

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ**

FACULTAD DE DERECHO



Programa de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social

Tercerización laboral y contrato de gerenciamiento: una
relación compleja

Trabajo académico para optar el título de Segunda
Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad
Social

Autor:

Rosa Juliana Sobrados Burgos

Asesor:

María Katia García Landaburu

Lima, 2024

Informe de Similitud


Yo, GARCIA LANDABURU, MARIA KATIA, docente de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) del Trabajo Académico titulado **“Tercerización laboral y contrato de gerenciamiento: una relación compleja”**, del autor(a) SOBRADOS BURGOS, ROSA JULIANA, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 21%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 09/07/2024.

- He revisado con detalle dicho reporte y el Trabajo Académico, y no se advierten indicios de plagio.

- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lima, 11 de julio del 2024

GARCIA LANDABURU, MARIA KATIA	
DNI: 09302661	Firma:
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-4673-2226	

RESUMEN

La gerencia de una sociedad en Perú juega un rol vital en su éxito presente y futuro, con responsabilidades que incluyen su gestión diaria y cotidiana, bajo directrices establecidas por el directorio (de existir) y la junta general de accionistas. Con el fin de garantizar un gerenciamiento idóneo, la legislación societaria permite que la gerencia sea encargada a una persona natural o jurídica, exigiendo en este último caso que la sociedad gerenciente designe a una persona natural para que ejerza la representación de la sociedad gerenciada. Por su lado, la regulación laboral sobre tercerización de servicios plantea desafíos al aplicarse al contrato de gerenciamiento, dado que la designación de una persona natural como representante de la sociedad gerenciada debe compatibilizarse con el requisito de que la sociedad gerenciente mantenga exclusiva subordinación sobre su personal, para no comprometer la validez del contrato como supuesto de tercerización. Para algunos autores, en todos los casos tal persona natural se encontraría subordinada a la sociedad gerenciada. Sin embargo, a partir del análisis de la figura del contrato de gerencia regulado por la norma societaria y de la regulación sobre tercerización laboral, en el presente artículo se concluye que este servicio puede estructurarse de forma que el gerenciamiento se externalice íntegra y autónomamente a la gerenciente. Dicho de otro modo, se postula que la persona natural que es designada representante de la gerenciada debe mantenerse bajo la exclusiva subordinación de su empleadora (la gerenciente), para que la tercerización sea válida y no se desnaturalice.

Palabras clave

Contrato de gerencia - gerente general – tercerización - desnaturalización

ABSTRACT

The management of a company in Peru plays a vital role in its present and future success, with responsibilities including the administration of daily operations managed under guidelines set by the board of directors (if existing) and shareholders. To ensure said effective management, Peruvian corporate law allows management to be entrusted to either an individual or a legal entity (another company), with the latter requiring the appointing of an individual by the managing entity to act as representative of the managed entity. Meanwhile, labor regulations on outsourcing pose challenges when applied to management agreements in virtue of which legal entities are appointed as managers, as the designation of an individual as representative of the managed entity must align with the requirement that the managing entity retains exclusive control over its personnel, to uphold the contract's validity as an outsourcing arrangement. According to some authors, such individual would always be subordinated to the managed entity. However, based on the analysis of management contracts regulated by corporate law and labor outsourcing regulations, in this article it is concluded that such service can be structured so that management is wholly and autonomously outsourced to the managing entity. In other words, it argues that the individual designated as the representative of the managed entity must remain under the exclusive control of their employer (the managing entity) to ensure the outsourcing remains valid and is not considered denaturalized.

Keywords

Management agreements - general manager - outsourcing - denaturalization

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
1. EL CONTRATO DE GERENCIAMIENTO	5
1.1. IMPLICANCIAS DEL GERENCIAMIENTO DE UNA SOCIEDAD	5
1.2. EL CONTRATO DE GERENCIAMIENTO EN LA LEGISLACIÓN SOCIETARIA PERUANA	6
2. LOS REQUISITOS DE UNA TERCERIZACIÓN VÁLIDA	12
2.1. EL ALCANCE DE LA TERCERIZACIÓN	12
2.2. REQUISITOS DE VALIDEZ Y CAUSALES DE DESNATURALIZACIÓN DE LA TERCERIZACIÓN EN LA LEGISLACIÓN LABORAL PERUANA	13
3. LA COMPLEJA RELACIÓN ENTRE LA TERCERIZACIÓN Y EL CONTRATO DE GERENCIAMIENTO	16
3.1. ANÁLISIS DEL VÍNCULO ENTRE LA PERSONA NATURAL DESIGNADA PARA EJERCER LA REPRESENTACIÓN Y LA SOCIEDAD GERENCIADA ..	16
3.2. ANÁLISIS DE UN CASO RESUELTO POR NUESTROS TRIBUNALES: LA PRETENSIÓN DE RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL DEL REPRESENTANTE DE LA SOCIEDAD GERENCIADA DESIGNADO POR LA SOCIEDAD GERENCIANTE	20
3.3. EL GERENCIAMIENTO COMO SUPUESTO VÁLIDO DE TERCERIZACIÓN: PROPUESTAS PARA SU EJECUCIÓN	22
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	25
BIBLIOGRAFÍA	26

INTRODUCCIÓN

Cuando una sociedad celebra un contrato de gerenciamiento, ello implica que un individuo designado por la sociedad gerenciante asume la responsabilidad de representar a la sociedad gerenciada, conforme a la Ley General de Sociedades. Dado el tipo de funciones que conlleva el gerenciamiento, es plausible considerar que esta persona natural estaría bajo la dirección de los directivos o representantes de la sociedad gerenciada, formando parte esencial de su estructura organizativa. En otras palabras, debido a este requisito legal, parece inevitable que exista una relación de subordinación entre esta persona y la sociedad gerenciada.

No obstante, contrariando lo mencionado anteriormente, la Ley de Tercerización de servicios considera que el contrato de gerenciamiento, celebrado conforme a la antedicha Ley General de Sociedades, es un ejemplo válido de tercerización laboral. Sin embargo, este podría desnaturalizarse si se confirma que hay una relación de subordinación entre un trabajador de la empresa de tercerización (la persona natural designada como representante de la sociedad gerenciada) y la empresa principal (la gerenciada).

En este sentido, la finalidad del presente artículo es analizar el alcance del contrato de gerenciamiento para determinar si la exigencia legal en la norma societaria (que una persona natural ejerza la representación de la sociedad gerenciada) conlleva en todos los casos la desnaturalización de la tercerización, por el vínculo que surge entre la persona natural y la sociedad gerenciada.

Se concluye que ello no es así, en tanto el servicio de gerenciamiento prestado por la empresa gerenciante puede ser estructurado de forma que la persona natural (designada como la representante de la empresa gerenciada) se mantenga exclusivamente subordinada a su empleador que es, en el marco de la aplicación de la Ley de Tercerización, la sociedad gerenciante.

