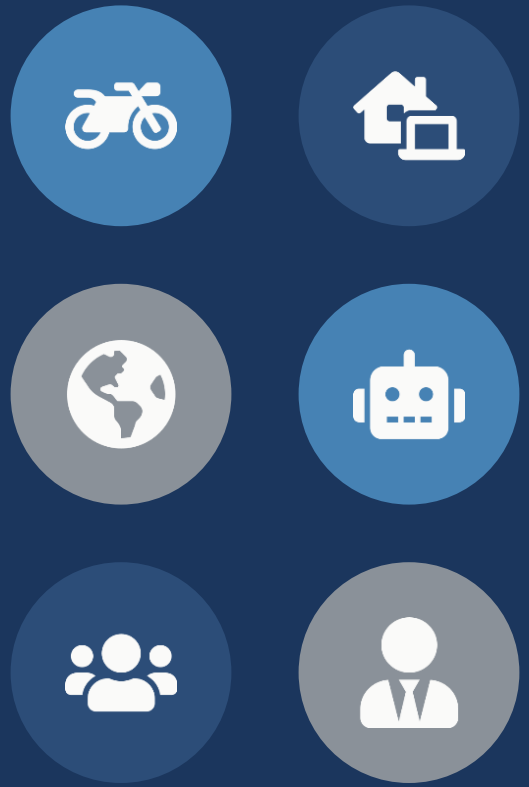
EOR, Staff Augmentation y otros modelos contractuales

Cuando la discusión sobre tercerización, desplazamiento y destaque pierde sentido

Daniel de la Vega Zavala



Dentons Gallo Barrios Pickmann



¿Qué es un EOR (*Employer of Record*)?

a. No lo sé.

b. Buscaré en el blog del Profesor Sanguineti.

c. Preguntaré a Google y vuelvo.

d. Leeré tu artículo aunque parezca aburrido.

EOR: ¿quién es el empleador?



¿Tercerización o intermediación?

No en sentido estricto: no hay desplazamiento ni destaque

¿Qué dice la realidad?

La subordinación real la ejerce el cliente, no el EOR

Seis modelos que desafían la ley laboral



EOR

A contrata; B, en otro país, da las órdenes



Staff Augmentation

Equipo experto y temporal dirigido por la usuaria



Fractional

Un gerente para varias empresas a tiempo parcial



Gig Economy

El algoritmo asigna, fija tarifas y califica



Crowdsourcing

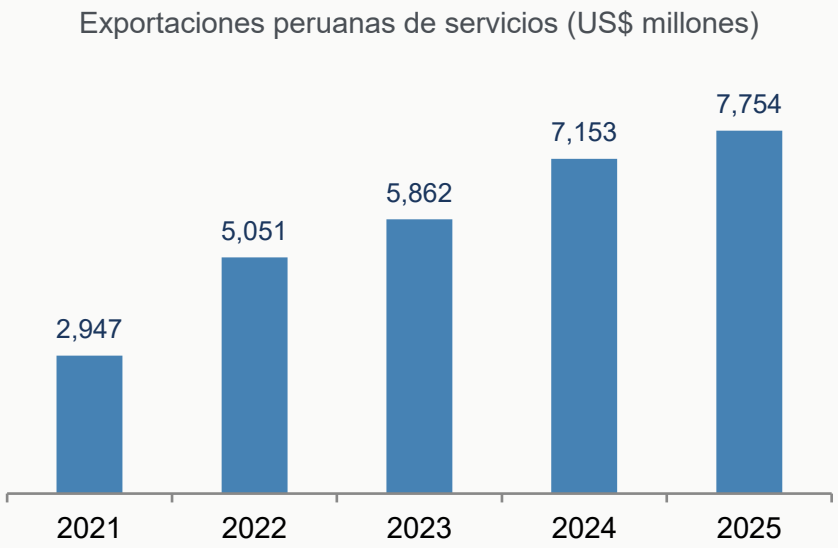
Microtareas y micropagos para muchas personas



Trabajo remoto internacional

Desde Lima para un empleador extranjero

¿Cuánto dinero mueve el sector TI en el Perú?



US$ 10 000 M

mercado peruano de TI en 2025 (estimación Global Data, citada por PROMPERÚ)

US$ 1 209 M

otros servicios empresariales exportados en 2025 (+7%); US$ 83 M en servicios informáticos (2024)

