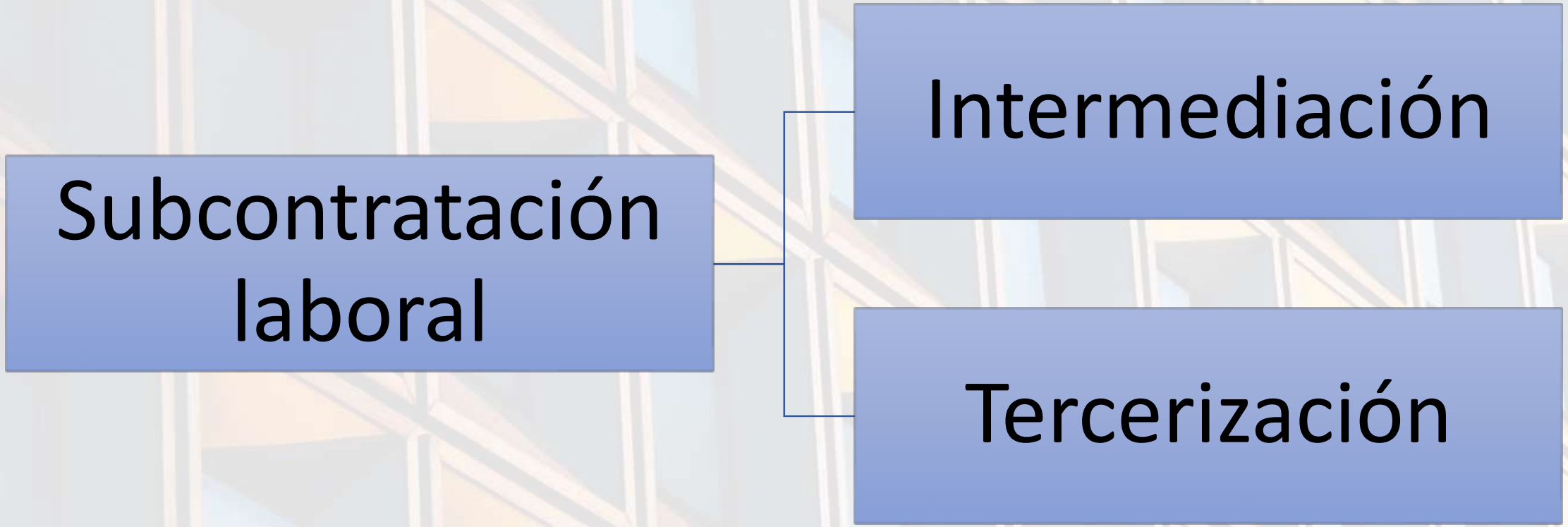
Subcontratación laboral

José María Pacori Cari

Maestro en Derecho por la Universidad Nacional de San Agustín en el Perú – Socio de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social – Miembro de la Asociación Argentina de Derecho Administrativo – Miembro Pleno del Instituto Vasco de Derecho Procesal

Tipos de subcontratación laboral



	Intermediación laboral	Tercerización
Partes	Contrato civil entre la empresa usuaria y la empresa de servicios. Contrato laboral entre los trabajadores y la empresa de servicios	Contrato civil entre la empresa principal y la empresa tercerizadora. Contrato laboral entre los trabajadores y la empresa tercerizadora.
Actividad	La empresa de servicios destaca personal a la usuaria para labores complementarias temporales o especializadas.	La empresa tercerizadora se hace cargo íntegramente de una clase del proceso productivo y cuenta con una organización empresarial propia.
Poder de dirección	La empresa de servicios cede parte de su poder de dirección (dirección y fiscalización) a la usuaria; mientras que mantiene el poder disciplinario.	El poder de dirección lo ejerce íntegramente la empresa tercerizadora.
Diferencia esencial	La empresa de servicios comparte el poder de dirección con la empresa usuaria.	El tercero asume íntegramente el poder de dirección y sus trabajadores están bajo su exclusiva subordinación.
Elemento Típico	Los trabajadores laboran en las instalaciones de la empresa usuaria.	Con desplazamiento de trabajadores y maquinarias a la empresa principal (regulada por el Derecho del Trabajo). Sin desplazamiento de trabajadores ni maquinarias a la empresa principal.