1. EL CONTRATO DE GERENCIAMIENTO

Para cumplir con el propósito de este artículo, es necesario definir la extensión del gerenciamiento de una empresa. Por lo tanto, en esta sección se explicará qué implica gerenciar una sociedad y, después, se abordará cómo se ha legislado el contrato de gerencia en Perú. A partir de estas consideraciones, se describe el objeto (el contrato de gerenciamiento) que posteriormente será analizado a la luz de las normativa vigente sobre tercerización de servicios.

1.1. Implicancias del gerenciamiento de una sociedad

Según Brunetti (1960, p. 202), la gerencia es el administrador de una empresa, investido con las facultades principales de –justamente– administración y representación. En la práctica, dirigir una sociedad implica, en términos generales, asumir la responsabilidad por su gestión diaria y cotidiana, garantizando su funcionamiento normal mediante la implementación de las directrices y políticas generales establecidas por el directorio de la empresa (Elías, 1998, p. 370-371; Beaumont, 2007, p. 451).

Ciertamente, la gerencia de una sociedad implica la dirección y coordinación de sus actividades y recursos, con la finalidad de garantizar el cumplimiento de las políticas y metas establecidas por el directorio o junta general de accionistas. Además, y con el mismo propósito, el rol de la gerencia exige a quien la ocupa la toma de decisiones, la planificación estratégica y la organización eficiente de los recursos de la sociedad.

Así, administrar una sociedad implica la gestión integral de diversos aspectos de esta, incluyendo recursos humanos, financieros, operativos, y de marketing, entre otros, con la finalidad de asegurar tanto el éxito actual como la sostenibilidad a largo plazo de la organización. Por lo tanto, resulta apropiado y conveniente que el gerente general designado cuente con la capacidad de representar a la sociedad, permitiéndole así firmar y llevar a cabo los actos requeridos para cumplir con las responsabilidades administrativas asignadas.

El gerenciamiento de una sociedad puede ser realizado por una persona natural que ocupe la posición de gerente general, o por un grupo de gerentes (encabezados por el gerente general), según las necesidades organizativas de la empresa. Sin embargo, también es posible que la gerencia sea ejercida por

una persona jurídica, recurriéndose a la suscripción de un contrato de gerenciamiento.

Al respecto, en virtud de la celebración de un contrato de gerenciamiento, la sociedad gerenciante asumirá íntegramente el control de las operaciones de la sociedad gerenciada, en aspectos logísticos, operativos, técnicos, productivos, entre otros (Echaíz, 2008, p.4). Es por este amplio y determinante alcance del contrato gerenciamiento que el *expertise* y reputación de la sociedad gerenciante resultan siendo un factor determinante en la suscripción del mismo.

1.2. El contrato de gerenciamiento en la legislación societaria peruana

De acuerdo con los artículos 152, 172 y 188 de la Ley General de Sociedades (en adelante, "LGS"), la gerencia es un órgano encargado de la administración y representación de una sociedad, junto con el directorio (de existir). En lo referido a la vinculación entre ambos órganos (gerencia y directorio), nótese que el último tiene responsabilidades que abarcan establecer políticas y estrategias globales para la gestión de la sociedad que la gerencia debe observar, así como supervisar las acciones que estos realicen.

En suma, el papel del directorio es muy importante pues precisamente se encarga de dirigir y supervisar el manejo adecuado de la sociedad, asegurando su correcto e idóneo funcionamiento y el logro de las metas establecidas. Por lo tanto, con este propósito, es conveniente que haya un vínculo de coordinación entre el directorio y la gerencia para llevar a cabo una gestión efectiva de la empresa. La cercanía de esta relación puede variar en la práctica, dependiendo de las especificidades individuales de cada empresa.

En este sentido, es importante destacar que, conforme al artículo 247 de la LGS, en una sociedad anónima cerrada los directorios son facultativos, en tanto sus accionistas pueden determinar, en el estatuto, que no existirá este órgano. Esto tendría como fundamento que, como señala Ferrero, frecuentemente en este tipo de sociedades, la junta general de accionistas y el directorio estarían formados por las mismas personas; cuestionándose, por ende, la necesidad de tener un directorio, como órgano diferente de la junta general de accionistas (1998, p. 29). Así, en este tipo de sociedades, de no existir directorio, por mandato legal la gerencia general también deberá abarcar las funciones del directorio, por lo que el vínculo entre la gerencia y los accionistas sería más estrecho.

A efectos de que se pueda conocer las principales características del contrato de gerenciamiento, conforme a la legislación societaria peruana, a continuación, se desarrollan sus elementos más destacados:

1.2.1. Alcance del gerenciamiento de una sociedad

Las atribuciones más importantes de un gerente general son la representación de la sociedad con facultades generales y especiales según lo previsto en el Código Civil, y la administración de la misma (que abarca la realización de cualquier acto que esté vinculado con el objeto social de la sociedad), según lo desarrollado en los párrafos precedentes. Las facultades de la gerencia están establecidas en el artículo 188 de la LGS y resultarán de aplicación en todos los casos como regla general, salvo que el estatuto, la junta general de accionistas o el directorio (de existir) atribuyan otras facultades diferentes a la gerencia. Cabe precisar, además, que, de acuerdo con el artículo 190 de la LGS, los deberes y responsabilidades del gerente general están sujetos a lo que dispongan los accionistas y el directorio de la sociedad, ya que el gerente será responsable en caso incumpla las decisiones que haya adoptado el directorio o la junta general de accionistas, o en caso incumpla lo dispuesto en el estatuto de la sociedad.

En suma, según lo adelantado, la LGS prevé que la gerencia tenga atribuciones que abarcarán la gestión integral de las actividades y recursos de una sociedad, y la celebración de los actos que fueran necesarios, para que puedan lograrse los objetivos y directrices establecidos determinados por la junta general de accionistas y el directorio –de existir–, con quienes deberá coordinar sus actividades de gerenciamiento.

Estas facultades de la gerencia de una sociedad son reconocidas también en otros países. Por ejemplo, en Argentina, el artículo 157 de la Ley 19.550 de Sociedades Comerciales establece que “[l]a administración y representación de la sociedad corresponde a uno o más gerentes (...)” y, en España, el artículo 209 del Real Decreto Supremo 1/2010, texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, establece que la administración de la sociedad tiene como facultades la gestión y la representación de la sociedad. Así, también en estos casos se ha

regulado que la gerencia, como órgano de administración, tiene las funciones de gobierno, gestión y representación de la sociedad gerenciada.

1.2.2. Órgano que designa y remueve al gerente general

Según el artículo 185 de la LGS, el directorio tiene la facultad de nombrar al gerente general, a menos que esta atribución corresponda a la junta general de accionistas según el estatuto de la sociedad. Además, tanto el directorio como la junta general tienen la capacidad de destituir al gerente general en cualquier momento, sin importar cuál órgano lo haya designado, según lo estipulado en el artículo 187 de la LGS.

