

A close-up photograph of two men in dark blue suits shaking hands. The man on the left is wearing a silver watch and a silver bracelet. The man on the right is wearing a dark watch. The background is blurred, showing an office setting with windows.

**Payet
Rey
Cauvi
Pérez**

WEBINAR:

**Principales modificaciones al Reglamento de la Ley que
regula los servicios de tercerización**

Índice

1

Panorama laboral

2

Conceptos preliminares

3

Modificaciones del Reglamento y contingencias laborales

4

Plan de acción

A close-up photograph of two men in blue suits shaking hands. The man on the left is wearing a silver watch, and the man on the right is wearing a dark watch. The background is blurred, suggesting an indoor setting with large windows.

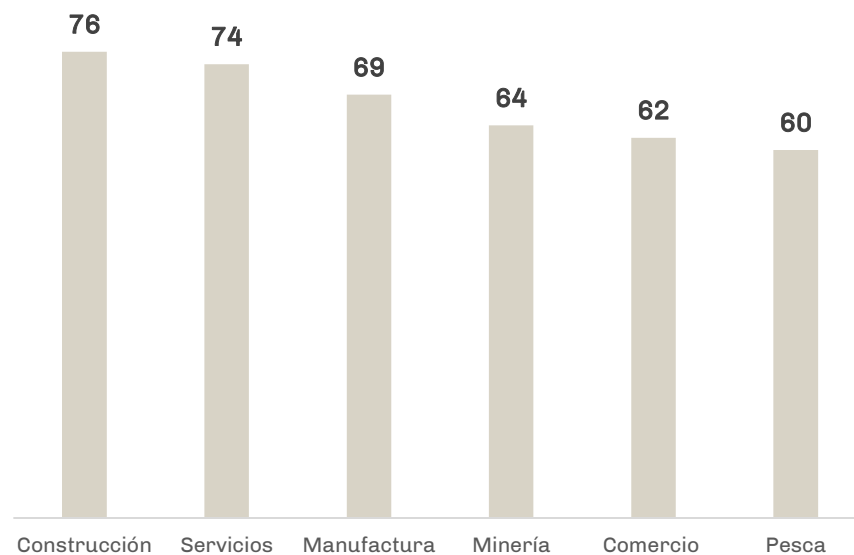
**Payet
Rey
Cauvi
Pérez**

Panorama Laboral



Empresas que tercerizan según sector (2017)

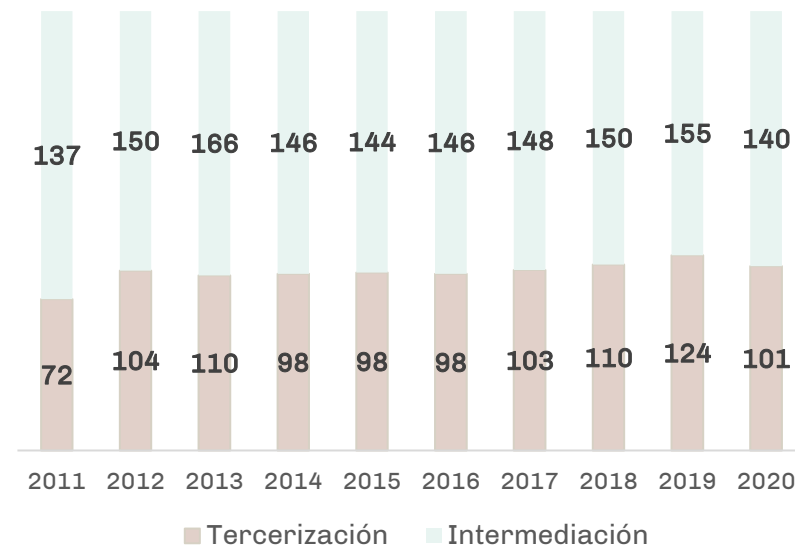
(% de empresas encuestadas)



Fuente: Instituto Peruano de Economía (INE) – Enero 2018

Trabajadores en empresas tercerizadoras y de intermediación (2011 – 2020)

(miles de trabajadores)



Fuente: Instituto Peruano de Economía/ MTPE

Diversos pronunciamientos sobre la materia



1. Casación Laboral 1399-2010-Lima

Sí se puede tercerizar la actividad principal, pues el artículo 3 de la Ley 29245 no lo prohíbe.