Intermediación laboral

Destacar trabajadores

Marco Legal

Ley 27626 - Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores

Decreto Supremo 003-2002-TR - Establecen disposiciones para la aplicación de las Leyes 27626 y 27696, que regulan la Actividad de las Empresas Especiales de Servicios y de las Cooperativas de Trabajadores

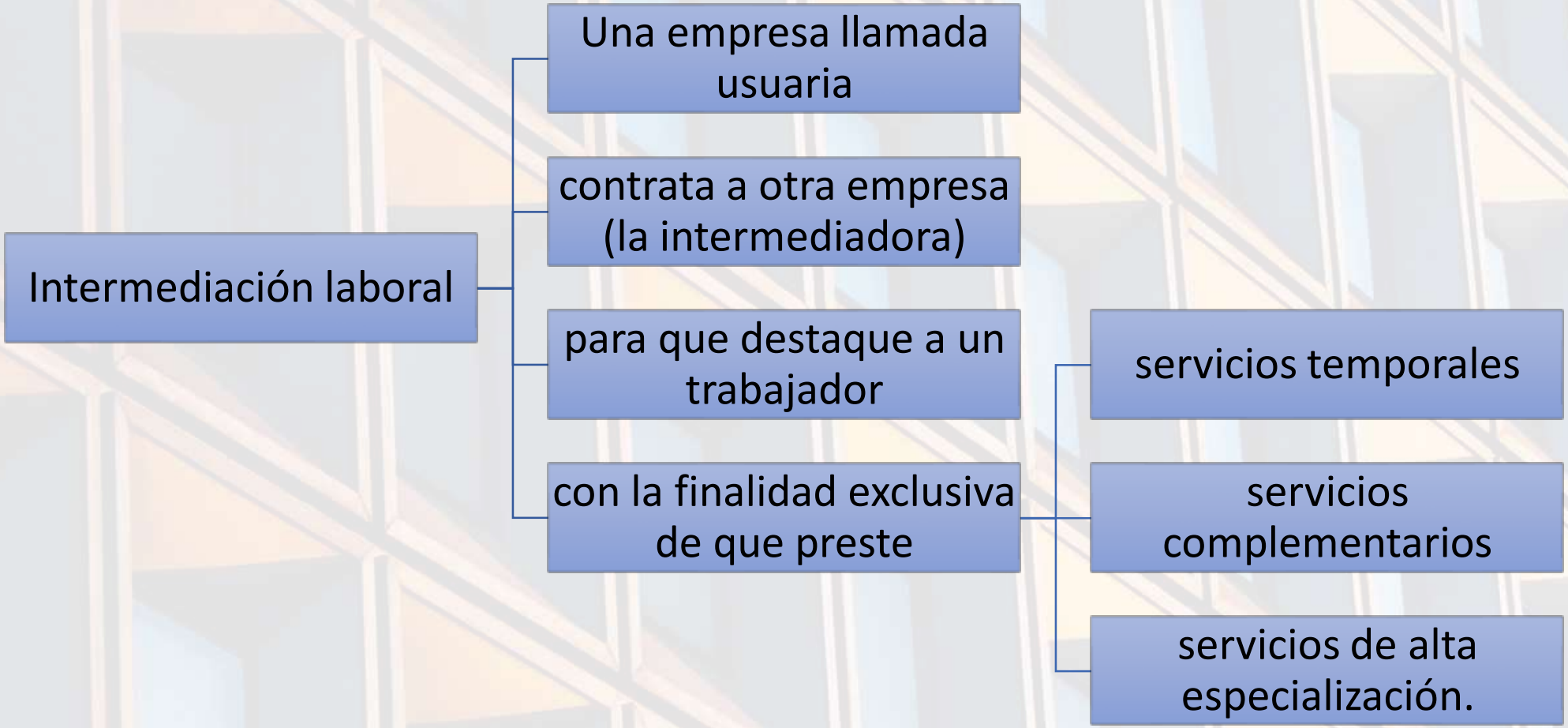
¿Qué es la intermediación laboral?