En el ámbito del derecho del trabajo, de ser el caso que el gerente general fuera –precisamente– un trabajador (lo que presupone, necesariamente, que sea una persona natural), esta atribución de la junta general de accionistas y del directorio de remover al gerente general supondría la extinción de la relación laboral. No es el objeto del presente artículo analizar los alcances de la protección laboral que se reconoce a trabajadores en posiciones de dirección (como los gerentes generales que realizan actividades de administración y representación de la sociedad) frente a esta facultad de remoción. Sin embargo, como explican Toyama y Merzthal (2014, p.88), existe consenso en que estos trabajadores no tienen derecho a ser repuestos en su puesto de trabajo; y debate, en lo referido a si tienen derecho al pago de una indemnización por despido arbitrario. Ciertamente, el reconocimiento de que el derecho a la reposición no alcanza a personal como el gerente general es concordante con el artículo 187 de la LGS, en tanto un derecho laboral a la reposición, en la práctica, dejaría sin efectos la facultad irrestricta del directorio y de la junta general de accionistas de remover al gerente general.

1.2.3. Designación de una persona natural como representante de la sociedad gerenciada en el marco del contrato de gerenciamiento

Según el artículo 193 de la LGS, la gerencia de una sociedad puede estar a cargo de una persona jurídica, si bien la sociedad gerenciente deberá designar necesariamente a una persona natural para que ejerza la representación de la gerenciada. En efecto, este artículo establece lo siguiente:

“Cuando se designe gerente a una persona jurídica ésta debe nombrar a una persona natural que la represente al efecto, la que estará sujeta a las responsabilidades señaladas en este Capítulo, sin perjuicio de las que correspondan a los directores y gerentes de la entidad gerente y a ésta”.

Dicho de otro modo, por medio del contrato de gerenciamiento, la administración y representación de una sociedad –atribuciones de la gerencia, como se desarrolló en párrafos anteriores– son encargadas a otra empresa, que justamente ocupará el cargo de gerente. Esto supone que la posición de gerente no es un puesto personalísimo, de acuerdo con la legislación societaria peruana, sino que esta –en cambio– permite que el directorio o los accionistas busquen un ente adecuado –que bien podría ser otra persona jurídica– para atender las necesidades de su sociedad, conforme lo exijan la especialidad y calificaciones requeridas de cada caso (Elías, 1998, p.378).

No obstante, es necesario que una persona natural sea específicamente designada para representar legalmente a la sociedad gerenciada. Esto se debe a que la persona jurídica, que actúa como gerente, por sí misma no puede físicamente firmar documentos ni suscribir acuerdos en nombre de la gerenciada, por ejemplo.

Ahora bien, aunque la norma específica que la designación de la persona natural es para que recaiga en ella la representación de la sociedad gerenciada, no determina lo mismo en lo que respecta a la administración. Ciertamente, enfatizamos que el propio texto del artículo 193 de la LGS diferencia claramente la representación ejercida por la persona natural de los demás deberes y responsabilidades de la sociedad gerenciante, dado que establece que la designación de la persona natural como representante tiene la finalidad de que la persona jurídica pueda realizar los deberes que recaen en esta como gerente general.

Por lo tanto, la gestión y el manejo diario de la sociedad gerenciada serán llevados a cabo por la empresa gerenciante, en tanto es esta persona jurídica la designada como gerente. Esto supone que la empresa gerenciante debe contar con un equipo de profesionales que realicen la administración de la gerenciada, y así atender sus necesidades logísticas,

operacionales, tributarias, contables, entre otras. Resulta razonable, en atención a ello, que –conforme al artículo 193 de la LGS– los directores y gerentes de la sociedad gerenciente sean responsables por las decisiones que tomen en ejercicio del gerenciamiento de la sociedad gerenciada, ya que es esta (con todo su equipo de expertos) la que debe gerenciar la sociedad, sin perjuicio de aquella responsabilidad que recae sobre la persona natural como representante.

Por todo lo anterior, en el marco de un contrato de gerenciamiento celebrado con arreglo al artículo 193 de la LGS, quien ocupa el puesto de gerente es la persona jurídica, y no la persona natural que eventualmente ejerce la representación de la sociedad gerenciada. En consecuencia, aunque dicha persona natural efectivamente tenga a su cargo la representación (ya que no es posible lo contrario); la gestión diaria debe ser llevada a cabo por la sociedad gerenciente, es decir, por su personal, aprovechando su experiencia y reputación en la gestión habitual del negocio específico de la gerenciada.

Otras legislaciones también permiten que el gerente de una sociedad sea una persona jurídica. En España, por ejemplo, los artículos 212 y 212 bis del Real Decreto Supremo 1/2010 establecen, respectivamente, que “[l]os administradores de la sociedad de capital podrán ser personas físicas o jurídicas” y que “[e]n caso de ser nombrado administrador una persona jurídica, será necesario que ésta designe a una sola persona natural para el ejercicio permanente de las funciones propias del cargo”. De este modo, se puede observar que la legislación societaria española también permite que el órgano de administración sea una persona jurídica, siempre y cuando esta designe a una persona física para ejercer las funciones del cargo.

Sin embargo, si bien la norma española establece que la sociedad gerenciente debe designar a una persona natural, no establece expresamente que ello sea para que esta ejerza específicamente la representación de la sociedad gerenciada. Mas bien establece tal designación para el ejercicio de las funciones propias del cargo, lo que incluiría la administración de la sociedad gerenciada. En esto se diferencia

de la legislación societaria peruana, que sí limita la designación de la persona natural a la representación de la gerenciada.

1.2.4. Registro del nombramiento del gerente general

Según lo establecido en el artículo 14 de la LGS, el nombramiento de un gerente surte efecto desde el momento en que este acepta el cargo o empieza a desempeñar sus funciones, si bien también es requerido el registro de este nombramiento en Registros Públicos.

Al respecto, según Peró, aunque no es necesario registrar el nombramiento del gerente general en Registros Públicos para que pueda ejercer el cargo, la ausencia de este registro impedirá que terceros que contraten con el gerente general o cualquier otra persona que tenga poder de representación pueda invocar la protección derivada de la fe pública registral asociada a la inscripción (2019, p. 718).

Por ende, la inscripción del nombramiento en el registro es declarativa, de modo que su falta no impide que el nombramiento de una sociedad como gerente general haya surtido efectos. Sin embargo, la inscripción es útil porque proporciona la protección de la fe pública registral a favor de los contratantes con la sociedad gerenciada, aunque no invalida los efectos del nombramiento.