2. Sentencias de Acción Popular 764-2011

→ Un Sindicato impugnó la ilegalidad de diversos artículos del Reglamento de la Ley de Tercerización.

→ Se declaró infundada la demanda del Sindicato.

3. Casación Laboral 5659-2016-Lima

→ No se puede tercerizar la actividad principal.

A close-up photograph of two men in dark blue suits shaking hands. The man on the left is wearing a silver watch and a silver bracelet. The man on the right is wearing a dark watch. The background is blurred, showing an indoor setting with warm lighting.

**Payet
Rey
Cauvi
Pérez**

Conceptos Preliminares



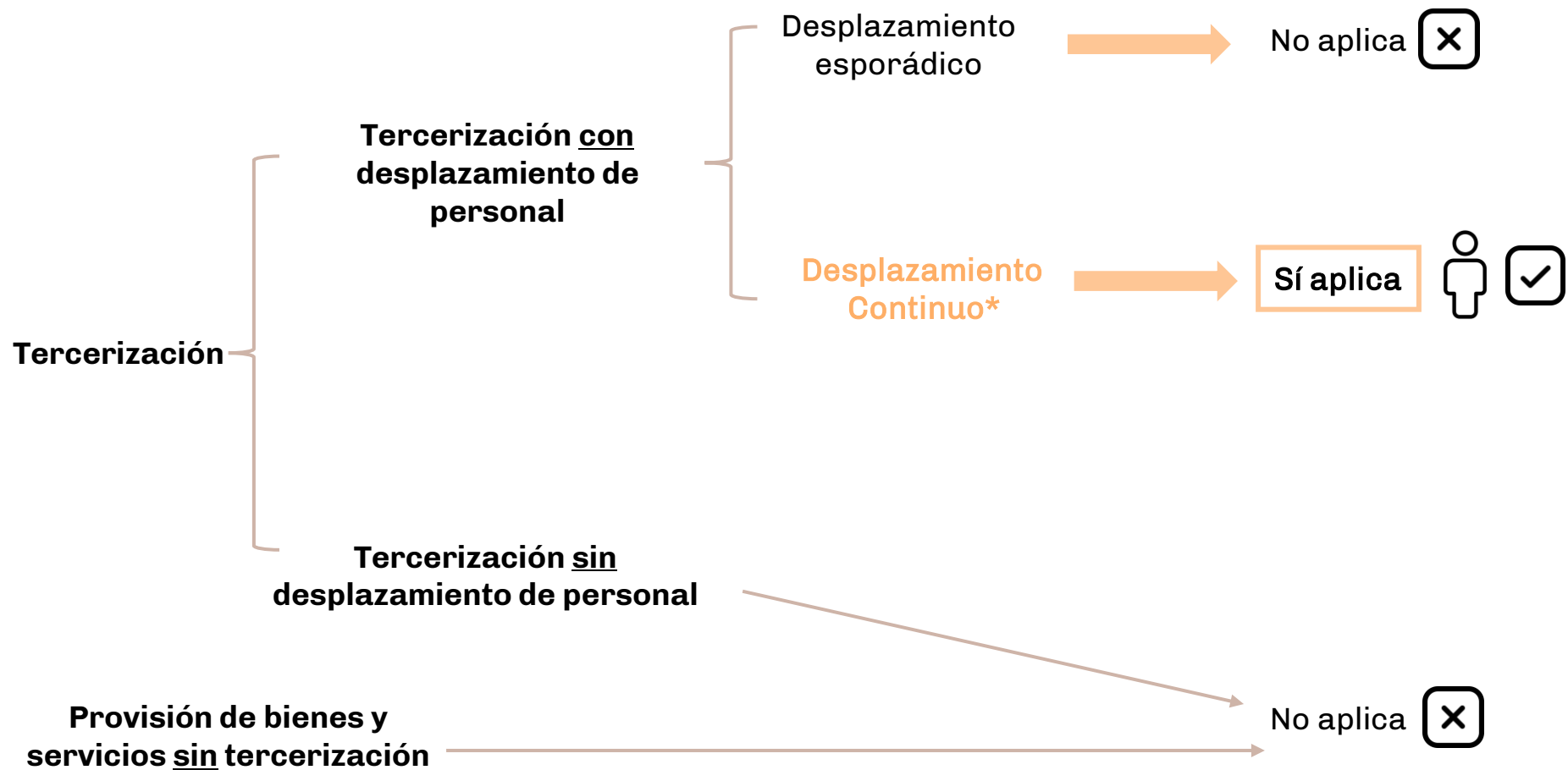
¿Qué regula la Ley 29245?



