

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA DE DERECHO



**Criterios para establecer la intervención coadyuvante como mecanismo de
participación de las tercerizadoras en procesos de desnaturalización de
tercerización laboral**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ABOGADO**

AUTOR

Juandiego David Guevara Ruiz

ASESOR

Guillermo Enrique Chira Rivero

<https://orcid.org/0000-0003-0948-5633>

Chiclayo, 2025

**Criterios para establecer la intervención coadyuvante como
mecanismo de participación de las tercerizadoras en procesos de
desnaturalización de tercerización laboral**

PRESENTADA POR
Juandiego David Guevara Ruiz

A la Facultad de Derecho de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

ABOGADO

APROBADA POR

Ricardo Vicente Silva Peralta
PRESIDENTE

Sheila María Vilela Chinchay
SECRETARIO

Guillermo Enrique Chira Rivero
VOCAL

Dedicatoria

A Dios, por darme la oportunidad de poder desarrollarme en todo ámbito sin ninguna complicación. A mi valiente madre, esta tesis es el resultado de tu amor, apoyo y sacrificio en mi viaje educativo. Esto es un tributo a ti, mi fuente inagotable de fortaleza y amor. A mi padre, para quien no hay palabras suficientes para agradecerle por todo el apoyo que me ha brindado durante esta etapa de mi vida. Hacia ambos, mi gratitud será siempre eterna. Los amo.

Agradecimientos

A mi docente Guillermo Chira Rivero, por haberme orientado, acompañado y apoyado incesablemente para poder lograr con satisfacción este desafío académico. Asimismo, a la docente Ana María Llanos Baltodano, por su paciencia y compromiso brindado durante el desarrollo de mi artículo científico.

2024-II. TT-II. DER-B. ART JURÍD. Guevara Ruiz Juandiego David.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

21 %
INDICE DE SIMILITUD

20 %
FUENTES DE INTERNET

2 %
PUBLICACIONES

7 %
TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	4 %
2	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	3 %
3	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	1 %
4	idoc.tips Fuente de Internet	1 %
5	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1 %
6	www.coursehero.com Fuente de Internet	1 %
7	idoc.pub Fuente de Internet	1 %
8	revistas.usat.edu.pe Fuente de Internet	1 %
9	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	bvu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	Submitted to Universidad de Lima Trabajo del estudiante	<1 %
12	repositorio.utelap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Índice

Resumen	6
Abstract	7
Introducción.....	8
I. Revisión de literatura.....	10
II. Materiales y métodos	27
III. Resultados y discusión	28
Conclusiones	36
Recomendaciones	37
Referencias.....	38
Anexos	41

Resumen

El presente trabajo, tiene por finalidad proponer una serie de criterios jurídicos para establecer a la intervención coadyuvante como mecanismo procesal de participación de las empresas tercerizadoras en los procesos de desnaturalización de tercerización laboral. Para lograr tal objetivo, se ha empleado una metodología centrada en el análisis documental y en el uso de instrumentales de investigación, abordándose así aspectos procesales laborales y doctrinarios considerados relevantes para la resolución de la problemática. Los resultados indican que actualmente existen criterios que dificultan la resolución oportuna y óptima de los procesos judiciales que versan sobre desnaturalización de tercerización laboral, ello al emplazarse indebidamente a las empresas contratistas. Por tanto, la aplicación de criterios jurídicos para determinar una correcta participación de las empresas tercerizadoras en estos procesos, permitirá que los mismos se desarrollen correctamente bajo los pilares procesales que rigen hoy en día los procesos laborales en el Perú según la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Palabras clave: Intervención coadyuvante, Tercerización laboral, Desnaturalización, Procesos judiciales.

Abstract

The purpose of this paper is to propose a series of legal criteria to establish the coadjutant intervention as a procedural mechanism for the participation of outsourcing companies in the processes of denaturalization of labor outsourcing. In order to achieve such objective, a methodology focused on documentary analysis and the use of research instruments has been used, thus addressing labor procedural and doctrinal aspects considered relevant for the resolution of the problem. The results indicate that there are currently criteria that hinder the timely and optimal resolution of the judicial processes that deal with the denaturalization of labor outsourcing, as the contractors are improperly summoned. Therefore, the application of legal criteria to determine the correct participation of the outsourcing companies in these processes will allow them to develop correctly under the procedural pillars that currently govern labor processes in Peru according to the New Labor Procedure Law.

Keywords: Intervening intervention, Labor outsourcing, Denaturalization, Judicial Proceedings.

Introducción

La tercerización laboral es una figura jurídica que versa sobre la contratación de una empresa tercera para que esta ejecute actividades especializadas, obras, o algún servicio diferente para otra empresa, denominada “empresa principal”. A través de esta institución jurídica, la tercerizadora asume la responsabilidad de los resultados de sus actividades, y, a la vez, los riesgos que incluyen la prestación de sus servicios. (IPE, 2022). Por ende, la tercerización de servicios puede ser comprendida como una modalidad especial de contratación que cada vez es más empleada por las empresas en nuestro país, pues el fin de este mecanismo, consiste en encargar a diferentes empresas la realización de ciertos servicios que antes eran ejecutados directamente por la empresa principal. (Mena, 2018).

A nivel mundial, países como Estados Unidos, China, México y Japón, son los que más contratos de tercerización celebran, pues, solo entre ellos, acumulan 37 millones de personas contratadas bajo esta modalidad (González, 2022). El progreso económico sustentado en la teoría del libre mercado, genera que una cantidad innumerable de empresas tengan que reducir sus costos de producción (Clavijo, 2017), no obstante, esta disminución se viene logrando a través de la utilización de relaciones atípicas laborales, mediante las cuales, por ejemplo, se eliminan el pago de las prestaciones sociales y complementarias, utilizándose así posiblemente la tercerización laboral para la evasión de normas laborales y abaratar costos de producción.

En el Perú, la tercerización tiene un rol fundamental en el desarrollo empresarial nacional, siendo prueba de ello los datos resaltados por el Instituto Peruano de Economía (2022), el cual determinó que, según la Encuesta Nacional de Empresas del año 2018, el 62% de las empresas tercerizan sus servicios para la realización del mantenimiento de sus máquinas y equipos.

Ahora, para comprender la problemática referida a quien asume las consecuencias jurídicas producidas por la sentencia que declare la desnaturalización de la tercerización laboral, es importante hacer referencia a la demora en la resolución de controversias judiciales por parte del Poder Judicial, por lo que si de por sí los procesos judiciales en nuestro país demoran más de lo debido, ¿cuánto más demorarían si es que se añade indebidamente, de forma adicional, a una persona más como codemandada? A raíz de esta cuestión, es necesario precisar que, en los procesos judiciales en los que se discute la desnaturalización de un contrato de tercerización laboral, los sujetos principales que conforman la relación procesal son solo el trabajador o ex trabajador (demandante) y la empresa principal (demandada).

Al respecto, la Corte Superior de Justicia de La Libertad, en el año 2019, ha determinado que existe un criterio jurisdiccional erróneo en los magistrados de los juzgados laborales, pues

consideran necesario el emplazamiento de las tercerizadoras en los casos en que la controversia se circunscribe a determinar si ha desnaturalizado o no una tercerización laboral. En consecuencia, podríamos decir que el emplazamiento de las empresas contratistas en este tipo de procesos, se debe posiblemente a una incorrecta interpretación del concepto de la legitimidad para obrar, entendida esta como la “*consideración legal para las personas que se encuentran vinculadas o relacionadas con el objeto del litigio y en virtud de lo cual se exige su participación en el proceso para poderse analizar la pretensión de fondo*” (Echeandía, 2017, p. 245); asimismo, otro criterio errado tomado en cuenta, es creer que las tercerizadoras poseen valiosa información para llegar a la solución de la controversia y que por ello su participación dentro del proceso judicial resulta esencial.

A raíz de lo expuesto, podemos evidenciar que, en los procesos judiciales de desnaturalización de tercerización laboral, erróneamente se incluye -en calidad de codemandada- a las empresas tercerizadoras, causando ello dilaciones en el proceso, dado que la participación de un sujeto más en el mismo, genera mayor tramitología en las notificaciones, audiencias más extensas, mayor número de actuaciones probatorias y, además, el alargue del proceso a través de la presentación de recursos de impugnatorios que puede realizar la empresa tercerizadora. Estas circunstancias, generan que el nuevo modelo procesal laboral se vea considerablemente afectado en este tipo de casos, siendo ello lesivo a los pilares que sostienen la reforma de la justicia procesal laboral hoy en día, tales como son los principios de concentración, celeridad y economía procesal.

No obstante ello, debemos indicar sucintamente que, a modo de solución, el mecanismo procesal por el cual un sujeto (empresa tercerizadora) puede intervenir en un proceso en el que su participación es irrelevante para sostener la validez de la relación procesal, es la intervención coadyuvante, denominándosele así porque no ejerce un petitório propio, y, a su vez, porque solo colabora en la defensa de la parte por la cual él ingresa al proceso (Simons, 2022). Sin embargo, esta forma de intervención no implica que tenga legitimidad para obrar ordinaria, razón por la cual no puede ser considerado como parte procesal trascendental para llegar a conocer y resolver la pretensión de fondo.

Bajo este contexto, debe considerarse, al momento de pensar en emplazar a las empresas tercerizadoras en los procesos de desnaturalización de tercerización laboral, si es que estas cuentan con legitimidad para obrar ordinaria para participar como codemandadas. Asimismo, debe contemplarse el panorama respecto a si es que sobre ellas recae alguna consecuencia jurídica en caso la demanda sea amparada, y, por último, si es que las normas procesales laborales les exigen cumplir con un estándar probatorio en esta clase de casos.

I. Revisión de literatura

La revisión de literatura es un paso clave en el proceso de investigación, pues posibilita el análisis y desarrollo del marco teórico-conceptual del tema a raíz de los resultados generados por diversos investigadores que ya han escrito sobre la materia (Arnau & Sala, 2020).

1.1. Antecedentes

En este acápite, se efectuó una revisión literaria sobre el tema de investigación, encontrándose así antecedentes de carácter nacional e internacional, los cuales los siguientes:

Otiniano y Romero (2019), en su trabajo de pregrado, concluyeron que las empresas tercerizadoras no deben ser parte de los procesos laborales en los cuales el objeto de la controversia verse sobre la desnaturalización de la tercerización, pues no cuentan con legitimidad para obrar y no son parte de la relación jurídico material principal, de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 29245 y en el artículo 5° de su Reglamento. Estas normas regulan que, en caso de incumplirse alguno de los presupuestos de la tercerización, en aplicación del principio de primacía de la realidad, se considerará a la empresa principal como verdadero y real empleador de los trabajadores desplazados. Esta conclusión, es útil por los alcances significativos sobre si es necesaria o no la participación de las empresas tercerizadoras en los procesos judiciales de desnaturalización de tercerización laboral.