"La intermediación laboral es una figura en la que una empresa llamada usuaria contrata a otra empresa (la intermediadora) para que destaque a un trabajador con la finalidad exclusiva de que preste servicios temporales, complementarios o de alta especialización.

Para tal efecto, la entidad intermediadora (que es la empleadora del trabajador destacado) y la empresa usuaria suscriben un contrato de naturaleza civil denominado Locación de Servicios, no importando dicho destaque que exista un vínculo laboral con la empresa usuaria.

El Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo ha definido a este tipo de subcontratación laboral como el destaque o cesión de mano de obra por parte de una entidad intermediadora hacia una empresa usuaria, existiendo un vínculo laboral entre la entidad intermediadora y el personal destacado" (STC Expediente 0013-2014-PI/TC).

¿Qué es la intermediación laboral?



Actividad principal

Actividad principal. Constituye actividad principal de la empresa usuaria aquélla que es consustancial al giro del negocio.

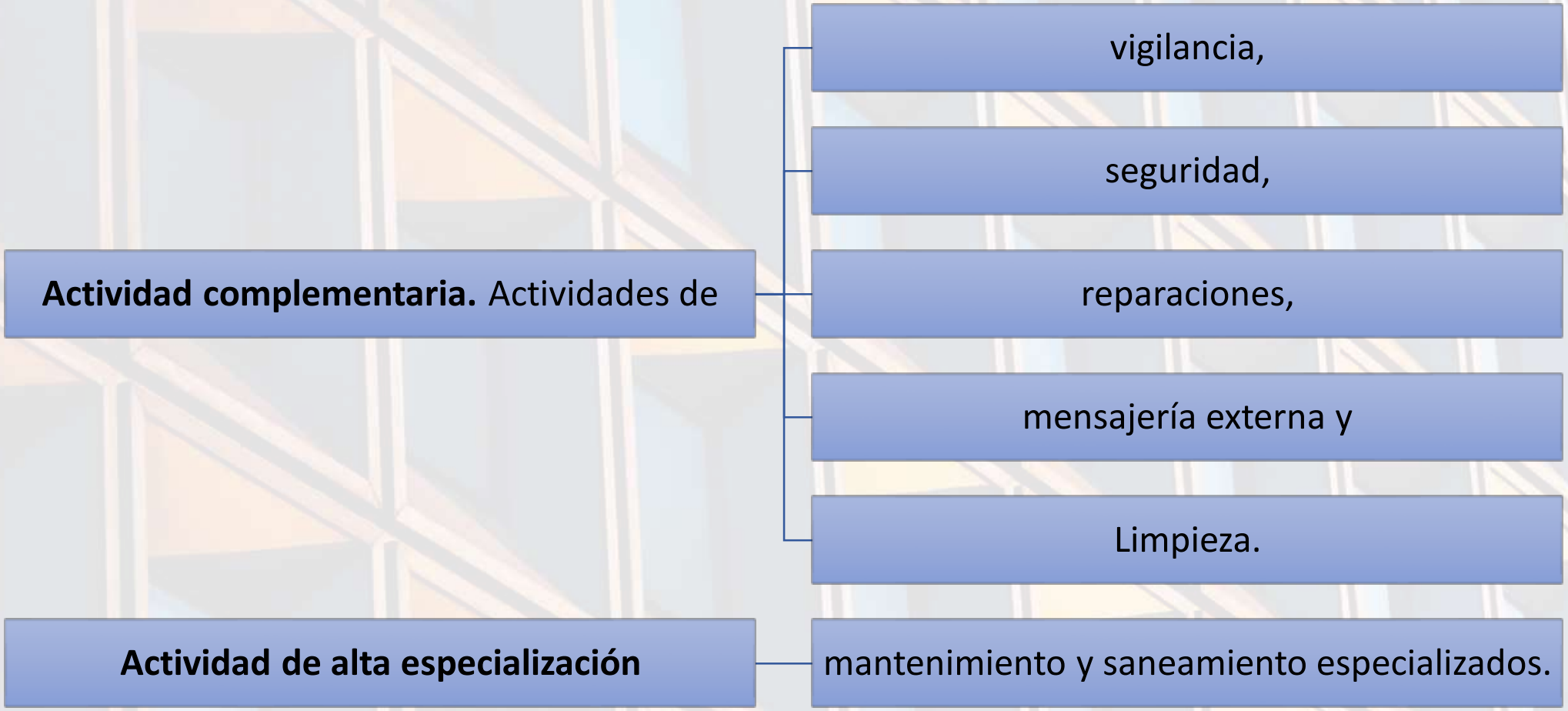
Actividad complementaria. Constituye actividad complementaria de la empresa usuaria aquella que es de carácter auxiliar, no vinculada a la actividad principal, y cuya ausencia o falta de ejecución no interrumpe la actividad empresarial