"Se entiende por tercerización la contratación de empresas para que desarrollen actividades especializadas u obras, siempre que aquellas asuman los servicios prestados por su cuenta y riesgo; cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales; sean responsables por los resultados de sus actividades y sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación.

Constituyen elementos característicos de tales actividades, entre otros, la pluralidad de clientes, que cuente con equipamiento, la inversión de capital y la retribución por obra o servicio. En ningún caso se admite la sola provisión de personal.

La aplicación de este sistema de contratación no restringe el ejercicio de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores". (Artículo 2)





(*) El desplazamiento ocurra cuando menos durante más de un tercio de los días laborables del plazo pactado en el contrato de tercerización; o exceda de 420 horas o 52 días de trabajo efectivo, consecutivos o no, dentro de un semestre.

A close-up photograph of two men in blue suits shaking hands. The man on the left is wearing a silver watch and a silver bracelet. The man on the right is wearing a dark watch. The background is blurred, showing other people in suits.

**Payet
Rey
Cauvi
Pérez**

Modificaciones al Reglamento de la Ley que regula los servicios de tercerización

Definición de actividades especializadas u obras y núcleo del negocio

Tema	 Decreto Supremo 6-2008-TR	 Decreto Supremo 1-2022-TR (Nueva regulación)
Actividades especializadas u obras	Las actividades especializadas u obras son los servicios u obras prestados en un contexto de tercerización, cuya ejecución no supone la simple provisión de personal.	Las actividades especializadas u obras son <u>aquellas actividades vinculadas a la actividad principal de la empresa principal</u> , que exigen un nivel de conocimientos técnicos, científicos o particularmente calificados. Se entiende por obra la ejecución de un encargo concreto vinculado a la actividad principal de la empresa principal, debidamente especificado en el contrato civil suscrito entre la empresa principal y la empresa tercerizadora. Las actividades especializadas u obras, en el marco de la tercerización, no pueden tener por objeto el núcleo del negocio.
Núcleo del negocio	No regulado	El núcleo del negocio forma parte de la actividad principal de la empresa, pero, por sus particulares características, no corresponde a las actividades especializadas u obras que pueden ser objeto de tercerización con desplazamiento. Para identificar el núcleo del negocio en el caso concreto, se debe observar criterios.

Definición de actividades especializadas u obras y núcleo del negocio

Actividad principal
("AP")



Actividades especializadas

Actividades vinculadas a la AP de la empresa principal, **que exigen un nivel de conocimientos técnicos, científicos o particularmente calificados.**



Obras

Ejecución de un encargo concreto vinculado a la AP de la empresa principal, especificado en el contrato entre la empresa principal y la tercerizadora.



Núcleo del negocio

Forma parte de la AP, pero, **no corresponde** a las actividades especializadas que pueden ser objeto de tercerización.

Sí está permitida la tercerización

No está permitida la tercerización

El Reglamento establece **criterios/indicios** para identificar el núcleo del negocio en el **caso en concreto** .