Conforme a todo lo anterior, en esta sección se ha analizado el contrato de gerenciamiento bajo la legislación societaria peruana, detallando su alcance y funcionamiento dentro de las empresas, y recurriendo a su contraste con lo regulado en legislación comparada. Se destaca también que la gerencia implica la administración integral de una sociedad, asegurando el cumplimiento de objetivos mediante la gestión de recursos y la toma de decisiones estratégicas, subrayándose la importancia del directorio y de la junta general de accionistas en la supervisión y coordinación de las acciones de la gerencia. Asimismo, se pone de relieve que la normativa peruana permite tanto a personas naturales como a jurídicas ocupar el cargo de gerente general, especificando que, en caso de ser una persona jurídica, debe designarse obligatoriamente una persona natural para la representación legal de la sociedad gerenciada.

2. LOS REQUISITOS DE UNA TERCERIZACIÓN VÁLIDA

Después de haber explorado el alcance del gerenciamiento de una sociedad desde una perspectiva societaria, es pertinente ahora adentrarse en el análisis laboral del tema. Para esto, es necesario determinar los elementos de una tercerización válida, ya que este es el marco teórico y jurídico a partir del cual se evaluará si la ejecución de un contrato de gerenciamiento conlleva inevitablemente a la desnaturalización de la tercerización. A saber, la legislación laboral califica el contrato de gerencia como un supuesto de tercerización de servicios. Así, en esta sección, se desarrollan los rasgos más importantes de la figura de la tercerización de servicios y, posteriormente, cómo se ha regulado en el Perú sus requisitos de validez y causales de desnaturalización.

2.1. El alcance de la tercerización

La tercerización de servicios, también conocida como *outsourcing*, es una estrategia empresarial mediante la cual una sociedad delega ciertas funciones o actividades a otra sociedad especializada en esos servicios. Este enfoque se inserta dentro de un proceso de descentralización productiva, en el cual las empresas transfieren una parte de su proceso productivo a otra entidad (Villavicencio, 2007, p.13; Arce, 2008, p.24). Dicho de otro modo, a través del contrato de tercerización, la empresa de tercerización brinda un servicio completo y autónomo a la empresa principal (Toyama, 2015, p.189; Rosenbaum & Castello, 2007, p.26).

En Perú, la tercerización de servicios está regulada por la Ley 29245, y por su reglamento, el Decreto Supremo 006-2008-TR, así como por el Decreto Legislativo 1038, y sus normas modificatorias. Según lo establecido en el artículo 1 del referido Decreto Supremo 006-2008-TR, la tercerización se define como “una forma de organización empresarial por la que una empresa principal encarga o delega el desarrollo de una o más partes de su actividad principal a una o más empresas tercerizadoras, que le proveen de obras o servicios vinculados o integrados a la misma”.

Es importante aclarar que, no obstante lo anterior, la regulación peruana sobre la tercerización de servicios solo será aplicable por razones de técnica legislativa (Sanguinetti, 2012, p.68) cuando la actividad tercerizada se lleve a cabo con desplazamiento continuo del personal tercero a los centros de trabajo o centros

de operaciones de la empresa principal. De acuerdo con lo establecido en la Ley de Tercerización, el desplazamiento es continuo si excede de 420 horas o 52 días de trabajo efectivo en un semestre o si se realiza durante más de un tercio de los días laborables del periodo acordado. Así pues, los acápite siguientes acerca de los requisitos que deben cumplirse para garantizar la validez de una tercerización de servicios (y los escenarios que podrían llevar a su desnaturalización) solo son relevantes en aquellas situaciones en las que el servicio supone el desplazamiento continuo de los trabajadores de la empresa de tercerización a instalaciones de la empresa principal.

2.2. Requisitos de validez y causales de desnaturalización de la tercerización en la legislación laboral peruana

Según el artículo 2 de la Ley 29245, la tercerización de servicios debe cumplir con los siguientes requisitos para que sea válida:

- La empresa tercerizadora debe prestar el servicio por su propia cuenta y riesgo.
- La empresa tercerizadora es responsable de los resultados que obtenga.
- La empresa tercerizadora debe disponer de recursos económicos, materiales y técnicos propios.
- La empresa tercerizadora debe mantener a su personal bajo su exclusiva subordinación.
- La actividad tercerizada debe constituir una actividad principal de la empresa principal.

En este contexto, la tercerización se considerará desnaturalizada cuando no se cumplan los requisitos previamente mencionados, conforme al artículo 5 de la misma norma. La consecuencia de dicha desnaturalización es que el personal desplazado deberá ser reconocido como trabajador de la empresa principal desde el inicio de su desplazamiento.

El fundamento de la mencionada declaración del vínculo laboral directo, en caso de constatarse la desnaturalización de la tercerización, radica en el principio de primacía de la realidad. Ciertamente, por este principio, “ante cualquier situación en que se produzca una discordancia entre lo que los sujetos dicen que ocurre y lo que efectivamente sucede, el derecho prefiere esto sobre aquello” (Neves,

2020, p. 41). Esto ocurre, por ejemplo, como explica el autor, en situaciones en las que determinada relación jurídica es calificada de forma diferente a la que correspondería por su naturaleza y, en consecuencia, se le aplica un régimen jurídico incorrecto; correspondiendo que la realidad deba prevalecer y, en consecuencia, aplique el régimen jurídico correcto.

Ahora bien, el propósito de este artículo es examinar las implicancias de la mencionada disposición de la LGS (que establece que la sociedad gerente debe designar a una persona natural para actuar como representante de la sociedad gerenciada) en relación con la validez del contrato de gerenciamiento como supuesto de tercerización laboral. Por ello, entre los requisitos establecidos por el artículo 2 de la Ley 29245 para que la tercerización sea válida y no se desnaturalice, centraremos nuestro análisis en el requisito de subordinación exclusiva que la sociedad gerente debe ejercer sobre esta persona natural. En esta línea, si, en la ejecución de un contrato de tercerización de servicios, existiera personal destacado que estuviera subordinado a la empresa principal, entonces correspondería la declaración de un vínculo laboral entre dichos trabajadores y esta última, al verificarse la configuración en la realidad de los elementos de la relación laboral.

Al respecto, desde un punto de vista normativo, los componentes de una relación laboral están establecidos en el artículo 4 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en lo sucesivo, "TUO de la LPCL"), aprobado mediante Decreto Supremo 003-97-TR: la prestación personal de servicios subordinados y remunerados.

Partiendo del principio de que únicamente una persona natural puede desempeñar el rol de un trabajador, la noción de prestación personal de servicios implica que esa persona concreta sea la encargada de llevar a cabo las labores especificadas en el contrato de trabajo, sin la posibilidad de delegarlas a terceros (Cornejo, 2011, p. 140; Neves, 2020, p. 33). Por ende, si una persona tiene la libertad de recurrir a la ayuda de otras personas para cumplir con las tareas asignadas, entonces la relación con el destinatario de dicha prestación no puede calificarse como laboral. Sin embargo, existe una excepción a esta regla, contemplada en el artículo 5 del TUO de la LPCL, que establece que un trabajador no perderá su carácter de tal si recibe apoyo de familiares directos

que dependan de él, siempre y cuando esta práctica sea habitual en función de la naturaleza de sus responsabilidades.