Idrogo y Menéndez (2020), en su trabajo para optar el título de Abogados, concluyeron que se vulnera el derecho al debido proceso cuando los magistrados incorporan de oficio a terceros en los procesos civiles, por lo cual, proponen que tanto el tercero coadyuvante como el litisconsorte facultativo, solo deban ser incorporados al proceso únicamente a solicitud de cualquiera de las partes y no así de manera oficiosa, pues, realizar ello, genera una afectación directa a los derechos que rigen un proceso judicial, como lo son el derecho al debido proceso, al plazo razonable, la economía procesal, la celeridad procesal, entre otros. Este aporte, nutre nuestra investigación en la medida que brinda algunos criterios respecto a la participación de terceros -en nuestro caso coadyuvantes- en un proceso judicial en el cual, de declararse fundada la demanda, no recae sobre ellos el cumplimiento o acatamiento del mandato judicial.

Córdova y Pincay (2019), en su investigación para optar el título de Abogadas, concluyeron que, en Ecuador, el tercero coadyuvante debería poder participar en el proceso, sin embargo, atendiendo su naturaleza y teniendo en cuenta que no tienen nada que ver con el asunto principal del litigio, debería establecerse que únicamente su intervención debe limitarse a la actuación en beneficio de la parte coadyuvada, sosteniendo sus alegaciones como aporte procesal, sin poder

intervenir respecto al objeto controvertido. Es decir, el tercero coadyuvante debe limitar su participación a apoyar y soportar la defensa de la parte procesal por la cual entran en razón de apoyo al proceso. Esta conclusión genera un aporte sustantivo en nuestra investigación en la medida en que es un criterio directo por el cual no se debería considerar necesario el emplazamiento de las empresas tercerizadoras para establecer la relación jurídico procesal en los casos de desnaturalización de tercerización laboral, pues sobre ellas no recae ninguna consecuencia jurídica, debiendo limitarse solo así su participación para soportar la defensa de la parte que coadyuvan.

Inostrosa e Inostrosa (2017), en su investigación para obtener el título de Abogados, advirtieron que en Chile, ante la cuestión de si existe la necesidad de contar con un litisconsorcio pasivo necesario formado por la empresa principal con la contratista o subcontratista, en los procesos judiciales sobre beneficios sociales o accidentes laborales, concluyeron que no es posible el ejercicio de la acción judicial solo contra la empresa principal, toda vez que ésta poco puede contribuir en su defensa para desbaratar los argumentos que sostenga el trabajador, pues no es el obligado por ley a responder ante este tipo de incumplimientos legales o demandas, así como tampoco es el responsable de acatar un futuro mandato judicial al no ser el responsable principal. Este aporte es esencial para la investigación, pues evidencia que en los procesos laborales seguidos bajo la legislación comparada (Chile), el único legitimado a obrar como demandado es aquel que responderá o acatará lo dispuesto en caso la demanda sea amparada, no siendo así necesario el emplazamiento como codemandado del sujeto sobre el cual no recaerán las consecuencias jurídicas sobre el derecho discutido.

Mena (2018), en su investigación para obtener el título de Abogada, concluyó que uno de los supuestos de desnaturalización de la tercerización laboral, es la existencia de subordinación entre la empresa principal y el trabajador tercerizado, configurando ello un vínculo laboral directo que se evidencia a través de la función directiva, fiscalizadora y sancionadora que ejerce esta empresa sobre el trabajador, incluyéndose como medios probatorios los mensajes de texto, correos, grabaciones y otros. Este aporte, permite evidenciar que, una de las formas por las que puede desnaturalizarse un contrato de tercerización, es cuando el poder de subordinación ya no es ejercido por la empresa tercerizadora, sino por la empresa principal de manera directa.

Huamán y Tovalino (2017), en su trabajo para optar el grado de Maestros en Derecho Empresarial, han concluido en cuanto a otro de los supuestos de la desnaturalización de la tercerización laboral que, si bien la sola utilización de equipos propios de la empresa principal por parte del tercerizado no es un elemento suficiente para determinar la existencia de relación laboral directa entre ambos, tenemos que sí se efectúa una desnaturalización de la tercerización

cuando el trabajador tercerizado realiza una labor diferente para la cual ha sido contratado como personal destacado, por lo que esta infracción, evidencia la falta de independencia y autonomía en las funciones para las cuales ha sido contratada la empresa tercerizadora, así como también denota la falta de dependencia exclusiva de su personal hacia esta última. Esta conclusión, es pertinente y útil para nuestra investigación debido a que evidencia otro de los supuestos mediante los cuales se produce la desnaturalización de la tercerización laboral, siendo ello relevante toda vez que, la existencia de estos supuestos, dan pie al proceso judicial sobre el cual versa la presente investigación, razón por la que es necesario determinar correctamente cuáles son las partes legitimadas que conforman la relación jurídica procesal en estos procesos y, a su vez, mediante qué mecanismos pueden intervenir aquellos sujetos que no integren -en sentido estricto- dicha relación.

Salazar (2017), en su investigación para optar el título de Abogado, concluye que el contrato de tercerización se encuentra vinculado a la realización de obras, servicios y/o actividades específicas por parte de un tercero, el cual deberá llevar a cabo tales labores de forma autónoma, asumiendo todos los riesgos correspondientes y utilizando sus propios recursos. Esto se debe a que la empresa principal celebra el contrato de tercerización con la única finalidad de satisfacer un servicio especializado, no siendo su objetivo la sola prestación de servicios por parte de los trabajadores de la empresa tercerizadora, lo cual es una causal de desnaturalización de esta figura contractual. Esta conclusión, nos permite evidenciar la finalidad y razones por las cuales se llega a celebrar un contrato de tercerización laboral, destacándose así que no se busca el desplazamiento de personal de la tercerizadora a favor de la empresa principal, toda vez que esta última busca que la primera cumpla como tal con la realización de un servicio especializado.

1.2. Bases teóricas-conceptuales

En este apartado, se expondrá la Teoría General del Proceso como la teoría principal que contiene y analiza los conceptos jurídicos propios de la investigación, tales como la legitimidad para obrar y la forma de intervención de los terceros en un proceso judicial.

1.2.1. Teoría General del Proceso

La Teoría General del Proceso (en adelante TGP), puede definirse como aquel conjunto de instituciones, conceptos y principios comunes a los diferentes tipos de procesos. Siendo más específicos, se le puede entender como aquella parte universal del derecho procesal que se

encarga de estudiar los conceptos, principios e instituciones que le son comunes a las diferentes disciplinas procesales (Zolezzi, 1999).

En ese sentido, la TGP puede ser entendida como aquel medio que ostenta el Derecho para aplicar la justicia, toda vez que no resulta posible administrar justicia sin la existencia de un proceso previo. El proceso judicial, es una especie de mecanismo al que se le da marcha cuando surge una “litis” o también llamada controversia; y, además, está compuesto por distintos engranajes denominados “Instituciones procesales”, entre las cuales se destaca la Acción, la Jurisdicción y la Competencia (Donaires, 2003).

Bajo esa premisa, debe resaltarse que la TGP tiene como componente fundamental a las partes del proceso (demandante y demandado), los cuales son esenciales para el funcionamiento y desarrollo de un proceso judicial, toda vez que definen quienes pueden intervenir, con qué deberes y derechos, y qué roles van a desempeñar dentro del proceso mismo (Ortiz, 2010).

En razón a ello, es que resulta esencial determinar en un proceso judicial si es que tanto el demandante como el emplazado ostentan o no de legitimidad para obrar ordinaria, sea esta de manera activa o pasiva, siendo ello relevante a la hora de determinar quienes deben ostentar propiamente tales condiciones dentro del proceso judicial, pues ambos deben conformar una relación jurídico procesal válida. A su vez, identificar esta situación permitirá al mismo tiempo determinar quienes pueden intervenir en el proceso en calidad de terceros ostentado una denominada legitimidad para obrar de tipo extraordinaria.

A. La legitimidad para obrar

Alvarado (2018) señala que la legitimidad para obrar es aquella institución que faculta a determinadas personas a formar parte de un proceso en el que exigirán un derecho o un interés jurídicamente protegido, o caso contrario, les permite participar para oponerse a quien pretenda la satisfacción del derecho o interés que se reclame en contra de él. Nuestro Código Procesal Civil no establece una definición sobre la legitimidad para obrar, sin embargo, hace referencia a ella en varios de sus artículos. En palabras de Viale (1994), la legitimidad para obrar está referida a aquellos sujetos quienes, ya sean parte demandante o demandada, están facultados por ley a solicitar el reconocimiento de una pretensión específica o a contradecirla.

En el mismo sentido, Chioyenda citado en Viale (2013) considera necesario que para la estimación de una demanda por parte de un juez, no es suficiente la existencia del derecho, sino que es igual y principalmente necesario que este corresponda precisamente a aquel sujeto que lo quiere hacer valer, y que a su vez, sea dirigido contra quien es válido exigirlo. En otras

palabras, es fundamental que, para iniciar un proceso judicial, estén correctamente identificados tanto el sujeto que cuenta con legitimidad para obrar activa, así como la persona natural o jurídica que ostente legitimidad para obrar pasiva, ello debido a que en el supuesto de exigirse las pretensiones contra quien no pueda responder sobre ellas, afectaría la construcción de una relación jurídico procesal válida.

La Corte Suprema de Justicia, en la Casación N° 1123-2017-Del Santa, refiere que la legitimidad para obrar versa sobre aquella relación de identidad que existe entre el sujeto que la ley autoriza a solicitar su intervención jurisdiccional -en razón al pedido de protección de determinados derechos- con la persona que interpone la demanda, o contra quien debe ser dirigida la misma. En ese sentido, la condición procesal mínima para determinar la existencia de una relación jurídica procesal de carácter válida, es la existencia de una posición habilitante que les permita a los sujetos poder intervenir en el proceso.

En esa línea, debe entenderse a la legitimidad para obrar como aquel presupuesto necesario para poder plantear una determinada pretensión en un proceso, de tal manera que únicamente el juez puede pronunciarse válidamente sobre el fondo de la causa exigida si es que esta ha sido propuesta por un sujeto legitimado. En tal sentido, la *legitimatío ad causam* o llamada también legitimidad para obrar, es un requisito vital para el adecuado ejercicio del derecho de acción, debido a que la falta de la misma implica la imposibilidad de que el magistrado pueda emitir su pronunciamiento sobre el fondo de la controversia. (Priori, 2007).

A nivel procesal, existen dos tipos de legitimación para obrar, teniéndose así a la legitimación ordinaria y la legitimación extraordinaria.

Respecto a la legitimación ordinaria, se advierte que solamente gozan de esta dos sujetos; el primero, es aquel que en el proceso advierte ser el titular del derecho exigido (demandante), mientras que el segundo, es aquel a quien se le imputa la calidad de demandado y debe responder por la pretensión reclamada, prescindiéndose así del análisis de si verdaderamente le asiste al actor el reconocimiento del derecho que pretende en el juicio, pues este aspecto, es un tema de fondo que será analizado por el juzgador al momento de la emisión de la sentencia o en la etapa del saneamiento procesal, tal y como sucede, por ejemplo, en los procesos judiciales en materia laboral (Alvarado, 2020).