Actividad de alta especialización. Constituye actividad de alta especialización de la empresa usuaria aquélla auxiliar, secundaria o no vinculada a la actividad principal que exige un alto nivel de conocimientos técnicos, científicos o particularmente calificados

Etapas de la actividad principal



Actividad complementaria y de alta especialización



Clases de intermediación

Intermediación de servicios temporales. Consiste en emplear uno o más trabajadores con el fin de destacarlo temporalmente a una tercera persona, natural o jurídica, denominada empresa usuaria, que dirige y supervisa sus tareas.

Intermediación de servicios complementarios o altamente especializados. Consiste en prestar servicios complementarios o especializados por una persona jurídica, que destaca a su personal a una empresa usuaria, para desarrollar labores complementarias o altamente especializadas, en las que esta última no determina ni supervisa sustancialmente las tareas del trabajador destacado.

Contravenciones

La intermediación laboral será nula de pleno derecho cuando haya tenido por objeto o efecto vulnerar o limitar el ejercicio de derechos colectivos de los trabajadores que pertenecen a la empresa usuaria.

La infracción a los supuestos de intermediación laboral, debidamente comprobada en un procedimiento inspectivo por la Autoridad Administrativa de Trabajo, determinará que, **en aplicación del principio de primacía de la realidad**, se entienda que desde el inicio de la prestación de sus servicios los respectivos trabajadores han tenido contrato de trabajo con la empresa usuaria.

Porcentajes limitativos

El número de trabajadores de empresas de servicios o cooperativas que pueden prestar servicios en las empresas usuarias, bajo modalidad temporal, no podrá exceder del 20% del total de trabajadores de la empresa usuaria.

El porcentaje no será aplicable a los servicios complementarios o especializados, siempre y cuando la empresa de servicios o cooperativa asuma plena autonomía técnica y la responsabilidad para el desarrollo de sus actividades.

Beneficios

Los trabajadores y socios trabajadores de las empresas de servicios y de las cooperativas **gozan de los derechos y beneficios que corresponde a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada**.

Los trabajadores y socios trabajadores de las empresas de servicios o cooperativas, cuando fueren destacados a una empresa usuaria, **tienen derecho durante dicho período de prestación de servicios a percibir las remuneraciones y condiciones de trabajo que la empresa usuaria otorga a sus trabajadores**.

Prohibición de contratación

La empresa usuaria no podrá contratar a una empresa de servicios o cooperativa en los siguientes supuestos:

1. Para cubrir personal que se encuentre ejerciendo el derecho de huelga.

2. Para cubrir personal en otra empresa de servicios o cooperativa.

Empresas de servicios

Las **empresas de servicios temporales** son aquellas personas jurídicas que contratan con terceras denominadas usuarias para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante el destaque de sus trabajadores para desarrollar las labores **bajo el poder de dirección de la empresa usuaria correspondientes a los contratos de naturaleza ocasional y de suplencia**.

Las **empresas de servicios complementarios** son aquellas personas jurídicas que destacan su personal a terceras empresas denominadas usuarias **para desarrollar actividades accesorias o no vinculadas al giro del negocio de éstas**.