Núcleo del negocio

✓ Criterios para la identificación del núcleo del negocio

1. El objeto social.
2. Lo que la identifica a la empresa frente a sus clientes finales.
3. El elemento diferenciador de la empresa (en el mercado en el que desarrolla sus actividades).
4. La actividad que genera un valor añadido para sus clientes.
5. La actividad que suele reportarle mayores ingresos.



¿Definición?

¿Quién definirá el núcleo del negocio?

¿Lista taxativa?

¿Qué sucede si tercerizo el núcleo de negocio o parte de el?

Supuestos de desnaturalización

Se produce la desnaturalización de la tercerización:



NUEVA REGULACIÓN

Cuando el desplazamiento de trabajadores no tiene por objeto desarrollar actividades principales.

Cuando el desplazamiento de trabajadores **se realiza para el desarrollo de actividades que son el núcleo del negocio.**



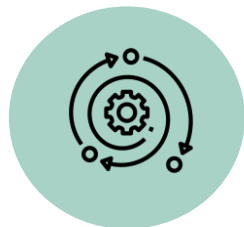
REGULACIÓN ANTERIOR

En caso exista ausencia de autonomía empresarial de la empresa tercerizadora.

Cuando los trabajadores de la empresa tercerizadora están bajo la subordinación de la empresa principal.

En caso de que continúe la prestación de servicios, luego de la cancelación del registro.

Consecuencias de la desnaturalización



La empresa principal es el verdadero empleador de los trabajadores desplazados.

- ¿Desde cuándo? Inicio del desplazamiento.
- Excepto: Prueba en contrario (momento de la desnaturalización).

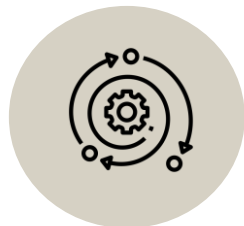
Fiscalización de la SUNAFIL.

- Aplicación de posibles multas administrativas.
- Multas desde S/. 12,098.00 (10 afectados) hasta S/. 241,638.00 (más de 1000 trabajadores).
- Mayor conflictividad.

El contenido de la inspección de la SUNAFIL podría ser utilizado para reclamar la desnaturalización

Nivelación de remuneraciones, reintegro de BBSS, entre otros.

Consecuencias de la desnaturalización



Cuando se verifique la desnaturalización, la inspección de trabajo propone la cancelación del registro.

¿En qué consiste el registro? Declaración del desplazamiento en la planilla.

¿A quién aplica? A la empresa tercerizadora que desplaza personal.

¿Cuáles son las consecuencias de la cancelación del registro?

- La AAT en el procedimiento sancionador declara la cancelación del registro.
- Impedimento de la tercerizadora para desplazar trabajadores a la empresa principal.
- La cancelación se publica en la página web del MTPE.
- Luego de la publicación, la empresa principal debe concluir con el contrato de tercerización.
- La empresa principal tiene un plazo de 30 días calendario para efectuar la adecuación.

Disposiciones sobre la adecuación

¿A quién se aplica?

Empresa principal y tercerizadora

¿Plazo?

180 días calendario. Vigencia diferida

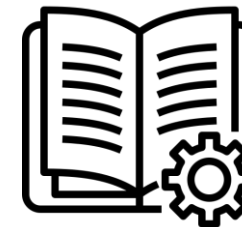
¿Prohibiciones durante el plazo de adecuación?

La tercerizadora **no puede exigir** los contratos laborales de los trabajadores desplazados.

Excepción: Salvo que la empresa principal contrate directamente a dichos trabajadores.

¿Contratos a plazo fijo suscrito entre la tercerizadora y su personal?

¿Renuncia de los trabajadores de la tercerizadora?



Si no existe adecuación a las modificaciones del Reglamento, **se produce la desnaturalización.**

Temas formales



La información sobre la actividad empresarial a ejecutar y en qué unidades productivas o ámbitos de la empresa principal se realiza

**Decreto Supremo
6-2008-TR**



Podrá ser incluida en los contratos de trabajo o transmitida a los trabajadores de la empresa tercerizadora mediante comunicación escrita.