Ahora, en cuanto a la legitimación extraordinaria, cabe indicar que esta es una extensión legal que faculta la intervención en el proceso de terceros ajenos a la relación jurídica material que se discute en él. (Grau, 2021). Según Viale (2013), un supuesto de legitimidad

extraordinaria, diferente a la legitimidad para obrar ordinaria de la que gozan exclusivamente la parte demandante y demandada, es la participación de un tercero en el proceso mediante la figura de la intervención coadyuvante, la cual se encuentra regulada en el Código Civil peruano. La intervención coadyuvante, faculta a un tercero a participar de manera voluntaria en un proceso en trámite que se desarrolla entre otros sujetos siempre y cuando tenga con una de las partes una relación jurídica sustancial, la cual puede verse afectada por los efectos jurídicos generados a causa de la sentencia siempre y cuando la parte que coadyuve sea vencida.

1.3. Marco teórico

1.3.1. La intervención de terceros en los procesos judiciales

En un proceso judicial, no solamente están facultados a intervenir en este el sujeto activo que exige el reconocimiento y la protección de un derecho subjetivo o un interés específico y la persona sobre quien recae la obligación de contradecir tales pretensiones, sino que también están possibilitados de intervenir aquellos individuos denominados como “terceros”, los cuales no integran la relación jurídica sobre la materia que se discute. Por tanto, corresponde analizar bajo qué óptica estas personas tienen legitimidad para intervenir en el proceso, así como también determinar cuáles son sus facultades a nivel procesal.

La participación de los terceros es una de las instituciones a nivel procesal revistas de mayor complejidad, pues, las diversas posturas que existen sobre ella a nivel doctrinario y legislativo, han generado que esta materia vaya regulándose normativamente, tal y como se visualiza hoy en nuestro Código Procesal Civil, situación que no ocurría en el código anterior, el cual era el Código de Procedimientos Civiles de 1912. (Morales, 2014).

Debemos saber que la intervención de un tercero resquebraja la teoría de la dualidad del proceso, ello debido a que no se le considerará como parte demandante o demandada cuando ingrese al mismo. Lo indicado tiene relación con la legitimación procesal, la cual nace para explicar y dar sentido a aquellos supuestos en los que la norma habilita a participar en procesos a quienes no forman parte de una relación jurídica material. (Vilela, 2011).

Siendo así las cosas, el concepto de la legitimación procesal posibilita diferenciar al menos a dos categorías dentro de un proceso, denominándolas como partes principales y partes subordinadas. Al respecto, las partes principales son aquellos sujetos titulares de la relación jurídica que gozan de plenas facultades para actuar dentro del proceso, es decir, pueden formular pretensiones, oponerse a ellas, deducir excepciones, entre otras; por otro lado, las partes subordinadas, tales como los terceros intervinientes adhesivos o coadyuvantes, son quienes tienen una vinculación jurídica dependiente de una relación

principal con una de las partes del proceso, la cual se debate en el mismo, y el resultado de ello les puede afectar sobremanera (Gimeno, citado en Vilela, 2011).

1.3.2. Formas de intervención procesal de los terceros

Conforme se ha explicado precedentemente, un tercero es aquel sujeto que a pesar de no ser demandante ni demandado al momento de establecerse una relación jurídico-procesal, tiene la posibilidad de intervenir en el proceso de manera posterior, tenemos que la intervención de terceros puede materializarse a través de la intervención voluntaria y obligatoria. En primero lugar, tenemos que la intervención voluntaria ocurre cuando el tercero tiene la iniciativa de adentrarse por propia cuenta a un proceso judicial porque considera que puede verse afectado del resultado que se genere en el mismo, encontrándose así dentro de esta modalidad a la intervención: i) coadyuvante o voluntaria adhesiva simple; ii) voluntaria principal o excluyente; y iii) voluntaria adhesiva autónoma o litisconsorcial (Otiniano & Romero, 2019). Ahora, en cuanto a la intervención obligatoria de terceros, tenemos que la legislación peruana ha regulado ciertos supuestos a través de los cuales la intervención de un tercero es obligatoria, configurándose así estos casos cuando la intervención del tercero es solicitada por las partes originarias del proceso o por orden del órgano jurisdiccional. Bajo esta modalidad de intervención, se tienen las siguientes formas: i) denuncia de litis; ii) llamamiento posesorio; y iii) llamamiento en garantía o aseguramiento de la pretensión futura.

a. Coadyuvante o voluntaria adhesiva simple

La intervención coadyuvante, es aquel acto mediante el cual un tercero ingresa a un proceso y realiza un aporte para lograr la victoria de una de las partes enfrentadas en juicio, pues, de ser vencida la parte a la que apoya en el proceso, ello puede repercutir en él de manera indirecta. (Armando, 2015 & Vargas, 2012). El Código Procesal Civil peruano, regula esta figura en su artículo 97°, disponiendo que este tipo de intervención puede ser admitida incluso cuando el proceso se encuentre en trámite en segunda instancia, así como también establece que el coadyuvante no puede realizar actos procesales si es que el coadyuvado se opone a ellos; no obstante lo indicado, debe advertirse que el tercero coadyuvante solo tiene capacidad para realizar aquellos actos que no impliquen disposición alguna del derecho discutido en juicio.

En palabras de Calamandrei (citado en Gaceta Jurídica, 2015), el tercero coadyuvante debe fundamentalmente tomar partido con una de las partes del proceso, es decir, debe abiertamente expresarse a favor de una parte y en contra de la otra, ello debido a que se entiende que entra al proceso no con la finalidad de sostener una posición autónoma, sino

que lo hace para defender llanamente la postura de una de las partes y contradecir a la otra, pues puede verse dañado si en caso la parte coadyuvante es vencida en juicio.

La admisión de un tercero como coadyuvante permite únicamente colaborar con la defensa de la pretensión de una de las partes, pues en ningún caso su interés será materia de discusión, por lo que su intervención no implicará la modificación o ampliación de las pretensiones que son materia del proceso (Arrarte, citado en Prado y Bringas, 2016). A nivel doctrinal, no existe unanimidad respecto a la calificación del tercero coadyuvante como parte del proceso, dado que un sector de nuestra doctrina considera que éste sujeto no es parte del proceso debido a que no es titular de la relación material que se discute en el proceso, mientras que por otro, otro sector calificado de la doctrina señala que sí es parte en tanto que puede realizar algunas peticiones en el transcurso del proceso (Prado y Zegarra, 2016).

A modo de refuerzo de la tesis que considera que el tercero coadyuvante no forma parte del proceso, a la cual nos suscribimos expresamente, está lo indicado por Moreno (2021), quien señala que el tercero por adhesión carece de legitimación procesal para litigar frente al adversario de la parte a quien adhiere, esto es, no asume el carácter de una parte autónoma, siendo así su posición procesal de tipo accesoria, subordinada o dependiente respecto de la parte a la cual coadyuva, y su actuación no puede ser incompatible ni perjudicar el interés de aquella.

b. Voluntaria principal o excluyente

La intervención excluyente se encuentra regulada en el artículo 99 del Código Procesal Civil (1992), el cual señala que esta ocurrirá cuando el tercero interviniente busca ser declarado, en todo o en parte, titular del derecho que se discute, teniendo así la facultad de formular su pedido contra las partes que conformaron desde un inicio la relación procesal. En la misma línea, el citado artículo también señala que solo se admitirá esta forma de intervención siempre y cuando se plantee antes de que el órgano jurisdiccional de primera instancia emita sentencia. Este tipo de intervención está caracterizada por la actuación principal que asume el tercero con respecto a las partes que instauraron inicialmente el proceso, teniendo la intención de hacer valer el interés legítimo que aduce tener; asimismo, se particulariza por paralizar el desarrollo natural del proceso sobre la pretensión que lo instauró (Lorca, citado en Gaceta Jurídica, 2015).

c. Voluntaria adhesiva autónoma o litisconsorcial

Esta modalidad se configura cuando un tercero ingresa en un proceso en curso para hacer valer en él un derecho propio frente a alguna parte originaria, adhiriéndose así en calidad de demandante. Bajo este supuesto, se tiene que el tercero es considerado una parte autónoma

en el proceso y puede actuar bajo las mismas condiciones que los sujetos que conformaron originariamente la relación procesal, razón por la cual, el artículo 98° del Código Procesal Civil, establece que aquel sujeto que crea ser titular de una relación jurídica sustancial a la que posiblemente deban extenderse aquellos efectos que produzca una sentencia y que en base a ello estaría legitimado para obrar, puede intervenir en el proceso (Castillo & otros, 2022).

d. Denuncia de litis

La denuncia de litis o también denominada citación del colegitimado pasivo, establece que el sujeto demandado tiene la posibilidad de pedir la concurrencia -mediante citación- de otras personas respecto a las cuales también procede la acción exigida contra él (Rodríguez, citado por Gaceta Jurídica, 2015). En la misma línea, Valderrama (2022) refiere que la denuncia civil es un mecanismo de intervención obligatoria de un tercero en un proceso civil, la cual es facultativa en tanto que solo corresponde -según el autor- al demandado señalar si existe otro sujeto obligado al igual que él respecto a cumplir con lo exigido en la demanda si en caso esta es declarada fundada.

Al respecto, el artículo 102° del Código Procesal Civil peruano regula que la denuncia civil procede cuando el demandado considera que otras personas también deben responder por lo exigido, sin embargo, debe tenerse en cuenta que este mecanismo también puede ser empleado por cualquiera de las partes procesales (demandante y demandado), estando ello en concordancia con lo dispuesto en el artículo 104° del mismo texto normativo (Casación N° 2306-2019-La Libertad).

e. Llamamiento posesorio

Calamandrei (como se cita en Gaceta Jurídica, 2015) refiere que esta figura es aquella herramienta procesal a través de la cual el demandado no legitimado se dirige al verdadero sujeto legitimado (que debe obrar realmente como demandado) para que éste ocupe su lugar en la causa seguida contra él. En ese sentido, el artículo 105° del C.P.C. establece que quien tiene un bien que le pertenece a otro y es demandado en calidad de poseedor de él, debe advertir ello en la contestación de demanda, señalando de manera expresa el domicilio del verdadero poseedor bajo el apercibimiento de poder ser condenado por los daños que le cause su silencio al actor. En la misma línea, tal y como lo señala Pareja (2017), el llamamiento posesorio implica que se distinga adecuadamente entre las categorías de, por ejemplo, poseedor y servidor de la posesión, pues en el caso en que se emplace al segundo, éste puede realizar el llamamiento de quien es verdaderamente el poseedor, debiendo así indicar los datos de éste para que sea emplazado.

f. Llamamiento en garantía o aseguramiento de la pretensión futura

Este mecanismo se encuentra regulado en el artículo 104 del C.P.C, y es empleado en aquellos casos en los que la parte actora o emplazada consideran que un sujeto ajeno a la relación procesal deberá responder también por los efectos que pueda generar la sentencia. Montero (citado en Gaceta, 2015), enseña que la citación en garantía es aquella herramienta mediante la cual una de las partes procesales (habitualmente el demandado) da pie a la intervención en el juicio de un sujeto que hasta ese momento era considerado un tercero, con la finalidad de que éste responda también en forma conjunta por los resultados del proceso. En conclusión, se deduce que la finalidad de este mecanismo es que el tercero denunciado sea condenado también, dentro del mismo proceso, al cumplimiento de la prestación exigida por el demandante.