Las **empresas de servicios especializados** son aquellas personas jurídicas que brindan servicios de alta especialización en relación a la empresa usuaria que las contrata. En este supuesto **la empresa usuaria carece de facultad de dirección respecto de las tareas que ejecuta el personal destacado** por la empresa de servicios especializados.

Cooperativas de Trabajadores

Las **Cooperativas de Trabajo Temporal** son aquellas constituidas específicamente para destacar a sus socios trabajadores a las empresas usuarias a efectos de que éstos desarrollen labores correspondientes a los contratos de naturaleza ocasional y de suplencia.

Las **Cooperativas de Trabajo y Fomento del Empleo** son las que se dedican, exclusivamente, mediante sus socios trabajadores destacados, a prestar servicios de carácter complementario o especializado

Obligatoriedad de la inscripción en el Registro

La inscripción en el Registro es un requisito esencial para el inicio y desarrollo de las actividades de las entidades de intermediación laboral.

Su inscripción en el Registro las autoriza para desarrollar actividades de intermediación laboral quedando sujeta la vigencia de su autorización a la subsistencia de su Registro.

La inscripción en el Registro deberá realizarse ante la Autoridad Administrativa de Trabajo competente del lugar donde la entidad desarrollará sus actividades.

Desnaturalización de la intermediación laboral (STC Expediente 0013-2014-PI/TC)

a. Se exceden los porcentajes limitativos para la intermediación de servicios temporales

b. Se realiza la intermediación para servicios temporales distintos de los que pueden ser cubiertos por los contratos de naturaleza ocasional o de suplencia.

c. Se realiza la intermediación para labores distintas a las reguladas

d. El incumplimiento de las obligaciones de la empresa usuaria es reiterativo.

Tercerización laboral

Cesión de una etapa productiva de la empresa

Marco legal

Ley 29245. Ley que regula los servicios de tercerización.

Decreto Supremo 006-2008-TR. Reglamento de la Ley Nº 29245 y del Decreto Legislativo Nº 1038, que regulan los servicios de tercerización

Tercerización laboral (i)