Por su lado, la subordinación implica que la prestación de servicios está sujeta al control y dirección del empleador, teniendo este la capacidad de supervisar, dirigir y sancionar la labor del trabajador (Neves, 2020, p.35). Estas facultades del empleador tienen respaldo legal en el artículo 9 del TUO de la LPCL, el cual reconoce al empleador dichas atribuciones bajo el límite establecido por el principio de razonabilidad.

Aunque es posible identificar dependencia contractual en otros tipos de relaciones (como las mercantiles o civiles, donde al menos una de las partes está obligada a cumplir con una prestación frente a la otra), la subordinación en una relación laboral se distingue porque implica una sujeción personal; es decir, la propia persona del trabajador está bajo la dirección del empleador (Ermida, 2002, p. 284). En este contexto, la subordinación también puede entenderse como una situación legal en la cual el sujeto pasivo, es decir, el trabajador, debe acatar la voluntad de otro y ajustar su comportamiento en consecuencia, mientras que este otro, el empleador, tiene el derecho de imponer su voluntad (Sanguineti, citando a Barassi, 2023, p.23).

Finalmente, como se estipula en el artículo 6 del TUO de la LPCL, la remuneración debe ser de libre disposición del trabajador. Es importante señalar que la falta de acreditación de este componente en un caso específico no obstaculiza el reconocimiento de una relación laboral, ya que, al ser una consecuencia de los otros dos elementos, solo se requiere verificar la existencia de una compensación adecuada (Neves, 2020, p. 40). De hecho, en el Protocolo 002-2018-SUNAFIL/INII, aprobado mediante Resolución de Superintendencia 07-2018-SUNAFIL, también conocido como Protocolo de Fiscalización para la Formalización Laboral, se establece que para determinar la existencia de una relación laboral solo es necesario corroborar la prestación personal y subordinada de servicios.

En base a todo lo anterior, destacamos que, según la Ley de Tercerización, la validez de la tercerización depende de que la empresa de tercerización opere por cuenta propia, asuma los riesgos de su actividad, disponga de recursos propios y mantenga la subordinación directa y exclusiva sobre su personal. Por su parte, de conformidad con el principio de primacía de la realidad, se determina

la existencia de un vínculo laboral directo en caso de desnaturalización de la tercerización, lo cual ocurre si no se cumplen adecuadamente los requisitos legales establecidos. Este análisis se relaciona directamente con el alcance del contrato de gerenciamiento (desarrollado en la sección anterior), que es considerado bajo la legislación laboral como un supuesto de tercerización. En efecto, a la luz de este desarrollo, se podrá evaluar si una correcta interpretación sobre el requisito de designación de una persona natural como representante de la gerenciada –en respeto de los derechos laborales– supondrá inevitablemente la desnaturalización del contrato de gerenciamiento como tercerización de servicios.

3. LA COMPLEJA RELACIÓN ENTRE LA TERCERIZACIÓN Y EL CONTRATO DE GERENCIAMIENTO

Como se ha explicado, el contrato de gerenciamiento exige que la sociedad gerenciante obligatoriamente designe a una persona natural para que ejerza la representación de la sociedad gerenciada. A su vez, la Ley 29245, Ley de Tercerización, en su artículo 3, expresamente califica al contrato de gerencia regulado en la LGS como un supuesto de tercerización de servicios. Esto supone que, para asegurar la validez del contrato y evitar su desnaturalización, el servicio debe ser prestado autónomamente; y, en consecuencia, la persona natural designada como representante también debe mantener su independencia con respecto a la sociedad gerenciada.

Siendo ello así, en esta sección analizaremos las implicancias generadas por la exigencia legal de que una persona natural deba ser designada representante, en relación con la validez o desnaturalización del gerenciamiento como tercerización de servicios. Luego, examinaremos un caso específico en el que consideramos que el contrato de gerencia como supuesto de tercerización se habría desnaturalizado, y, a partir de este ejemplo, identificaremos algunos escenarios en los que los contratos de gerencia podrían ser desnaturalizados o utilizados de manera fraudulenta.

3.1. Análisis del vínculo entre la persona natural designada para ejercer la representación y la sociedad gerenciada

Algunos autores argumentan que, dadas las características distintivas de los servicios de gerencia general, al evaluar la validez o la posibilidad de

desnaturalización de un contrato de gerencia como forma de tercerización, el requisito de “exclusiva subordinación del personal frente a la empresa de tercerización” debe interpretarse con ciertas especificidades. Conforme a esta postura, esto se debería a que la persona natural designada como representante de la sociedad gerenciada estaría naturalmente subordinada a esta última, en lugar de que –como exige la Ley de Tercerización como requisito de validez– la gerenciente mantenga exclusiva subordinación sobre su trabajador.

De hecho, Pasco Lizárraga señala que “la ejecución de la mayoría de contratos de gerencia en la realidad (...) muestra una situación abiertamente distinta, en la que lo propio sería referirse a una subordinación compartida” (2008, p. 158). Por lo tanto, para este autor, los requisitos de la tercerización no deberían aplicarse de manera estricta, dado que el contrato de gerencia regulado en la LGS ya de por sí dificulta su cumplimiento (2008, p. 158). En el mismo tenor, Vidal, quien apoya explícitamente la postura de Pasco Lizárraga, sostiene que el contrato de gerencia podría considerarse una “zona gris”, ya que existe una disposición legal en la LGS que permite la celebración de estos contratos, a pesar de que el gerente designado para representar a la gerenciada está subordinado a esta última (2012, p. 92).

No obstante, no compartimos esta afirmación. Por un lado, ambos autores argumentan que el contrato de gerencia conlleva, en la mayoría de los casos, subordinación por parte de la persona natural que actúa como representante de la sociedad gerenciada, principalmente debido a que se espera que esta persona asuma tanto la representación como la administración de la empresa gerenciada. Dicho de otro modo, los supuestos evaluados por dichos autores son aquellos en los cuales una persona natural ejercería el rol de gerente general, concentrando facultades de representación de la sociedad gerenciada, pero también de su administración y gestión.

En efecto, Pasco Lizárraga (2008, p. 154) y Vidal, quien cita textualmente al primero, (2012, p. 92), señalan lo siguiente:

“Sin ser trabajador de la sociedad gerenciada, y sin desmedro de la importancia de la sociedad gerente, el representante es quien asume la principal y por poco la única actividad física, tangible del contrato. Se trata casi de una ficción legal, soportada principalmente por la autorización normativa, aunque también por

y los límites que tiene la sociedad gerenciada frente al representante. Al no ser este su trabajador, y ni siquiera estar vinculado contractualmente con la misma, la sociedad gerente carece de poderes directos sobre él: aunque le dé órdenes todos los días, no lo puede sancionar, ni lo puede despedir”.