1.3.3. La legitimidad para obrar en los terceros coadyuvantes

La intervención de terceros en un proceso judicial tiene lugar cuando, ya sea de forma voluntaria o necesaria, un sujeto extraño a la relación jurídica material ingresa a un proceso judicial en curso con el objeto de hacer valer en el mismo un derecho o interés propio, siendo posible ello debido al vínculo que ha de mantener previamente con al menos una de las partes originarias que constituyeron primigeniamente la relación jurídica procesal. (Cijul, 2012 & Grau, 2021). En el caso concreto, debe analizarse de manera específica la clase de legitimidad para obrar que gozan aquellos terceros procesales denominados como “terceros coadyuvantes”. Esta clase de terceros, son aquellos facultados a realizar actos procesales que no sean opuestos a la parte que ayudan y que tampoco impliquen disposición alguna sobre el derecho que se discute.

Asimismo, Monroy (como se cita en Grau, 2021) señala que el tercero coadyuvante no es parte del proceso en tanto que no discute un derecho propio. En ese sentido, debemos considerar qué tipo de participación o rol cumplen los terceros en el proceso a base de los tipos de legitimación explicadas, por lo que se considera que el coadyuvante goza de legitimidad para obrar extraordinaria en la medida en que la ley lo ha facultado a intervenir en un proceso como soporte o ayuda a una de las partes, ello debido a que si la parte que coadyuva en el proceso es vencida, los efectos de la decisión judicial generarán un perjuicio indirecto en él.

Por ende, tenemos que el tercero coadyuvante no forma parte -en sentido estricto- del proceso por cuanto no es considerado como demandante o demandado, así como tampoco habilita la posibilidad de conformar un litisconsorcio pasivo o activo debido a que no goza de legitimidad para obrar ordinaria, la cual es solo ostentada por aquel sujeto que reclame la

protección o cumplimiento de un derecho (demandante) y por aquel llamado a satisfacer el mismo (demandado). Sin embargo, debe dejarse en claro que el tercero coadyuvante sí sería parte del proceso -en sentido amplio- en la medida que ingresa al proceso para coadyuvar en la defensa de una de las partes que gozan de legitimidad para obrar ordinaria, dado que puede verse perjudicado de manera indirecta con la decisión en caso esta no sea favorable a la parte con la que mantiene una relación jurídica dependiente a la principal, la cual se discute en el proceso.

Por lo tanto, debe resaltarse que el tercero coadyuvante goza de legitimidad para obrar extraordinaria, lo cual lo habilita a participar en el proceso dentro de los parámetros ya señalados. Sumado a ello, se precisa que la intervención de este tercero es a buena cuenta de carácter voluntario, es decir, no está obligado a participar en el proceso, sino que concurre al mismo por decisión propia, por lo que su presencia o ausencia en el proceso no es un aspecto determinante para el mismo, y tampoco es un requisito para el establecimiento o la declaración de la validez de la relación jurídico procesal ya entablada.

1.3.4. La tercerización laboral

La tercerización laboral es una figura recogida en la Ley N° 29495, la cual regula el desarrollo de una relación laboral de carácter triangular, esto es, una empresa (denominada principal) cede alguna parte de su actividad principal o proceso productivo a una empresa tercerizadora, dejando así de lado la tradicional relación laboral de empleado y empleador. Este mecanismo, según Mendoza y Cárcamo (2016), es también conocido en el ámbito empresarial como descentralización productiva o contratos de outsourcing, permitiendo legalmente ahora que una empresa tercerizadora pueda desarrollar actividades principales de la empresa usuaria.

Bajo esa premisa, la tercerización laboral constituye una herramienta muy útil debido a que por medio de ella las empresas pueden llegar ser más eficientes y competitivas entre sí; sin embargo, esta herramienta tiene su parte negativa en cuanto repercute de manera directa sobre los trabajadores, pues disminuye sus derechos laborales en la medida en que se restringen y/o limitan algunos derechos tales como la estabilidad laboral, la percepción de utilidades y la libertad de sindicalización (Chira, 2020).

En esa línea, el Banco Central de Reserva del Perú (2022) sostiene que la tercerización laboral, dentro de los beneficios principales que trae consigo para las empresas, está el aprovechamiento de la experiencia específica que ostentan las empresas especializadas, así como también se denota el mayor nivel de flexibilidad que tienen ahora las empresas

principales frente a demandas inciertas o volátiles, permitiéndose a través del mecanismo de tercerización laboral una reducción permanente en los costos de contratación.

Aunado a lo expuesto, debe tenerse en consideración que, a partir del año 2022, a través del Decreto Supremo N° 001-2022-TR, el cual modificó el antiguo reglamento de la Ley N° 29245 – Ley de Tercerización Laboral, se varió el concepto y los casos en los que se podían celebrar contratos de tercerización laboral, estableciéndose desde el mencionado año que solo procederá válidamente la celebración de esta figura contractual cuando la contratista desplace trabajadores con el objeto de desarrollar actividades especializadas u obras en la empresa principal, siempre y cuando estas no sean actividades principales de la empresa que formen parte del núcleo del negocio de la misma.

1.3.5. Evolución normativa de la tercerización laboral en el Perú

La crisis financiera a nivel internacional que sucedió en los años noventa en el Perú, trajo consigo la imposición de la flexibilidad laboral, la cual, redujo los niveles de protección legal que tenían los trabajadores con la finalidad de poder abaratar los costos de la mano de obra, y a raíz de este contexto, surgió la denominada figura de la tercerización laboral, la cual se reguló mediante la Ley N° 29245, emitiéndose su reglamento en el año 2008 a través del D.S. N° 006-2008-TR.

Consecuentemente, esta figura laboral ha sufrido cambios relevantes desde el año 2022 a través de la publicación del D.S. N° 001-2022-TR, el cual modificó el reglamento primigenio que reguló el desarrollo de la Ley N° 29245 desde el 2008. Esta nueva normativa, trajo consigo la novedosa creación del concepto catalogado como “actividad nuclear”, prohibiendo así desde la fecha de su publicación que las empresas usuarias tercericen aquellas actividades que forman parte -por sus singulares características- del núcleo del negocio mediante el desplazamiento continuo de personal, regulando a su vez ahora que el contrato de tercerización se desnaturalizará en efecto cuando el personal destacado realice actividades principales de la empresa que formen parte del núcleo del negocio. (Chang, 2022).

En cuanto a lo mencionado, debe ser motivo de consideración que, la Tercera Sala Constitucional de Lima, en abril del 2023, ha declarado la inconstitucionalidad parcial del D.S. N° 001-2022-TR, argumentando que esta norma vulnera abiertamente el principio de seguridad jurídica y tipicidad en tanto que no se tiene una definición concreta y precisa sobre lo que debe entenderse por “núcleo del negocio”, razón por la cual supuestamente los administrados no tienen una certeza plena sobre qué actividades están dentro de este concepto y cuales no, pues debe tenerse en cuenta que la tercerización para el desarrollo de

actividades especializadas u obras si está permitido, empero, no lo está para la realización de “actividades principales” de la empresa que conformen el giro del negocio (Peña, 2023).

Al respecto, consideramos que esta norma ha sido un esfuerzo para intentar proteger a la masa de trabajadores que ven sus derechos vulnerados mediante el empleo excesivo y abusivo de esta figura, pues muchas empresas operan en el mercado con considerables porcentajes de personal destacado por parte de empresas tercerizadoras, situación que advierte claramente el uso indiscriminado de este mecanismo de contratación.

1.3.6. Elementos configurativos de la tercerización laboral

La tercerización amerita que el contratista (tercerizadora) sea una empresa que goce de determinadas características esenciales, tales como la existencia de unidad económica en una persona jurídica susceptible de explotación externa y la capacidad para poder ofrecer de forma independiente bienes y servicios que sean requeridos para la ejecución del trato celebrado por parte del contratista (Barreiro, citado en Chira, 2017). En esa línea, el artículo 2° de la Ley N° 29245, contempla que las empresas tercerizadoras deben como mínimo asumir los servicios brindados por su propia cuenta y riesgo, contar con sus propios recursos materiales, financieros y técnicos, ser responsables de los resultados de sus actividades, y que sus trabajadores únicamente estén bajo su exclusiva subordinación.

a. Asumir los servicios por propia cuenta y riesgo

Este requisito establece que toda empresa tercerizadora deberá desarrollar sus actividades asumiendo las consecuencias de todos los resultados que se generen, lo cual puede traer consigo un beneficio económico o, en el peor de los casos, un perjuicio de igual o mayor naturaleza (Chira, 2020). Ante ello, podemos advertir entonces que la tercerización laboral no solo implica únicamente la provisión de personal por parte de la empresa tercerizadora a favor de la empresa principal, sino que la primera tendrá bajo su velo toda la responsabilidad que pueda desencadenarse de los servicios u obras desarrollados, ya sea de manera beneficiosa o perjudicial.

b. Contar con propios recursos financieros, materiales o técnicos

Este elemento implica que el contratista deberá tener todos los recursos y materiales que sean necesarios para el desarrollo del servicio que será tercerizado. En otras palabras, se debe entender que los trabajadores desplazados por la empresa tercerizadora deberán emplear las herramientas y equipamientos que sean de propiedad de ella, con la finalidad así de poder realizar el servicio para el cual ha sido contratada (Vinatea y Toyama, 2018).

c. Trabajadores bajo exclusiva subordinación de la tercerizadora

El poder de dirección otorgado al empleador mediante el artículo 9° del TUO del D.L. N° 728, le faculta poder direccionar la actividad laboral, fiscalizar la misma y, a su vez, poder aplicar sanciones siempre que estas sean con respeto de los principios de proporcionalidad, razonabilidad e inmediatez. La distorsión en la exclusiva subordinación que debe haber entre el trabajador emplazado y la empresa tercerista, tiene como consecuencia jurídica que el trabajador pase a formar parte de la empresa usuaria o principal, debiendo esta última considerarlo dentro de su planilla de trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. En conclusión, los trabajadores desplazados no deben encontrarse subordinados a la empresa usuaria, debiendo estar por tanto solamente sujeto a las órdenes y a la fiscalización que realice sobre ellos la tercerizadora.

1.3.7. La desnaturalización de la tercerización laboral

Los contratos de tercerización laboral están caracterizados por ostentar determinados elementos y características, sin embargo, pueden desnaturalizarse si se advierte que, en la realidad de los hechos, esta figura de contratación incurre de alguno de los supuestos establecidos por el Decreto Supremo N° 001-2022-TR, el cual modifica el D.S. N° 008-2006-TR – Reglamento de la Ley que regula los servicios de tercerización. En la actualidad, se tienen por desnaturalizados aquellos contratos de tercerización laboral cuando se evidencia que:

- i. El desplazamiento de los trabajadores de la tercerizadora no tenga como fin el desarrollo de actividades principales diferentes al núcleo del negocio;
- ii. El desplazamiento de trabajadores se realiza para desarrollar actividades principales que conforman parte del núcleo del negocio de la empresa usuaria;
- iii. Se determine ausencia de autonomía empresarial por parte de la empresa tercerizadora;
- iv. La empresa principal tenga bajo su subordinación a los trabajadores de la tercerizadora; y
- v. Si la prestación de servicios continúa luego de transcurrido el plazo generado producto de la cancelación del registro.