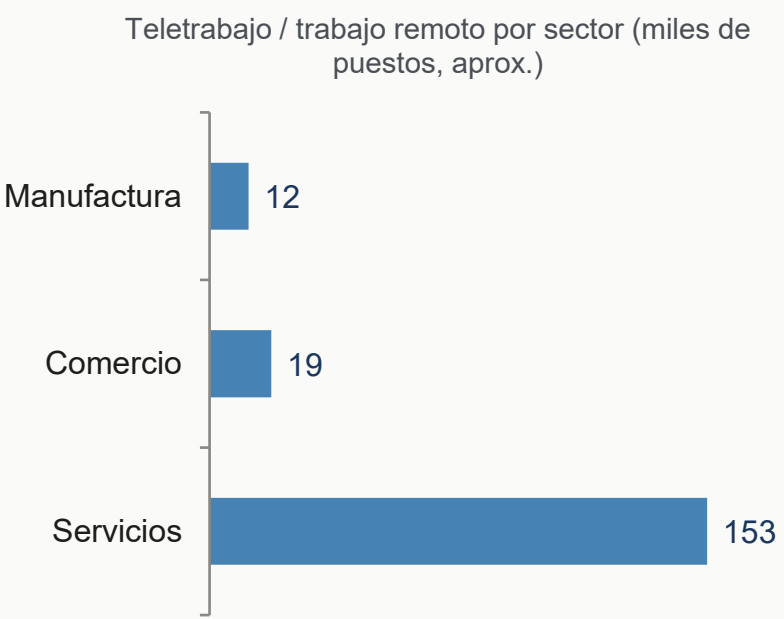
3,2%

crecimiento del PBI proyectado por el MEF para 2026 y en promedio para 2027–2029

Dato clave: no hay cifras oficiales separadas para Staff Augmentation ni EOR, ni proyecciones de TI para 2026–2027. El Estado aún no los mide.

Fuentes: PROMPERÚ, Coyuntura sectorial para software (BCRP, Global Data) e Informe de mercado 2026; MEF, IAPM 2026-2029 (abr. 2026).

El trabajo ya salió de la oficina



194 827

puestos en teletrabajo o trabajo remoto en el sector formal privado (prom. 2024-T1), ~5% del total

S/ 624 M

recaudados en 2025 por el IGV a servicios digitales (D. Leg. 1623), que incluye apps de taxi

777+

plataformas laborales digitales en el mundo, 5 veces más que en 2010 (OIT, 2021)

Fuentes: MTPE, Informe trimestral 2024-T1; SUNAT, Informe de Gestión 2025; OIT (2021), citada en el artículo.

En el Perú debatimos categorías de la industria tradicional

- Núcleo de negocio
- Actividad nuclear
- Actividad principal
- Destaque
- Desplazamiento
- Plazos máximos de contratos
- Eventualidad de la actividad
- Causalidad



El debate en cortes y doctrina

VOLVAMOS A LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

Sin ley específica no significa “todo vale”



Test de laboralidad

Prestación personal de servicios, remuneración y **subordinación.**



Primacía de la realidad

Los hechos ganan a los papeles

El test de laboralidad: tres casillas



Prestación personal

Siempre presente



Remuneración

Siempre presente



Subordinación

¡Aquí se decide todo!

¿Alguien dirige? · ¿Alguien supervisa? · ¿Alguien puede sancionar?
si hay subordinación hay un empleador

Arts. 4 y 9 del D.S. 003-97-TR: dirección, fiscalización y sanción

Mientras tanto, en el mundo … subordinación algorítmica / razonamiento tipológico - funcional

ES

España
Caso Glovo (STS 805/2020) y Ley Rider: presunción de laboralidad

UE

Unión Europea
Directiva 2024/2831: presunción y transparencia algorítmica

UK

Reino Unido
Uber BV v. Aslam (2021): los conductores son workers

CO

Colombia
Corte Suprema, caso Rappi (2022)

MX

México
Reforma LFT 2024: trabajador de plataformas con seguridad social



En síntesis

No cabe limitar la descentralización productiva. Lo que se limita es el fraude. El debate es determinar: ¿quién es el verdadero empleador?

Regla general: en toda prestación personal de servicios remunerada, el empleador es quien ejerce la subordinación.

Excepción: la intermediación laboral (Ley 27626 y su reglamento).



Javier Neves

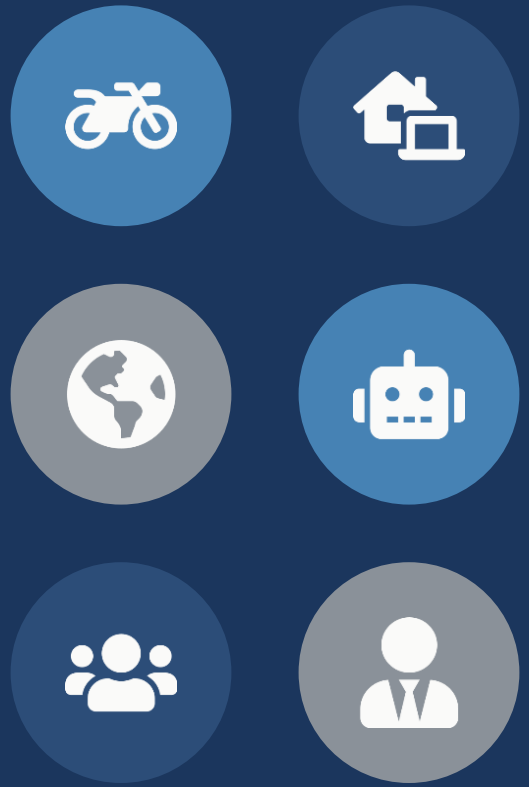
"Los principios no son meras sugerencias o declaraciones programáticas sin valor vinculante, sino verdaderas pautas normativas que, en ausencia de reglas específicas *obligan (…) a resolver el caso concreto ....*"

Su "función integradora u omnicomprensiva opera cuando el ordenamiento laboral no ha previsto la solución para un conflicto determinado, de modo que se produce un vacío. El intérprete debe recurrir entonces a los principios, a fin de buscar en ellos la respuesta que la norma no le suministra."

EOR, Staff Augmentation y otros modelos contractuales

Cuando la discusión sobre tercerización, desplazamiento y destaque pierde sentido

Daniel de la Vega Zavala



Dentons Gallo Barrios Pickmann