas para ser efectivo: debe ser preciso y de fácil comprensión, su contenido debe ser veraz, el lenguaje verbal y no verbal deben coincidir, se debe basar en el respeto y lo más importante es que la comunicación efectiva sea recíproca. No se puede comunicar sin intercambios, respuestas y un diálogo fluido.

A estas características debemos incluir un elemento muy importante: el contexto del mensaje. Es imprescindible saber leer el contexto en el que nos encontramos para que el mensaje se comprenda adecuadamente. Si estamos entre amigos, la comunicación será informal, mientras que, en la oficina o en una reunión de trabajo, se requerirá una comunicación más formal.





Teniendo claras las bases de la comunicación efectiva, centrémonos ahora en comprender técnicas puntuales que pueden ayudarnos a mejorar la forma en la que nos comunicamos.

- **Buscar las palabras adecuadas:** Ser claros al comunicar y conocer el tema del cual hablamos, tener la experticia para aclarar cualquier duda y saber decir exactamente lo necesario.
- **Conocer a quien nos dirigimos:** todas las personas son distintas, no es lo mismo una conversación a nivel técnico con un colega que quizá con alguien de otra área. Si se conoce a quien se dirige, el mensaje podrá ser adaptado para que llegue de mejor forma.
- **Tener la información organizada:** permitirá ser puntuales y lineales en la conversación, evitar dar vueltas y repetir las mismas cosas.
- Cuidar la comunicación no verbal: lo que decimos debe ir de la mano con cómo lo decimos, utilizar el cuerpo, la postura, el tono de voz adecuado mantendrá la claridad del mensaje.
- **Escuchar activamente:** una buena comunicación implica más que ser un buen expositor.

¿Qué debemos cuidar o evitar? En la comunicación efectiva también puede haber distractores o interferencias, conocerlos nos ayuda a saber cómo afrontarlos:

- El ruido interfiere directamente con la calidad y claridad del mensaje.
- No compartir el mismo código. Recuerde que una palabra puede significar cosas distintas dependiendo de la cultura.
- Los estados de ánimo afectan en la forma de comunicar y de recibir el mensaje; busque momentos de calma para expresarse y darse a entender.

Recuerde que la comunicación efectiva debe centrarse en que la transmisión del mensaje sea claro y eficaz sin dejar de lado la capacidad de respetar la opinión de otros, equilibrando las necesidades propias con las de los demás.

Por tanto, no debe quedar duda que la comunicación efectiva es una habilidad esencial para establecer relaciones saludables, y lograr nuestros objetivos tanto en el ámbito personal, como profesional.

Equipo



Carlos Cornejo Vargas
SOCIO
ccornejo@boutiquelaboral.pe



Cecilia Calderón Paredes
SOCIA
ccalderon@boutiquelaboral.pe



Daniel de la Vega Zavala
SOCIO
ddelavega@boutiquelaboral.pe



Lucía Varillas
ASOCIADA
lvarillas@boutiquelaboral.pe



Daniela Torres Molleda
ASOCIADA
dtorres@boutiquelaboral.pe



Jhomira Hidalgo
ASOCIADA
chidalgo@boutiquelaboral.pe



Lucía Chávez
ASOCIADA
lchavez@boutiquelaboral.pe



Alexia Caballero
ASOCIADA
acaballero@boutiquelaboral.pe



Italo Mortola
CONSULTOR



Melissa Estrada
CONSULTORA



Julio Olaechea
CONSULTOR



Carlos Cornejo Vargas