En razón a lo expuesto, resulta vital para poder entender tales presupuestos que se conozca más acerca de los conceptos referentes a “núcleo del negocio” y “actividades principales”, ello con la finalidad de comprender en qué ocasiones está permitida la tercerización laboral y en cuales no la está.

El “núcleo del negocio”, es una terminología introducida mediante el D.S. N° 001-2022-TR, y se entiende -teniendo en cuenta sus limitaciones en cuanto a su definición- que este

forma parte de la actividad principal de la empresa, empero, debido a sus singulares características, no pertenece al grupo de actividades especializadas u obras que pueden ser materia de tercerización con desplazamiento. Por ello, la mencionada norma ha considerado que, para identificar el núcleo del negocio en cada caso concreto, debe tenerse en cuenta aspectos tales como el objeto social de la empresa, lo que la identifica frente a sus clientes, su elemento diferenciador y otros más. Ahora, en cuanto a las actividades principales como tales, tenemos que estas son las diferentes etapas del proceso de producción de bienes y servicios de la empresa, siendo en general todas aquellas actividades sin cuya realización se afectaría o interrumpiría el regular desarrollo de la empresa principal.

En conclusión, tenemos que si bien el núcleo del negocio de la empresa principal está constituido por determinadas actividades principales, existen otras actividades también principales que sí pueden ser tercerizadas debido a que no cuentan con particulares características que le otorguen la calidad del concepto inicialmente señalado, por lo cual, la celebración de los contratos de tercerización laboral deben procurar analizar previamente y de manera adecuada que las actividades a tercerizarse no constituyan parte del núcleo del negocio de la empresa.

En la misma línea, tenemos que la simple provisión de personal mediante la figura de tercerización laboral, genera que los trabajadores desplazados pasen a tener una relación laboral directa con la empresa principal, debiendo cancelarse así el registro de la empresa tercerizadora de acuerdo a lo estipulado por la Ley N° 29495 y su reglamento. (Morillo, 2022). En consecuencia, se advierte que si la tercerización no cumple con aquellos requisitos que la ley ha estipulado para su correcta configuración y celebración, estaremos frente a una figura de fraude laboral que derivaría en la desnaturalización de los contratos de tercerización de servicios y, subsecuentemente, el efecto sería la inclusión de los trabajadores desplazados en la planilla de la empresa principal.

1.3.8. Impacto a nivel procesal de la intervención de las tercerizadoras en los casos de desnaturalización de tercerización laboral

Ahora bien, para efectos de esta investigación, es esencial determinar cuál es el impacto a nivel procesal que genera el emplazamiento de las tercerizadoras en los procesos de desnaturalización de tercerización laboral, ya sea formulado por el demandante, demandado o realizado de oficio por el juez, pues, teniendo en cuenta las deficiencias del sistema judicial nacional, el emplazamiento innecesario de una persona jurídica en un proceso puede generar efectos muy nocivos al mismo, razón por la cual, debe analizarse este asunto desde los

diversos pilares que sostienen hoy en día los procesos laborales en el Perú, bajo los alcances de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497.

a. Principio de Economía procesal

Este principio pretende que el proceso consiga su finalidad con el mayor ahorro de esfuerzo y costo de las actuaciones procesales para así tener una eficiente considerable mediante la menor inversión y tiempo. En suma, este principio apunta principalmente al ahorro de los fondos públicos estatales y la menor inversión de tiempo posible para la solución de controversias -en este caso- de materia laboral (Jáuregui & Medina, 2019).

Por lo tanto, al comprenderse que actos tales como emplazamientos, notificaciones de demandas, instalación y celebración de una audiencia demandan una inversión económica para el Estado, se debe procurar en cada proceso evitar actos de carácter innecesario. A su vez, debe buscarse el ahorro de recursos públicos y de tiempo en cuanto a actos de notificaciones a sujetos que no deberían conformar la relación procesal a menos a que así lo hayan requerido voluntariamente.

En ese sentido, tenemos que el principio de economía procesal es directamente afectado en los procesos de desnaturalización de tercerizaciones laborales en cuanto, por ejemplo, se disponen actos como notificar a las empresas tercerizadoras, y estas, a pesar de ello, no se apersonan regularmente a los procesos, lo cual solamente pone en manifiesto el desperdicio de los recursos estatales asignados a las entidades judiciales.

b. Principio de Celeridad procesal

En base a la aplicación de este principio a los procesos laborales, se tiene que estos últimos deben resolverse en la mayor brevedad posible, siendo ello motivo para que los magistrados intenten emitir sus sentencias en los plazos previstos por la ley (Arévalo, 2018). En la misma línea, Gamarra (2010) y Arce (2014) indican que la celeridad es un principio básico del derecho procesal al trabajo en la medida en que su objetivo persigue que en el proceso laboral los trámites sean simplificados, haya limitación de recursos impugnatorios (sin afectarse el derecho a la segunda instancia), que exista respeto a los plazos estipulados por la ley o que los actos se encuentren cercanos dentro de un margen razonable a estos, entre otros.

En conclusión, este principio resulta vital por cuanto contempla que el proceso laboral debe resolverse en el menor tiempo posible o, en su defecto, dentro de los plazos máximos establecidos por la ley, razón por la cual no es posible considerar que el proceso se dilate o interrumpa por situaciones que competan únicamente al comportamiento procesal de las

innecesariamente emplazadas empresas tercerizadoras en los procesos de desnaturalización de contratos de tercerización laboral.

c. Principio de Concentración

El principio de concentración, tiene como finalidad la realización de la mayor cantidad de actuaciones procesales en el menor número de diligencias, por lo cual, persigue como objetivo que el juicio dure el menor tiempo posible. En otras palabras, este principio tiene como propósito que en la menor cantidad de actos procesales se pueda desarrollar el proceso para así acortar la duración del mismo.

Por tanto, este principio toma un papel relevante en estos casos, ello debido a que se busca que en los procesos de desnaturalización de tercerización laboral, se eviten audiencias y diligencias innecesarias en las que por ejemplo solo se vea si la empresa tercerizadora ha sido notificada o no, si ha podido ser ubicada por la central de notificaciones, entre otras (Arévalo, 2018). En conclusión, este principio prioriza evitar retardos innecesarios que dilaten la resolución de la litis, más aún cuando esta versa sobre derechos fundamentales como lo es el derecho al trabajo y a la estabilidad laboral.

d. La carga probatoria en los procesos laborales

En nuestro país, los procesos laborales se rigen hoy en día por la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497, la cual en su artículo 23° establece reglas especiales en cuanto a la carga probatoria que le corresponde a la parte demandante y demandada. Al respecto, tenemos que tal artículo dispone que la carga de la prueba le corresponde a quien afirme los hechos que configuran su pretensión, o en su defecto, al sujeto que los contradice mediante nuevos hechos, debiendo sujetarse ambas partes a las reglas especiales dispuestas en el texto normativo. Ante ello, tenemos que el inciso c) del artículo 23° dispone que le corresponderá al trabajador o ex trabajador demostrar la existencia del daño alegado, mientras que el inciso a) del artículo 23.4 estipula que corresponde al empleador demostrar el cumplimiento de las normas legales.

En los procesos de desnaturalización laboral, le corresponderá al trabajador demostrar la existencia del daño alegado en el sentido en que su contrato de tercerización ha sido un fraude y que en la realidad de los hechos es un trabajador directo y subordinado a la empresa principal; mientras que, por otro lado, la demandada (empresa principal) deberá probar que ha cumplido con las normas legales pertinentes para la correcta celebración de un contrato de tercerización laboral, razón por la cual la demanda no debería ser estimada.

En ese sentido, tenemos que tanto el actor como la empresa principal demandada tienen reglas especiales asignadas sobre ellas en cuanto a la carga probatoria; no obstante, no se

establecen reglas o deber probatorio alguno para sujetos sobre las cuales no recaigan consecuencias jurídicas a causa de este proceso, por lo que la intervención de las empresas tercerizadoras debería solo ceñirse a coadyuvar en la defensa de la parte demandada mediante el aporte de documentos o información que le permita a esta última demostrar que ha cumplido con la normativa legal vigente para celebrar estos contratos, y que los mismos no se han desnaturalizado.

II. Materiales y métodos

Existen diversos tipos de paradigmas, entre los cuales, destaca el paradigma interpretativo, que toma como punto de partida la laboriosidad de comprender la realidad social desde lógicas cuantitativas, se fundamenta en subjetividades y da lugar a la comprensión de la situación que los individuos pueden hacer de él. Este paradigma provee múltiples datos y propuestas de solución o tratamiento al fenómeno analizado, dando un sentido diferente a la situación sobre la que se ha investigado (Miranda y Ortiz, 2020). Esta investigación, se ubicó en el mencionado paradigma, pues buscó determinar el porqué es importante establecer criterios jurídicos para determinar que la intervención coadyuvante es el mecanismo adecuado para la participación de las tercerizadoras en procesos de desnaturalización de tercerización laboral, habiéndose analizado para ello la regulación civil y laboral nacional, así como los criterios de autores internacionales centrados en un panorama diferente sobre la problemática identificada.

Esta investigación fue de carácter documental, pues a lo largo del desarrollo de la misma, se analizó información registrada sobre el tema de estudio, ello con la finalidad de identificar aquellos criterios que determinen cuál es el mecanismo procesal más adecuado para la intervención de las empresas tercerizadoras en los casos de desnaturalización de servicios. De igual manera, debe indicarse que esta investigación es también de tipo aplicada, pues conforme a lo expuesto por Murillo (como se citó en Grebe, 2018), se busca lograr en base a ella que los conocimientos adquiridos puedan ser puestos en práctica con la finalidad de brindar propuestas de solución frente al problema materia de investigación.

En este estudio, se realizó un análisis documental sobre diferentes tipos de fuentes, tales como obras, artículos, tesis y entrevistas, lo cual permitió el desarrollo óptimo de esta investigación. Asimismo, a través de la utilización de instrumentos tales como la ficha de elección de tema, la ficha PICO, el cuadro de realidad problemática y el cuadro de marco teórico, se ha logrado durante la realización de esta investigación una adecuada organización de la información, habiéndose tenido como punto de partida la identificación del tema a

desarrollarse y la problemática advertida del mismo. El uso de los mencionados instrumentos permitió que se obtenga como resultado final la elaboración de la matriz de consistencia, el cual es el instrumento principal de la investigación, pues en este se encuentran plasmados todos los elementos fundamentales del tema investigado, tales como el problema identificado, el objetivo general, los objetivos específicos y las hipótesis formuladas.

En aras de la honestidad intelectual, se ha empleado en esta investigación el uso del Turniting, el cual es un software antiplagio que permite determinar la similitud de la información contenida en este trabajo con otros que ya se encuentran en la web y en la base de datos del propio software, lográndose con ello haber identificado puntos concretos de esta investigación que deben ser citados, pues la información empleada pertenece a otros autores. Asimismo, se ha logrado determinar el porcentaje de originalidad del autor en esta investigación, lo cual es fundamental para evidenciar si es novedoso o no el aporte o la conclusión a la que se ha arribado.