Consideramos que estos autores no están analizando un escenario válido de contrato de gerencia en el cual la representación es exclusiva de una persona natural (quien es la única materialmente capaz de firmar contratos con terceros, por ejemplo), mientras que la administración queda a cargo de la sociedad gerenciente. En cambio, están abordando una situación en la que tanto la representación como la administración son llevadas a cabo por una única persona, el gerente general, a quien la gerenciada le otorga instrucciones constantemente o “todos los días”.

Por otro lado, a partir de lo anteriormente expuesto, consideramos que la regulación del contrato de gerencia por parte de la LGS no implica una autorización para eludir los requisitos establecidos por la Ley de Tercerización, ya que ambas normas tienen igual jerarquía legal, y más aún teniendo en cuenta que la legislación laboral es posterior a la societaria. Por ende, si bien la externalización de la gerencia puede ser legal según la norma societaria, para evitar su desnaturalización, debe cumplir con lo estipulado por la legislación laboral, ya que la libertad de las empresas para descentralizar sus operaciones está sujeta a regulaciones y limitaciones establecidas en la norma destinadas a proteger los derechos de los trabajadores involucrados.

Claramente, el requisito de exclusiva subordinación debe interpretarse y aplicarse según la naturaleza de cada contrato. Por lo tanto, no puede considerarse como desnaturalización de un contrato de gerenciamiento el hecho de que la persona designada por la empresa gerenciente como representante firme contratos con terceros en nombre de la gerenciada.

Sobre el particular, debemos insistir en que, en el contexto de un contrato de gerencia válido, la persona natural responde a las instrucciones de su empleador, que es la sociedad gerenciente, dado que es esta la que ocupa el rol de gerente general y, por ende, la que toma las decisiones. En efecto, el contrato de gerenciamiento tiene como finalidad que sea una persona jurídica (por su *expertise*, renombre y capacidad) –la empresa gerenciente– la que ocupe la

gerencia general de la empresa gerenciada; y es en virtud de dicho acuerdo que la empresa gerenciante designa a una persona natural para que ejerza la representación de la gerenciada. Dicho de otro modo, esta facultad de representación no es independiente o autónoma del encargo recaído en la sociedad gerenciante, sino todo lo contrario: estos actos de representación que realice la persona natural están subordinados a lo dispuesto por la gerencia general encargada a la empresa gerenciante (que es su empleador), y es esta última la que (como la prestadora de un servicio íntegro) observa las directrices del directorio o junta general de accionistas de la empresa gerenciada.

Además, es importante subrayar que la tercerización de servicios implica que una actividad que anteriormente era realizada por una empresa dentro de su propio proceso productivo ahora es externalizada como una actividad independiente o autónoma (Toyama, 2004, p. 158). De esta manera, la legislación reconoce y regula la situación en la que una actividad que solía ser llevada a cabo por uno o más trabajadores (por ejemplo, la función de un gerente general que sea una persona natural) es sacada del ciclo productivo de la empresa para que pueda ser realizada de manera integral y autónoma por una empresa tercera. Por tanto, es ciertamente posible que la tercerización del servicio de gerenciamiento se configure garantizando la independencia de la prestación de servicios de la sociedad gerenciante, de acuerdo con la Ley de Tercerización.

Por lo mencionado anteriormente, se debe reiterar que, en el contexto de un contrato de gerencia celebrado de acuerdo con el artículo 193 de la LGS, es la sociedad gerenciante como persona jurídica quien ejerce la función de gerente, no la persona natural que finalmente actúa como representante. Por consiguiente, aunque esta última persona ejerza efectivamente la representación de la sociedad gerenciada, la gestión operativa debe ser proporcionada por la empresa gerenciante, la cual debe contar con independencia en cuanto a recursos económicos, financieros y tecnológicos, así como con su propio personal y estructura organizativa.

3.2. Análisis de un caso resuelto por nuestros tribunales: la pretensión de reconocimiento de vínculo laboral del representante de la sociedad gerenciada designado por la sociedad gerenciante

En el marco de un contrato de gerenciamiento válido, la persona natural que es designada la representante de una sociedad gerenciada no está subordinada a esta última, sino a la sociedad gerenciante, que ocupa la posición de gerente general y es su empleador. A efectos de que se mantenga la validez de este vínculo, y se evite la desnaturalización de la tercerización de servicios, el servicio de gerenciamiento debe estructurarse de forma tal que dicha persona natural preste sus servicios en exclusiva subordinación a su propio empleador.

Un caso en el que se cuestionó la validez del contrato de gerenciamiento, y se reclamó la declaración de la existencia de un vínculo laboral entre dicha persona natural y la sociedad gerenciada, fue el recaído en el expediente judicial 02792-2019-0-3202-JR-LA-01. Conforme argumentó el demandante, este habría prestado servicios subordinados a la sociedad gerenciada a cambio de una remuneración, por lo que, en aplicación del principio de primacía de la realidad, correspondería reconocer un vínculo laboral.

Si bien no se va a detallar todos los hechos del caso referido, pues escapan del objeto del presente artículo, puede indicarse que el contrato de gerencia se habría desnaturalizado fundamentalmente porque la capacidad autónoma de ejecución de actividades y funciones de un gerente general propiamente no había sido externalizada y encargada de forma íntegra a la sociedad gerenciante. En cambio, en lugar de externalizarse la gerencia general y que la administración recaiga en la sociedad gerenciante, fue la persona natural [designada como representante] quien directamente habría prestado servicios personales y subordinados de gerencia. En el caso comentado, el demandante estaba bajo la autoridad directa y cotidiana de un miembro del directorio de la sociedad gerenciada.

A nuestro entender, este caso refleja un ejemplo del uso fraudulento del contrato de gerencia, en los términos esbozados por Pasco Lizárraga y Vidal, en tanto el contrato de gerencia en este caso específico supuso que la persona natural designada como representante recibiría “órdenes todos los días” por parte de la sociedad gerenciada.

Sobre el particular, conviene precisar que coincidimos con la opinión según la cual, cuando una persona natural –designada por la sociedad gerenciente como representante de la sociedad gerenciada– concentra facultades de representación y administración de la gerenciada y se encarga por sí misma de realizar todas estas actividades, esta estaría subordinada [a la sociedad gerenciada] por la naturaleza de sus funciones como gerente general. Según Pasco Lizárraga, cuando un gerente general es una persona natural, su prestación de servicios “siempre” implicará que esté subordinado a la sociedad gerenciada, por lo que se configuraría un contrato de trabajo (2008, p. 149). Por un lado, esto se debería a que el rol de un gerente general es inseparable de la sociedad, e incluso puede representarla ante terceros en asuntos relacionados con su objeto social (2008, p. 150). Por el otro lado, también se debería a que el gerente, como parte inherente de su cargo, está obligado a seguir las directrices del directorio y la junta general de accionistas, según lo establecido en la LGS (2008, p. 150).