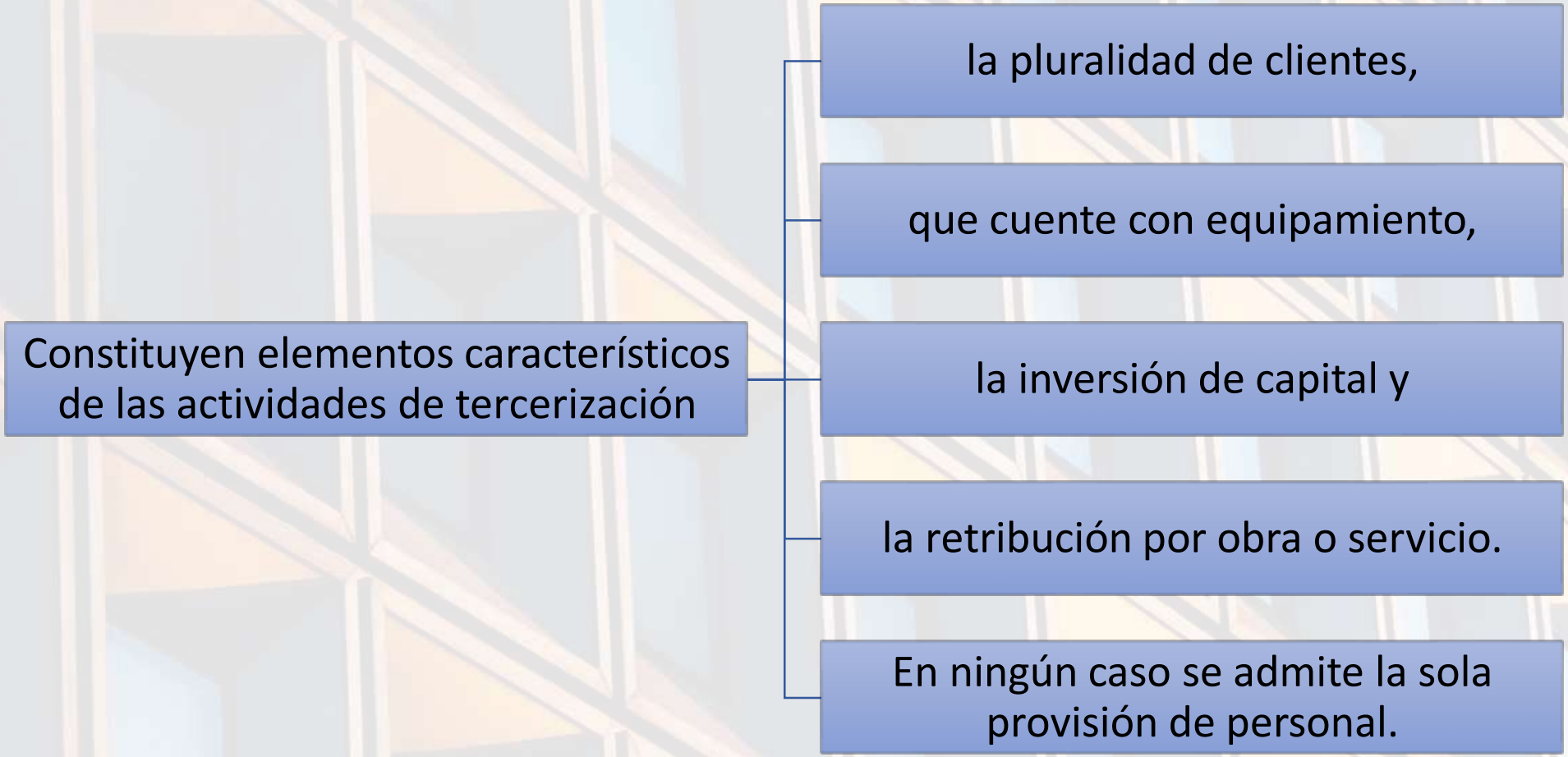
“Se entiende por tercerización la contratación de empresas para que desarrollen actividades especializadas u obras, siempre que aquellas asuman los servicios prestados por su cuenta y riesgo, cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales, sean responsables por los resultados de sus actividades y sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación, siendo el elemento determinante la autonomía” (Casación Laboral 112-2022 Lima de fecha 06 de junio de 2024).

Tercerización laboral (ii)

Se entiende por tercerización la contratación de empresas para que desarrollen actividades especializadas u obras, siempre que la empresa tercerizadora

- 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.