**Decreto Supremo
1-2022-TR**
(Nueva regulación)



Debe ser incluida en los contratos de trabajo de los trabajadores de la empresa tercerizadora.

Se debe especificar la unidad operativa o ámbito de la empresa principal donde el trabajador desplazado ejecutará las actividades.



**Payet
Rey
Cauvi
Pérez**

Plan de Acción



Plan de acción



Revisar los contratos de tercerización con desplazamiento continuo y permanente.

¿Qué revisamos?

- Contratos de tercerización.
- ¿Cómo se ejecuta el servicio en la realidad? (e.g indicios de subordinación, falta de independencia, etc.)
- ¿Existe confusión del personal respecto a su verdadero empleador?
- ¿Hemos recibido alguna notificación de la SUNAFIL sobre formalización?

Escenario 1

Los contratos no son válidos (falta de autonomía y gestión plena del proceso encargado).

Si esta desnaturalizado, el riesgo de fiscalización de SUNAFIL y demandas aumenta.

Escenario 2

Si estamos ante un contrato de tercerización válido.

Plan de acción

Si estamos ante un contrato de tercerización correcto, debemos verificar si es parte de la “actividad principal” o parte del “núcleo del negocio”. Principales sugerencias:



- Revisar el objeto social.
- Delimitar la actividad de la empresa principal y los terceros.
- Mejorar el contrato de tercerización (identificar actividad principal y el núcleo del negocio). El juez o inspector revisará dicho documento.
- Contar con informes –de preferencia de terceros especializados – que justifiquen qué actividades forman parte del núcleo de negocio, y cuáles no.
- Contar con un plan de adecuación, de ser el caso.
- Evaluar riesgos y probabilidad de contingencias laborales en casos límite.
- Empresa principal y tercerizadora → Acción de amparo y/o Acción Popular

En el 2011, una empresa interpuso una demanda de amparo a fin de que se disponga la inaplicación de un Decreto Supremo (sector transporte) por afectar su derecho a la libertad de contratar.

**Payet
Rey
Cauvi
Pérez**



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



Siempre
con el pueblo



Agenda 19

1 Impulsar la aprobación de la Ley General de Trabajo / Código de Trabajo

El MTPE creó una comisión técnica para la elaboración de un anteproyecto del Código Laboral (revisando 13 normas generales y 26 regímenes especiales), cuyo texto se entregará para discusión pública en abril próximo.

Por cumplir

5

Plantear una nueva Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo para garantizar el derecho de afiliación ejercido de actividades sindicales, negociación colectiva y huelga

El MTPE está incorporando los cambios a nivel de ley en el anteproyecto de Código del Trabajo (punto 1). Simultáneamente, la Dirección General de Trabajo está elaborando un proyecto de Decreto Supremo para modificar el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

Por cumplir

7

Evaluar la prohibición de la tercerización de los servicios

El MTPE ha elaborado un proyecto de decreto supremo para modificar el Reglamento de la Ley de Tercerización, excluyendo de su ámbito de aplicación al "núcleo del negocio" de las empresas.



14

Proponer medidas para la condonación de horas de licencia para el grupo de riesgo en el sector privado a consecuencia de las licencias otorgadas durante la Emergencia Sanitaria

El Viceministerio de Trabajo se encuentra desarrollando una propuesta normativa que implica acciones que se considerarán en un cronograma.

En proceso

15

Incrementar la Remuneración Mínima Vital

El MEF, el MTPE y la PCM, en el ámbito de las competencias de cada uno, vienen trabajando una mejora de ese tema en un corto plazo.

En proceso



GRACIAS

Payet, Rey, Cauvi, Pérez Abogados

prpc.com.pe

T:511 612 3202

**Av. Víctor Andrés Belaúnde 147
Edificio Real 3, Piso 12
San Isidro, L 27, Lima - Perú**