Ciertamente, coincidimos en que la posición de un gerente general está intrínsecamente integrada en la configuración de una empresa, siempre que dicho gerente cumpla en la realidad con ejecutar las labores de administración y representación a las que la gerencia está llamada. De hecho, las responsabilidades de la gerencia son esenciales dentro de una organización, ya que los gerentes están encargados de gestionar, administrar y lidiar con las necesidades cotidianas que pudieran surgir, garantizando así un funcionamiento idóneo y eficiente de la empresa.

Además, dado que la gerencia está sujeta tanto al directorio como a la junta general de accionistas (ya que deben cumplir con las políticas establecidas por estos órganos y estos tienen la facultad de revocar el nombramiento del gerente, según lo desarrollado precedentemente), se puede inferir que la persona natural que ocupe la gerencia está bajo la dirección de dichos órganos. Esto es especialmente relevante considerando que la facultad de dirección del empleador es un poder jurídico que, como tal, no necesita ser ejercido en la práctica, sino que únicamente debe estar disponible para ser ejercido (Neves, 2020, p. 37). Esto implica que el margen de libertad que tenga el gerente en la gestión de la gerenciada no es suficiente por sí solo para argumentar que no está subordinado.

Ahora bien, reiteramos, este supuesto irregular de contrato de gerencia al que se refieren Pasco Lizárraga y Vidal, como el ocurrido en el caso descrito, se presenta en la medida que la persona natural designada por la sociedad gerenciante sea la única realizando las labores de administración y representación de la sociedad gerenciada, sin estar bajo la dirección de su empleador (la gerenciante) sino de la gerenciada. Sin embargo, diferente es el caso cuando la gerencia general es verdaderamente ocupada por una persona jurídica, siendo las actividades de administración y gestión de la gerenciada desarrolladas por su equipo de profesionales expertos, exclusivamente subordinados a la gerenciante. En efecto, aunque pueda haber coordinación con los órganos de gobierno de la sociedad gerenciada (como el directorio y la junta general de accionistas), no se verificaría una relación de subordinación entre el personal operativo de la sociedad gerenciante y la sociedad gerenciada.

3.3. El gerenciamiento como supuesto válido de tercerización: propuestas para su ejecución

En supuestos como el analizado en el acápite previo, se puede observar que el contrato de gerenciamiento no es ejecutado en observancia de las disposiciones de la Ley de Tercerización, en tanto las funciones de administración y representación de la sociedad gerenciada son ejercidas por una sola persona, en lugar de la sociedad gerenciante (con su equipo de especialistas).

En este acápite, se abordan medidas sugeridas para evitar que el contrato de gerenciamiento se desnaturalice, para lo cual debe garantizarse que las funciones de administración y representación de la sociedad gerenciada no sean ejercidas indebidamente por una sola persona designada por la sociedad gerenciante que esté bajo la dirección de la sociedad gerenciada.

En principio, las coordinaciones entre los órganos de gobierno de la sociedad gerenciada y la sociedad gerenciante deberían realizarse por medio de personas diferentes a la persona natural designada como representante de la gerenciada. Con ello puede lograrse que las coordinaciones mantenidas no se confundan con subordinación.

Asimismo, la persona natural no debería recibir un correo institucional como si fuera trabajador de la sociedad gerenciada y, si lo recibe, no debería utilizarse para coordinaciones con trabajadores, directores o accionistas de la sociedad

gerenciada. Debe recordarse que, inclusive si la persona natural es designada representante de esta última, la gerencia general es ocupada por la sociedad gerenciante. Así, si esta recibe un correo institucional de la gerenciada, su uso debería limitarse a terceros, frente a quienes se ejerce tal representación.

Como puede desprenderse de lo anterior, también es importante que la administración de la sociedad gerenciada quede a cargo de un equipo de profesionales, trabajadores de la sociedad gerenciante. Esto sería trascendental, ya que con ello se evitaría que, en una sola persona, se concentren ambas facultades inherentes a la gerencia general.

Además, en tanto el servicio debe ser autónomo e íntegro para que la tercerización sea válida y no se desnaturalice, estas coordinaciones entre los órganos de gobierno de la sociedad gerenciada y la sociedad gerente no deben suponer una injerencia irrazonable en la forma cómo esta última desarrolla la administración de la gerenciada. Al respecto, se debe recordarse que la sociedad gerenciante es designada como gerente general por su experiencia, renombre y por su equipo de profesionales competentes. Por ello, sin perjuicio de que existan coordinaciones con la sociedad gerenciada, y que hayan metas definidas por esta última que son ciertamente obligatorias o exigibles, la forma cómo se presta el servicio debe ser definida y realizada autónomamente por la gerenciante. En la misma línea, si bien hay algunas materias que razonablemente tendrían que coordinarse entre un gerente general y un presidente de directorio o junta general de accionistas, hay otras que por su ordinariedad, claramente revelarían que, en la realidad, la gerencia general no ha sido encargada íntegramente a la sociedad gerenciante. En cambio, ello más revelaría que los órganos de gobierno de la gerenciada estarían controlando, supervisando o autorizando las decisiones tomadas por la sociedad gerenciante, sobre todo si estas comunicaciones son regulares o inclusive diarias.

Estas son algunas acciones que pueden adoptarse para evitar la desnaturalización del contrato de gerenciamiento, como un supuesto de tercerización. Ciertamente, esto supone que el contrato de gerenciamiento es celebrado con el objetivo de que sea la empresa gerenciante la que administre la gestión, operaciones y adecuado funcionamiento de la empresa gerenciada. En cambio, si se pretende que la gerencia general (administración y representación) sea en la realidad asumida por una persona natural, pero –a

pesar de ello se celebra un contrato de gerenciamiento invocando el artículo 193 de la LGS– somos de la opinión de que, entonces, estaríamos ante un supuesto de fraude a la ley. En efecto, se pretendería evitar que aplique una norma imperativa (las normas y protecciones laborales), utilizando otra norma como cobertura (la legislación societaria que regula el contrato de gerenciamiento), pues nunca hubo una intención de que la gerencia la desarrolle una persona jurídica.

En suma, como se ha desarrollado en la presente sección, la discusión en torno al contrato de gerenciamiento como forma de tercerización de servicios plantea importantes desafíos interpretativos y prácticos. La Ley de Tercerización establece claramente que el contrato de gerencia regulado por la LGS, específicamente en su artículo 193, constituye un caso de tercerización. Sin embargo, para mantener la validez de este tipo de contratos y evitar su desnaturalización, es crucial que se cumplan ciertos requisitos. Entre estos, nos hemos centrado en la obligación de asegurar que la persona natural designada para ejercer la representación de la sociedad gerenciada no esté subordinada a esta última, sino a la sociedad gerenciante que actúa como gerente general y es su empleador.