Elementos de la tercerización



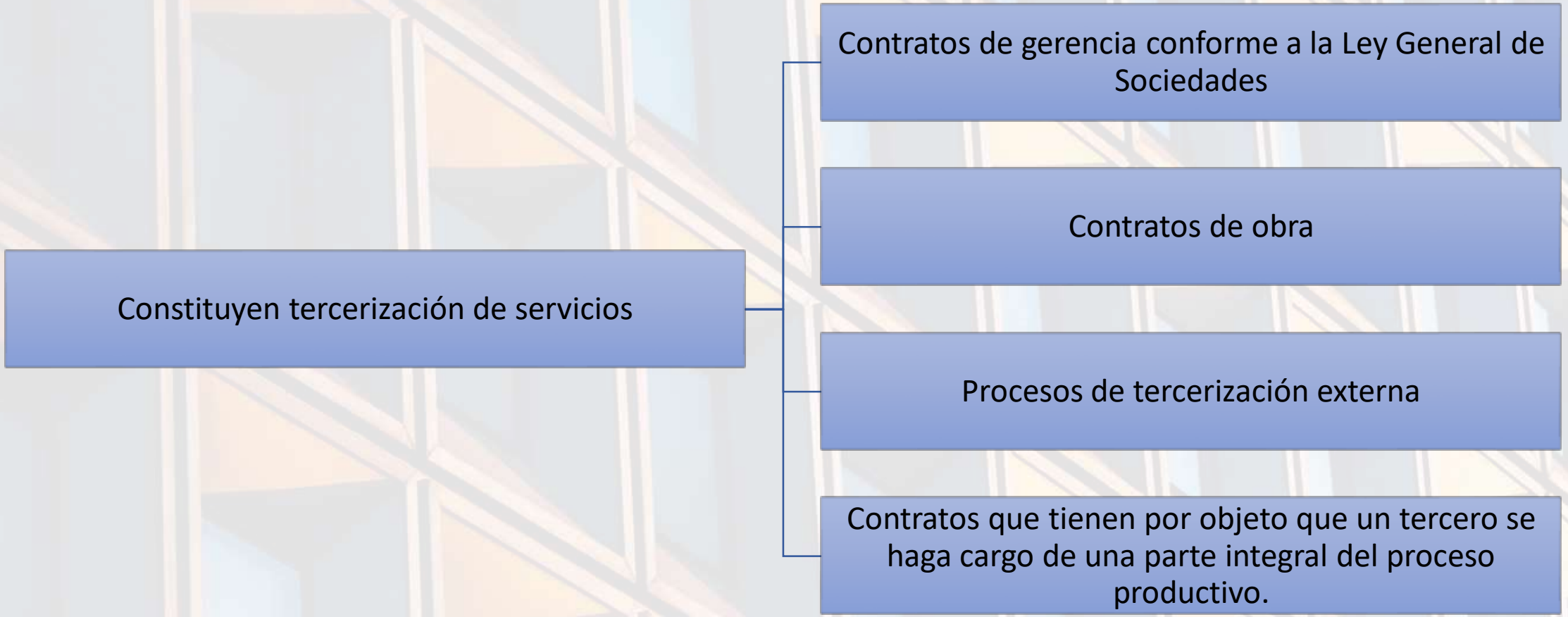
Relación de Tercerización

Empresa principal. Empresa que **encarga o delega el desarrollo de una o más partes de su actividad principal** a una empresa tercerizadora.

Empresa tercerizadora. Empresa que **lleva a cabo el servicio u obra contratado por la empresa principal, a través de sus propios trabajadores, quienes se encuentran bajo su exclusiva subordinación**. Son consideradas como empresas tercerizadoras, tanto las empresas contratistas como las subcontratistas.

Desplazamiento de personal. Es el traslado del trabajador o trabajadores de la empresa tercerizadora al centro de trabajo o de operaciones de la empresa principal, **manteniéndose en todo momento bajo la exclusiva subordinación de aquélla**.

Casos de tercerización de servicios



Desplazamiento de personal a la empresa principal

Los contratos donde el personal de la empresa tercerizadora realiza el trabajo especializado u obra en las unidades productivas o ámbitos de la empresa principal

no deben afectar los derechos laborales y de seguridad social de dichos trabajadores

manteniéndose la subordinación de los mismos respecto de la empresa que presta los servicios de tercerización

lo cual debe constar por escrito en dicho contrato, en el cual debe especificarse cuál es la actividad empresarial a ejecutar y en qué unidades productivas o ámbitos de la empresa principal se realiza.

Registro de las empresas tercerizadoras

Para iniciar y desarrollar sus actividades, las empresas tercerizadoras se inscriben en un Registro Nacional de Empresas Tercerizadoras a cargo de la Autoridad Administrativa de Trabajo, en un plazo de treinta (30) días hábiles de su constitución.

La inscripción en el Registro se realiza ante la Autoridad Administrativa de Trabajo competente del lugar donde la empresa desarrolla sus actividades, quedando sujeta la vigencia de su autorización a la subsistencia de su registro.

Desnaturalización de la tercerización laboral (STC Expediente 0013-2014-PI/TC)

a. De la verificación y análisis razonable, se establece la ausencia de autonomía empresarial de la empresa tercerizadora.

b. Cuando los trabajadores de la empresa tercerizadora se encuentran bajo la supervisión o subordinación de la empresa principal.

c. En caso los trabajadores de la empresa tercerizadora continúen prestando servicios en la empresa principal, a pesar de que a la empresa tercerizadora se le haya cancelado el registro.

- Muchas gracias
- **Estudio Jurídico de Abogados**
- **Corporación Hiram Servicios Legales**
- Contacto
- corporacionhiramsl@gmail.com
- Teléfono móvil y WhatsApp +51 959666272
- Abogado José María Pacori Cari