En cuanto a la cantidad de fuentes empleadas, se advierte que se utilizaron cinco tesis, siendo cuatro (4) nacionales y una (1) internacional, las cuales brindaron la posibilidad de tener un panorama más amplio sobre la problemática que aqueja a los procesos laborales debido a criterios errados respecto a la incorporación oficiosa de las empresas tercerizadoras en los procesos de desnaturalización de tercerización de servicios, permitiendo ello al investigador tener una visión más amplia y poder así proponer aquellos criterios que se pueden tener en cuenta para agilizar y llevar de una manera más óptima los procesos laborales de desnaturalización de tercerización laboral

III. Resultados y discusión

En este acápite, desarrollaremos un análisis sintetizado sobre la información recopilada durante la ejecución del presente artículo, para lo cual, tomaremos como referencia aquellos objetivos establecidos previamente, mismos que sostienen la propuesta planteada y el aporte naciente de esta investigación. En ese sentido, analizaremos como es que a nivel legal y procesal se desarrolla el mecanismo de la intervención coadyuvante en el Perú, así como también evidenciaremos aquellos puntos relevantes del proceso de desnaturalización de la tercerización laboral.

Aunado a ello, explicaremos la importancia de la participación de empresas tercerizadoras en los procesos judiciales de desnaturalización de esta categoría, ello a la luz de los principios que rigen los procesos laborales hoy en día en nuestro país. Todo lo expuesto, nos permitirá establecer deben ser los criterios jurídicos a tomar en cuenta por los

juzgadores para determinar a la figura de la intervención coadyuvante como el mecanismo procesal correcto de participación para las empresas contratistas que quieran intervenir en procesos judiciales de desnaturalización de tercerización de servicios.

1. El mecanismo procesal de intervención coadyuvante y el proceso de desnaturalización de la tercerización laboral en el derecho nacional

La intervención coadyuvante, encuentra su naturaleza en la participación procesal que realiza un tercero ajeno a la relación jurídico procesal ya establecida con el solo fin de coadyuvar en la victoria de la parte que, en caso sea vencida, puede generar indirectamente efectos nocivos para él, razón por la cual debe intervenir defendiendo llanamente la postura de una de las partes procesales, no asumiendo así una postura autónoma. Ahora, en cuanto a la tercerización laboral, tal y como lo indicaron Huamán y Tovalino (2017), esta figura se refiere a la contratación de una empresa tercera (tercerizadora) para que ejecute actividades especializadas, obras u otro tipo de servicios en favor de otra empresa, denominada principal.

Respecto a los contratos de tercerización laboral, los autores concuerdan con la norma regulatoria de estos procesos, la cual es la Ley N° 29495 y su Reglamento, las cuales establecen que las empresas tercerizadoras deben cumplir ciertos requisitos de manera copulativa para que el contrato de tercerización sea válido, pues, en caso de incumplirse alguno de estos, el contrato devendría en inválido y, por ende, contrario a ley. De ocurrir esto último, la consecuencia jurídica es que los trabajadores de la empresa contratista pasen oficialmente a ser trabajadores de la empresa principal, generando ello una desvinculación laboral de los prestadores del servicio y la empresa tercerizadora, pasando a existir ahora un nuevo vínculo laboral el trabajador -que era tercerizado- y la empresa principal, ello en razón a lo establecido en el artículo 5° del D.S. N° 006-2008-TR.

Ahora, es necesario indicar que la figura de la desnaturalización de tercerización laboral tiene un impacto notoriamente sustancial en la vinculación laboral del trabajador, pues este último -si es que ocurre ello- iniciará un proceso judicial en el cual buscará el reconocimiento de la existencia de un vínculo laboral directo con la empresa principal, y subsecuente a ello, demandará a su vez probablemente el reintegro de sus beneficios sociales y demás derechos que le correspondan, ello según lo que haya pactado propiamente la empresa principal con sus trabajadores directos.

Entonces, al iniciar un proceso judicial el trabajador desplazado, y al recaer únicamente las consecuencias jurídicas sobre la empresa principal en caso sea declarada fundada la demanda, esto es, que la empresa principal reconozca como su trabajador directo al accionante, nos surgen las siguientes cuestiones: ¿puede intervenir la empresa tercerizadora

en el proceso?, ¿cuenta la empresa tercerizadora con legitimidad para obrar?, ¿de qué manera puede intervenir en el proceso?

En concordancia con Córdova y Pincay (2019) al momento de analizar la figura del tercero coadyuvante, tenemos que aquel que ostente tal categoría deberá limitar su participación a apoyar y soportar la defensa de la parte procesal en favor de la cual entran al proceso, sin poder así intervenir sobre el objeto materia de litis como tal.

Por lo tanto, al buscar esta investigación el establecimiento de criterios jurídicos que deberán tenerse en cuenta para considerar a la intervención coadyuvante como el mecanismo procesal mediante el cual las empresas tercerizadoras pueden formar parte de un proceso judicial de desnaturalización de tercerización laboral, es vital establecer primero hasta qué punto es válida una relación laboral bajo esta categoría y en qué momento se encuentra desnaturalizada. Asimismo, es determinante reconocer que, la figura de la intervención coadyuvante, es un mecanismo de participación que tiene una gran importancia en caso se suscite un proceso judicial de desnaturalización de tercerización laboral, pues ello será fundamental para poder entender cuál será la postura procesal que deberán asumir las empresas tercerizadoras en caso decidan constituirse al proceso.

2. Impacto procesal de la intervención de las tercerizadoras en los procesos de desnaturalización de tercerización laboral a la luz de los principios laborales

Ahora, explicaremos cuáles son las desventajas a nivel procesal que genera el emplazamiento de las empresas contratistas en los procesos de desnaturalización de tercerización laboral, ello a la luz de los principios laborales contenidos en la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497.

El principio de economía procesal, busca que el proceso se ejecute y logre su finalidad mediante un ahorro significativo de los fondos públicos estatales y a través del menor empleo posible de tiempo para la solución de la controversia. Asimismo, el principio de celeridad procesal, tiene por objetivo que la materia de litis sea resuelta en la brevedad de lo posible, implicando ello trámites más simplificados, limitación de recursos impugnatorios, el respeto a los plazos legales establecidos, entre otros aspectos. Por último, el principio de concentración en materia laboral, busca que se realice el mayor número de actos procesales en el menor número de diligencias posibles con la finalidad de otorgar justicia en el menor plazo posible.

Teniendo en cuenta lo señalado, se puede concluir que otorgar legitimidad para obrar ordinaria (esto es, como demandadas) a las tercerizadoras en este tipo de procesos judiciales, implicaría atentar de manera clara y directa contra todos los principios procesales antes

referidos, ello en la medida que tal situación implicará mayores costos procesales, por ejemplo, al necesitar notificarse a la empresa tercerizadora, ver si esta fue válidamente notificada, programar una nueva audiencia en caso no haya sido notificada, realizar un mayor número de actuaciones probatorias, aumentar la complejidad de las sentencias, habilitar la opción de recurrir a una doble instancia e incluso hasta una extraordinaria (casación), entre otras situaciones más, las cuales claramente demandarán una mayor inversión por parte del aparato judicial.

Asimismo, esta situación afectaría también el principio de celeridad procesal y el principio de concentración, pues la presencia inoficiosa de las tercerizadoras en calidad de demandadas, genera la habilitación de nuevos plazos para los actos procesales que sobre ella pudieran recaer, tales como la contestación de demanda, la interposición de recursos de apelación y casación, la deducción de excepciones, tachas, oposiciones y sus respectivas oralizaciones, entre otros, lo cual únicamente generará que el proceso se alargue y extienda perjudicando ello únicamente al trabajador demandante y al sistema judicial, dado que el primero pasará años en búsqueda de justicia, mientras que el segundo, tendrá que efectuar una mayor inversión para poder cubrir el gasto que implique la ejecución de todas las actuaciones antes descritas.

Sumado a ello, y tomándose en consideración las deficiencias de las que lamentablemente adolece nuestro sistema judicial, el Estado procuró que mediante la dación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497, se priorice que las controversias de naturaleza laboral sean resueltas en la brevedad posible; no obstante, ello no puede garantizarse si, verbigracia, en los procesos de desnaturalización de tercerización laboral, se permite que las empresas tercerizadoras ostenten de legitimidad para obrar ordinaria, situación la cual implicaría que estas sean emplazadas al proceso a pesar que ante ellas no se pueda exigir la pretensión de incorporación del trabajador en la planilla de la empresa principal y que se reconozca la existencia de un vínculo laboral entre el actor y esta última, toda vez que estas pretensiones, tal y como ocurre en la realidad, solo pueden ser asumidas y ejecutadas por la empresa principal, siendo así irrelevante e innecesario que se considere a la tercerizadora como demandada (lo cual implica reconocer que tiene legitimidad para obrar ordinaria) dado que ella no forma parte de la relación jurídica procesal.

En conclusión, permitir que las empresas tercerizadoras participen como demandadas en un proceso de desnaturalización de tercerización laboral, tiene una implicancia considerablemente nociva a la luz de los principios de los procesos laborales, razón por la que desde una óptica procesal, según la institución de la legitimidad para obrar, estas

empresas no tienen legitimidad para obrar ordinaria, por lo que no forman parte en ningún sentido de la relación jurídico procesal que es elemental para este tipo de procesos judiciales.

Asimismo, debe considerarse que no tiene relevancia alguna la participación de las tercerizadoras como demandadas, pues sobre ellas no recaerá ninguna de las consecuencias jurídicas que resulten del amparo de las pretensiones que puedan ser incoadas por la parte demandante.

Sumado a ello, debe dejarse en claro que, en el supuesto en que se declare fundada la demanda de desnaturalización del contrato de tercerización laboral, lo que podría generarse indirectamente es que la Autoridad Administrativa de Trabajo anule el registro de la empresa tercerizadora en el Registro Nacional de Empresas Tercerizadoras; sin embargo, este asunto es una cuestión netamente administrativa que no será analizada en el proceso judicial, y mucho menos amerita o requiere un pronunciamiento por parte del órgano jurisdiccional dado que ello no es materia de pretensión por parte del trabajador demandante.

Bajo ese contexto, en el hipotético caso de que la empresa tercerizadora vea conveniente y necesaria su intervención en el proceso, puede realizar ello a través del empleo del mecanismo de la intervención coadyuvante, pudiendo así colaborar sin ningún problema en la defensa de la empresa principal, aportándole toda la información necesaria para que esta pueda ejercer una defensa sólida y busque así no ser vencida en juicio, no generándose con ello algún efecto secundario en la empresa tercerizadora frente a la Autoridad Administrativa de Trabajo. En ese sentido, la participación de la tercerizadora bajo el mecanismo de la intervención coadyuvante, velará esencialmente con el cumplimiento de la finalidad que persigue la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497, misma que busca proteger y salvaguardar el acceso a la justicia y la concesión de la misma en el menor tiempo posible, así como también busca priorizar la menor inversión de recursos públicos para los fines que un proceso judicial persigue, evitándose así la dilación innecesaria de los procesos laborales que hoy en día deben ser resueltos con mayor celeridad atendiendo a la naturaleza de los derechos urgentes que se discuten en ellos.