En los casos en los que una sola persona concentra estas funciones, bajo la supervisión directa de la sociedad gerenciada y sin una estructura operativa independiente de la sociedad gerenciante, existe un riesgo significativo de desnaturalización del contrato de gerenciamiento como supuesto de tercerización. El análisis del caso recaído en el expediente 02792-2019-0-3202-JR-LA-01, ilustra cómo la incorrecta estructuración de un contrato de gerencia puede llevar a la judicialización de una controversia sobre la existencia de un vínculo laboral, comprometiendo así la validez de la tercerización efectuada.

Siendo ello así, para evitar la desnaturalización del contrato de gerenciamiento y garantizar su conformidad con las normas de tercerización, se deben implementar medidas claras, que incluye establecer una clara separación de funciones entre la sociedad gerenciante y la sociedad gerenciada, asegurando que las decisiones y acciones de la gerenciante y del representante designado no sean controladas de manera indebida por la gerenciada. Así, se concluye que el contrato de gerenciamiento como forma de tercerización puede ser una herramienta válida y eficaz para las empresas, siempre y cuando se implementen

y respeten las condiciones establecidas por la legislación pertinente, especialmente aquellas destinadas a proteger los derechos de los trabajadores y evitar el fraude a la ley.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. La gerencia se define como el órgano encargado de la administración de una sociedad, con facultades primordiales que incluyen la gestión y representación de la misma. En la práctica, dirigir una sociedad implica principalmente la responsabilidad de supervisar sus operaciones diarias para garantizar su funcionamiento regular, siguiendo las directrices y políticas generales establecidas por el directorio (de existir) y la junta general de accionistas. En Perú, la legislación societaria permite que la gerencia general sea ejercida por una persona natural o jurídica, exigiéndose en este último caso que la sociedad gerenciente designe a una persona natural para que esta ejerza la representación de la sociedad gerenciada. Este contrato de gerenciamiento, según el cual la gerencia de una sociedad es ocupada por una persona jurídica, es un supuesto de tercerización, conforme a la legislación laboral.
2. Por su lado, la tercerización de servicios es una manifestación de un proceso de descentralización productiva, por medio del cual las empresas retiran una parte de su proceso productivo y la encargan a un tercero para que este la realice de forma íntegra y autónoma. La autonomía en la prestación de servicios resulta esencial ya que, en caso se verificase una prestación personal de servicios por parte del personal tercerizado frente a la empresa principal, se debería reconocer la existencia de un vínculo laboral, en aplicación del principio de primacía de la realidad.
3. La relación entre la tercerización y el contrato de gerenciamiento es compleja debido a la necesidad de designar a una persona natural como representante de la sociedad gerenciada, según lo exige la Ley 29245. Esta designación plantea desafíos para mantener la independencia y autonomía requerida para la validez de la tercerización de servicios. A través del análisis de las posturas de autores como Pasco Lizárraga y Vidal, se evidencia que la subordinación

de esta persona natural a la sociedad gerenciada puede desnaturalizar el contrato, generando un escenario de “subordinación compartida”. Por tanto, para evitar la desnaturalización del contrato de gerenciamiento, es crucial que la gestión operativa de la administración de la sociedad gerenciada permanezca con la sociedad gerenciante (y todo su equipo de profesionales competentes y especialistas), asegurando la independencia de la persona natural designada.

BIBLIOGRAFÍA

Arce, E. (2008). Imputación de cargas laborales en la subcontratación ¿persiguiendo un gigante o un molino de viento?. En *Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, pp. 21-50.

Beaumont Callirgos, R. (2007). *Comentarios a la Nueva Ley General de Sociedades: análisis artículo por artículo*. Gaceta Jurídica. Sétima edición.

Brunetti, A. (1960). Los órganos sociales. En *Tratado del Derecho de las Sociedades III* (pp.175-198).

Cornejo Vargas, C. (2011). Algunas Consideraciones sobre la Contratación Laboral. *Derecho & Sociedad*, (37), pp. 138-150.

Echaíz Moreno, D. (2008). El *management* como herramienta contractual para la organización de la empresa. *Derecho y cambio social* (pp. S/N).

Elías Laroza, E. (1998). *Ley General de Sociedades Comentada: Ley No. 26887*. Normas legales.

Ermida Uriarte, O., y Hernández Alvarez, O. (2002). Crítica de la subordinación. *Ius et Veritas*, 13(25), p. 281-295.

Ferrero Diez Canseco, A. (1998). Las formas especiales de sociedad anónima en la nueva ley general de sociedades. *THEMIS Revista De Derecho*, (37), 17-33.

Neves, J. (2020). *Introducción al Derecho del trabajo* (4ta edición). Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Pasco Lizárraga, M. (2008). Sugerente sociedad: Algunos aspectos del contrato de gerencia frente a la legislación laboral. *Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, III CONGRESO LABORAL*, p. 47-159.

Peró Mayandía, M. (2019). Capítulo III. Gerencia. En *Comentarios a la Ley General de Sociedades. Comentada por los 36 mejores especialistas*. Juristas Editores (pp. 715-748).

Rosenbaum, J. y Castello, A. (2007). La descentralización Empresarial. En *Régimen jurídico de la subcontratación e intermediación laboral* (1ra edición, pp.21-29). Fundación de Cultura Universitaria.

Sanguineti, W. (2012). La regulación de los efectos laborales de la subcontratación: el Perú en América del Sur. *Derecho PUCP*, (68), pp. 335-353.

Sebastián, R. (2012). El Órgano de Administración de las Sociedades de Capital. *Fundamentos de Derecho Empresarial* (pp. 171- 192).

Toyama, J. (2004). La descentralización de servicios laborales: entre la detracción de la intermediación y la expansión del outsourcing. *Ius et Veritas*, 14(28), pp. 148-165.

Toyama, J (2015). La Tercerización e Intermediación Laboral. En *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Un enfoque teórico-práctico* (pp. 185-232). Gaceta Jurídica.

Toyama, J., & Merzthal Shigyo, M. (2014). Reflexiones sobre el tratamiento jurisprudencial del personal de dirección y de confianza. *THEMIS Revista De Derecho*, (65), 81-96.

Vidal, M. (2012). La relación del Derecho Laboral con el Derecho Societario y su visión a partir de los sujetos de la relación laboral. En *Tendencias y Perspectivas Laborales: Juicios, Relaciones Sindicales y Marco Interdisciplinario*. V Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (pp. 59-93).

Villavicencio Ros, A. y Balbin Torres, E. (2007). Intermediación y Tercerización, labores principales y complementarias. *Revista de Trabajo*, pp. 12-19.