3. Criterios jurídicos para regular la participación de las empresas tercerizadoras bajo la figura de la intervención coadyuvante en procesos de desnaturalización de tercerización laboral

Habiéndose explicado precedentemente los aspectos fundamentales referente a lo investigado, podemos ahora establecer como criterios jurídicos para regular la participación de las empresas contratistas bajo la figura de la intervención coadyuvante en los procesos de desnaturalización de la tercerización de servicios, los siguientes:

Al no establecerse en ninguna norma alguna obligación que recaiga sobre las empresas tercerizadoras en caso se declarada fundada una demanda de desnaturalización de tercerización laboral, entonces la participación de estas empresas deben sujetarse a los alcances del mecanismo procesal de intervención coadyuvante, ello debido a que quien ostenta únicamente la posición de “demandado” en un proceso judicial, es aquella persona sobre la que recaerán los efectos legales y dará cumplimiento al mandato imperativo que sea dictaminado por el órgano jurisdiccional en caso se falle amparando la demanda.

Por tanto, al observarse que en los procesos de desnaturalización de tercerización laboral las consecuencias jurídicas solo recaen en la empresa principal en caso la demanda presentada sea amparada, no existe entonces razón lógica para permitir que la condición de “emplazada” sea también ostentada por la empresa tercerizadora, pues ello solo afectaría el desarrollo celer y económico que deben seguir los procesos laborales hoy en día a la luz de los principios procesales laborales establecidos en la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497., dado que generaría la habilitación de plazos extraordinarios para, por ejemplo, validar su notificación; reprogramar audiencias en caso no fuese bien notificada; permitirle que deduzca y oralice tachas, excepciones y oposiciones; que recurra a una segunda instancia; entre otros.

Ahora bien, es necesario precisar que se han tomado como referencia para este análisis algunos expedientes judiciales en los cuales se puede ver, de manera clara y precisa, la afectación a los principios procesales laborales antes referidos, haciéndose ello mediante la indebida o inoficiosa incorporación de las empresas tercerizadoras como codemandadas en los procesos judiciales de desnaturalización de tercerización laboral.

En ese sentido, en el expediente judicial N° 04220-2023-0-1706-JR-LA-02, tramitado ante el Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de Chiclayo, el mismo que versa sobre desnaturalización de tercerización de servicios, se puede apreciar notoriamente que, desde la emisión de la resolución N° 02 de fecha 23.08.2023, mediante la cual se declaró la admisibilidad de la demanda, se ha obviado totalmente realizar un análisis previo sobre si en este tipo de procesos es viable o no convalidar el emplazamiento de la empresa tercerizadora, a pesar que el petitorio esbozado por el demandante únicamente se centra en buscar determinar la desnaturalización del contrato de tercerización laboral celebrado.

Siendo así las cosas, se puede observar que regularmente no se hace una evaluación mínima y tampoco se mencionan cuáles serían las razones que determinan si debe emplazarse o no a la empresa contratista -como codemandada- cuando únicamente los efectos legales, en caso se ampare la demanda, recaerán exclusivamente sobre la empresa

principal, pues esta última es quien deberá ser en adelante la empleadora exclusiva y directa del trabajador demandante.

Consecuentemente a lo expuesto, se puede evidenciar en el mismo expediente que la cédula de notificación mediante la cual se diligenció la puesta en conocimiento de la empresa tercerizadora sobre la demanda existente en el juzgado y la admisión de la misma, tiene como constancia que el notificador judicial no ha encontrado a la emplazada en su domicilio, haciendo la precisión de que volverá en una nueva oportunidad de conformidad a lo dispuesto en el artículo 161 del Código Procesal Civil.

En los mismos términos, en el expediente obra también la cédula de notificación mediante la cual se gestionó poner en conocimiento de la empresa contratista la reprogramación de la audiencia de juzgamiento -a pesar que tampoco asistió a la audiencia de conciliación-, observándose que en el detalle esbozado por el notificador judicial, este consignó que la empresa contratista no fue encontrada en su domicilio legal, poniendo en conocimiento que volverá posteriormente a intentar notificarla en una fecha próxima de acuerdo a lo establecido por el Código Procesal Civil para este tipo de situaciones.

Respecto a la advertido en los párrafos precedentes, se puede apreciar con clara notoriedad una vulneración específica a los principios de Economía procesal y Celeridad procesal, pues tal y como se ha venido explicando, el emplazamiento de las empresas tercerizadoras en calidad de demandadas resulta regularmente ser un acto inoficioso para la resolución de las controversias judiciales que tengan como materia de litis analizar si se ha desnaturalizado o no una contratación de tercerización laboral, toda vez que las mismas empresas contratistas a veces no son encontradas en su propio domicilio legal declarado y, según el caso apreciado, se observa que también se malgastan los recursos económicos y humanos del aparato judicial, ello al buscar notificarse las actuaciones ocurridas dentro del proceso sin que exista probablemente respuesta o recepción alguna por parte de la empresa contratista.

Por lo tanto, el impacto procesal del emplazamiento a las empresas tercerizadoras en los casos de desnaturalización de tercerización laboral, a la luz de los principios laborales procesales, es explícitamente nocivo, siendo así necesaria esta situación ser evaluada y considerada desde el momento de calificar una demanda que verse sobre esta materia de litis. Se contempla también, como otro criterio jurídico a considerar, el hecho de que las empresas contratistas no cuentan con legitimidad para obrar pasiva en los procesos de desnaturalización de tercerización de servicios, pues a ellas no puede exigírsele el cumplimiento de la pretensión que da origen a este tipo de procesos judiciales, dado que la

figura de desnaturalización de un contrato de tercerización laboral persigue como fin exclusivo que el trabajador demandante pase a formar parte de la planilla de trabajadores de la empresa principal, llegando así a tener un entroncamiento laboral directo y real con esta última.

Esta situación pone en evidencia que la empresa contratista no tiene capacidad alguna de respuesta para dar cumplimiento al objeto del litigio en caso este sea amparado por el órgano jurisdiccional que conozca la causa, pues no tiene potestad o injerencia la empresa tercerizadora sobre la empresa principal para asumir las consecuencias jurídicas devinientes de la declaración judicial de desnaturalización de una tercerización de servicios.

Por último, debe considerarse también como otro criterio jurídico para recomendar que la participación de las empresas tercerizadoras sea bajo el mecanismo procesal de la intervención coadyuvante, el hecho de que la Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece en su artículo 23° las reglas de la carga probatoria que le conciernen a las partes que intervienen en un proceso laboral.

En el artículo referido, se ha establecido que la carga de la prueba concierne únicamente a la parte demandante y a la parte emplazada, por tanto, tal deber no puede ser suplido mediante la intervención de las empresas tercerizadoras en calidad de codemandadas, pues debe entenderse que, la empresa principal, al ser parte del contrato de tercerización de servicios celebrado con la empresa contratista, se ha cerciorado del cumplimiento de todos los requisitos establecidos para tener una válida celebración de este tipo de contratos, debiendo contar entonces con toda la información y documentación necesaria para probar, en caso sea necesario, que el contrato de tercerización laboral ha sido celebrado en estricta observancia y respeto de la normativa que regula esta figura, la cual es la Ley N° 29495 y su respectivo Reglamento, mismas que establecen que: i) los trabajadores tercerizados deben estar exclusivamente subordinados a la empresa contratista; ii) la tercerizadora asuma los servicios prestados por propia cuenta y riesgo; iii) la tercerizadora sea responsable de sus actividades y resultados; y iv) la empresa contratista cuente con sus propios recursos técnicos o materiales y financieros.

No obstante lo indicado, es necesario reflexionar en este tipo de casos sobre el principio de disponibilidad de la prueba, el cual en términos muy precisos, puede resumirse en que la parte que posee o detenta los medios de prueba debe ponerlos a disposición del proceso, al margen de si estos lo benefician o no. En ese extremo, la participación de la empresa tercerizadora podría ser de utilidad para que ella demuestre su autonomía empresarial, así

como también para acreditar que no ha incumplido los requisitos establecidos para celebrar una válida contratación de tercerización laboral.

Bajo ese contexto, la tercerizadora tendría un deber probatorio que podría ser relevante en base al principio de disponibilidad de la prueba, dado que tendría probablemente una posición útil para poder demostrar ante el órgano jurisdiccional que la tercerización laboral celebrada no se encuentra desnaturalizada; sin embargo, este deber probatorio no requiere ser cumplido teniendo necesariamente la condición de demandada en un proceso, pues tal y como se ha considerado, la intervención coadyuvante puede ser ejercida sin problema alguno por la tercerizadora y cumplir así su deber probatorio sin problemas, pudiendo esta empresa intervenir en el proceso y cumplir con su intención de coadyuvar en la defensa de la empresa principal con la finalidad de que la contratación civil que sostienen ambas, no se vea afectada en el supuesto caso que la demanda de desnaturalización de tercerización laboral sea amparada.

En conclusión, el deber probatorio que podría recaer en un hipotético caso sobre la empresa tercerizadora, se ha demostrado que el mismo puede ser satisfecho mediante su participación en el proceso a través de la intervención coadyuvante, respetándose subsecuentemente las garantías procesales que caracterizan hoy en día a los procesos laborales en nuestro país, ello al amparo de los principios procesales recogidos en la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Conclusiones

Luego de analizar en el derecho peruano la categoría procesal de la intervención coadyuvante y la figura de desnaturalización de los contratos de tercerización laboral, se puede concluir que la intervención coadyuvante es el mecanismo procesal mediante el cual debería participar una empresa tercerizadora en caso se requiera su presencia o desee intervenir en un proceso judicial de desnaturalización de tercerización de servicios, únicamente pudiendo así participar en el proceso con las limitaciones procesales ya preestablecidas para este mecanismo.

En la misma línea, subsecuentemente a la evaluación de la intervención de las empresas tercerizadoras en los procesos de desnaturalización de tercerización laboral a la luz de los principios laborales, establecidos en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, tales como el de concentración, economía procesal y celeridad procesal, se puede concluir que tal acción trae consigo implicancias negativas desde una perspectiva procesal a los casos de esta naturaleza, más aún si se tiene en cuenta que estas empresas no cuentan con legitimidad para obrar en

calidad de demandadas, pues no tienen capacidad para dar cumplimiento al objeto materia de litis en caso este sea amparado.

Un criterio jurídico para determinar la participación de las empresas tercerizadoras bajo la figura de la intervención coadyuvante en los procesos de desnaturalización laboral es que, al no recaer ninguna consecuencia jurídica directa sobre la empresa tercerizadora en los procesos de desnaturalización de tercerización laboral, entonces la intervención de las mismas será bajo el mecanismo procesal de la intervención coadyuvante.

Asimismo, otro criterio a considerar es que al no contar la empresa tercerizadora con legitimidad para obrar ordinaria como parte de las condiciones esenciales para establecer una relación jurídica procesal válida, su participación deberá ser a través del mecanismo procesal de la intervención coadyuvante.

Por último, es importante también tomar como criterio jurídico a considerar que, en los procesos de desnaturalización de tercerización laboral, la carga de la prueba le corresponde al demandante y al demandado, por lo que no se puede reemplazar la insuficiencia probatoria de las partes con la intervención de las empresas tercerizadoras, las cuales deberán tener participación en calidad de terceros coadyuvantes.

Recomendaciones

En futuros plenos jurisdiccionales en materia laboral, se recomienda que el tema analizado en este trabajo sea debatido, y a su vez, se acojan los criterios jurídicos esbozados respecto a la consideración de la intervención coadyuvante como el mecanismo procesal de participación que deben emplear las empresas tercerizadoras en caso deseen o se requiera su intervención en los procesos de desnaturalización de tercerización laboral, ello con la finalidad de resolver, principalmente, de manera más célere este tipo de procesos laborales, otorgándose así justicia sin dilaciones innecesarias dentro del proceso.

Asimismo, se recomienda que próximos estudios referentes a esta misma materia, puedan tomar en cuenta el realizar un estudio netamente cuantitativo, centrándose así específicamente en un trabajo de campo, con la intención de poder evidenciar si han existido mejoras o no en cuanto al tratamiento que debe dársele a esta discusión que existe a nivel procesal laboral en los Juzgados Especializados de Trabajo de nuestro país, pues no existe un criterio uniforme hasta la fecha.

Referencias

- Alvarado, S. (2018). *Interés para obrar y legitimidad para obrar en la pretensión de cambio de nombre* [Tesis de Título, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. <https://acortar.link/tRAJIJ>
- Arce, E. (2014). *Los principios en el derecho procesal del trabajo peruano*. Lima: PUCP. <https://acortar.link/wzYQnQ>
- Armando, A. (2015). *Intervención obligada de terceros: La intervención obligada genérica*. [Tesis de Doctorado: Universidad Nacional de la Plata]. <https://acortar.link/W0diRP>
- Arnau, L. & Sala, J. (2020). *La revisión de la literatura científica: Pautas, procedimientos y criterios de calidad*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Castillo, A. & otros. (2022). *Litisconsorcio e intervención de terceros*. Lima: Universidad San Martín de Porres. <https://acortar.link/GkoDNV>
- Clavijo, E. (2017). *EMPLEO ATÍPICO EN COLOMBIA: Guía de Acción Sindical*. <https://acortar.link/1plVge>
- Chang, L. (2022). Problema nuclear: Análisis del núcleo del negocio en el Decreto Supremo N° 001-2022-TR. *Enfoque Derecho*. <https://acortar.link/7mwz1t>
- Chira, G. (2017). *La precarización laboral y el fraude y la simulación en la tercerización como producto de una inadecuada regulación*. Chiclayo: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. <https://acortar.link/RIzTWP>
- Chira, G. (2020). La Autonomía Empresarial en la Ley de Tercerización de Servicios. *IUS: Revista de investigación de la Facultad de Derecho USAT*, 9 (1), pps. 28-41. <https://acortar.link/pIewwU>
- Coca, S. (2020). Diferencias entre “interés para obrar” y “legitimidad para obrar”. *LP Derecho*. <https://acortar.link/T1rlc2>
- Donaires, P. (2003). *Teoría General del Proceso: Derecho Procesal Civil I*. Universidad Nacional de Cajamarca. <https://acortar.link/zDk64e>
- Gaceta Jurídica (2015). *MANUAL DEL PROCESO CIVIL: Todas las figuras procesales a través de sus fuentes doctrinarias y jurisprudenciales*. <https://acortar.link/0r2qKR>
- Gamarra, L. (2010). *Doctrina y análisis sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: Academia de la Magistratura. <https://acortar.link/8vlDKv>
- González, J. (2022, 26 de junio). Top 5 de Países en el mundo que se dedican a tercerizar sus operaciones. *Borner*. <https://acortar.link/XVrZRs>

- Grau, A. (2021). Intervención coadyuvante y sus facultades en la legislación peruana: ¿qué son los “actos de oposición al coadyuvado”. *Revista Ius et Veritas*, (113), pps. 81-106. <https://acortar.link/BZ27DB>
- Huamán, D. & Tovalino, F. (2017). *La desnaturalización del contrato de Tercerización de Servicios y la Responsabilidad Solidaria del Grupo de Empresas*. [Tesis de Título: Universidad de Lima]. <https://acortar.link/okr8DY>
- Idrogo, D. & Menéndez, A. (2020). *La indebida incorporación oficiosa de terceros al Proceso Civil vulnera el Debido Proceso – Corte Superior de Justicia de Loreto 2019*”. Iquitos: Universidad Científica del Perú. <https://acortar.link/kNP0iy>
- Instituto Peruano de Economía (2022). *Tercerización Laboral en el Perú*. <https://acortar.link/2XesiZ>
- Jáuregui, F. & Medina, M. (2019). Emplazamiento de empresas tercerizadoras en procesos de desnaturalización de contratos de tercerización laboral. [Tesis de Título: Universidad Nacional de Trujillo]. <https://acortar.link/y5mMPG>
- Ley N° 29245 (2008). Ley que regula los Servicios de Tercerización. <https://acortar.link/pJtXsP>
- Mena, B. (2018): *La desnaturalización de la Tercerización Laboral y la Vulneración del Derecho al Trabajo en el Distrito de Los Olivos 2017*. [Tesis de Título: Universidad César Vallejo]. <https://acortar.link/5UZLEr>
- Monroy, J. (1996). *Introducción al proceso civil*. Lima: Temis. <https://acortar.link/L0lGKd>
- Morales, J. (octubre, 2014). La intervención de terceros voluntarios coadyuvantes. *Docentia et Investigatio*, 16 (2), pps. 124-136. <https://acortar.link/6nU2zQ>
- Moreno, S. (noviembre, 2021). Los terceros en el Proceso Judicial. *Sistema Argentino de Información Jurídica*. <https://acortar.link/pYksfE>
- Morillo, A. (2022). Informe Laboral: Nuevas infracciones en materia de tercerización laboral. *Contadores y Empresas: Gaceta Jurídica*. <https://acortar.link/3aJmEK>
- Ortiz, J. (2010). Sujetos procesales (Partes, terceros e intervinientes). *Revista Facultad de Derecho. Ratio Iuris*, 5 (10), p. 49-63. <https://acortar.link/nEl77N>
- Otiniano, D. & Romero, Y. (2019). *La tutela jurisdiccional y la legitimidad para obrar en los procesos laborales sobre desnaturalización de la subcontratación empresarial*. [Tesis de Título: Universidad Nacional de Trujillo]. <https://acortar.link/WLXTIR>
- Pareja, E. (2017). *Curso Teórico Práctico de Derecho Procesal aplicable a todos los procesos*. Poder Judicial del Perú. <https://acortar.link/AoYbkb>
- Peña, N. (2023). La tercerización laboral y la prohibición de tercerizar el núcleo del negocio. *Benites, Vargas y Ugaz Asociados*. <https://acortar.link/X7YdSM>

- Prado, R., & Zegarra, O. (julio de 2016). Litisconsorcio e intervención de tercero en el Proceso Civil: Buscando una nueva aproximación. *Revista IUS ET VERITAS*, págs. 298-315. <https://acortar.link/sDhJpl>
- Priori, G. (2007). Código Civil comentado. Tomo I. Lima: Gaceta Jurídica.
- Puente, P. (s.f.). Los Principios en la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497. <https://acortar.link/kPb1EM>
- Salazar, O. (2017). *El uso indiscriminado del Contrato de Tercerización y sus repercusiones en los Derechos de los empleados de la Empresa Tercerizadora*. [Tesis de Título: Universidad San Martín de Porres. <https://acortar.link/WldwC5>
- Simons, A. (2022). La Participación de un Tercero en un Juicio Civil. <https://www.youtube.com/watch?v=ArGSCmSx2U>
- Valderrama, D. (2022). Diferencias entre denuncia penal y denuncia civil. *LP Derecho*. <https://acortar.link/3zabxY>
- Vargas, S. (2012). Intervención de terceros en el procedimiento contencioso administrativo. *Revista de Derecho Administrativo PUCP*, 11, pps. 63-74.
- Vela, A. (2018). Principios del proceso laboral. *LEX Facultad de Derecho y Ciencia Política*, 22, pps. 256-269. <https://acortar.link/fwsGQL>
- Viale, F. (1994). La legitimidad para obrar. *DERECHO PUCP*, (48), pps. 29-49. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/6712>
- Vilela, S. (2011). La intervención de terceros en el proceso civil: El interés como criterio delimitador de la calidad de tercero. *IUS: Revista de Investigación de la Facultad de Derecho*, 1 (2), pps. 131-145. <https://acortar.link/FGdJTX>
- Zolezzi, L. (1999). La teoría general del proceso. *Derecho PUCP*, (52), 705-714. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/6426>

Anexos

Matriz de consistencia

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:	ORDENAMIENTO JURIDICO NACIONAL	
TEMA:	Criterios para establecer la intervención coadyuvante como mecanismo de participación de las tercerizadoras en procesos de desnaturalización de tercerización laboral.	
PROBLEMA:	¿Cuáles deberán ser los criterios jurídicos para la determinación de la intervención coadyuvante como mecanismo procesal de participación de las empresas tercerizadoras en los casos de desnaturalización de tercerización laboral?	
TESISTA:	JUANDIEGO DAVID GUEVARA RUIZ	ASESOR: GUILLERMO ENRIQUE CHIRA RIVERO
(CATEGORÍAS CONCEPTUALES)	OBJETIVOS:	
1. INTERVENCIÓN COADYUVANTE	GENERAL:	
	Establecer los criterios jurídicos para la determinación de la intervención coadyuvante como mecanismo procesal de participación de las empresas tercerizadoras en los casos de desnaturalización de tercerización laboral	
2. DESNATURALIZACIÓN DE LA TERCERIZACIÓN LABORAL	ESPECÍFICOS:	
	Analizar el mecanismo procesal de la intervención coadyuvante y el proceso de tercerización laboral en el derecho nacional	Evaluar el impacto a nivel procesal de la intervención de las tercerizadoras en los procesos de desnaturalización de tercerización a la luz de los principios laborales
HIPÓTESIS	Si a la luz el criterio procesal de la legitimidad para obrar, solo tienen legitimidad en el proceso el sujeto activo y pasivo de la relación jurídica sustancial pretendida que será objeto de decisión del juez, entonces los criterios jurídicos para determinar la participación de las empresas tercerizadoras bajo la figura de la intervención coadyuvante en los procesos de desnaturalización laboral son los siguientes: A. Al no recaer ninguna consecuencia jurídica sobre la empresa tercerizadora en los procesos de desnaturalización de tercerización laboral, entonces la intervención de las mismas será bajo el mecanismo procesal de la intervención coadyuvante. B. Al no contar la empresa tercerizadora con legitimidad para obrar como parte de las condiciones esenciales para establecer una relación jurídica procesal válida, su participación deberá ser a través del mecanismo procesal de la intervención coadyuvante. C. En los procesos de desnaturalización de tercerización laboral la carga de la prueba le corresponde al demandante o demandado, por lo que no se puede reemplazar la insuficiencia probatoria de las partes con la intervención de las empresas tercerizadoras, las cuales deberán tener participación en calidad de terceros coadyuvantes.	
APORTE	Criterios jurídicos para la regulación de la intervención coadyuvante como mecanismo procesal de participación de las empresas tercerizadoras en los casos de desnaturalización de tercerización laboral.	