



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

### G) ¿Qué entendemos por Solidaridad?

1. Cuando la empresa de tercerización realice servicios el cual involucre desplazamiento de personal, existe responsabilidad solidaria con la empresa principal por el pago de derechos y beneficios laborales y obligaciones de seguridad social, sólo de origen legal, por el tiempo en que el trabajador estuvo desplazado.
2. Vigencia: Hasta 1 año posterior a la culminación del desplazamiento.
3. La empresa principal tiene el derecho de repetición ante la empresa de tercerización y adquiere los derechos y privilegios del crédito laboral en caso de insolvencia o quiebra.

### H) ¿Qué entendemos por derecho a información a los trabajadores?

La empresa tercerizadora debe informar a los trabajadores desplazados y a sus representantes, al sindicato y trabajadores de la empresa principal:

1. Identidad de la empresa principal
2. Actividades objeto del contrato
3. Lugar de ejecución

El incumplimiento de esta obligación constituye infracción administrativa.

### I) ¿Dónde deben inscribirse estas empresas de Tercerización?

Deben inscribirse en el Registro Nacional De Empresas Tercerizadoras a cargo de la Autoridad Administrativa de Trabajo del lugar donde la empresa desarrolla sus actividades en un plazo de 30 días hábiles de su constitución.

#### Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

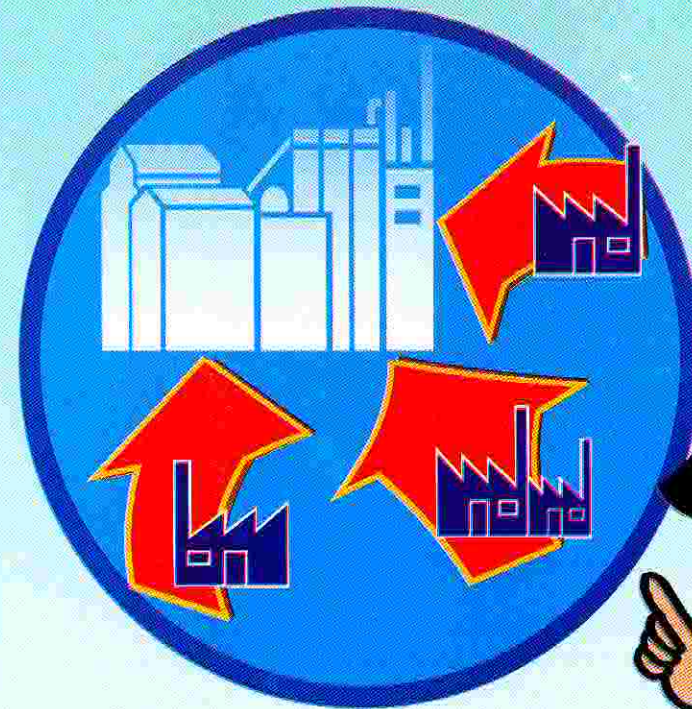
Dirección Nacional de Inspección del Trabajo  
Programa de Difusión de la Legislación Laboral - PRODLAB

#### Informes:

315-6000 Anexo: 3056, 3058, 3059, 3060, 3062

#### Líneas Directas:

315-7211 - 315-7214 - 315-7215 - 315-7217 - 315-7218



Sabes que es una  
**TERCERIZACIÓN**  
de Servicios



## Tercerización

\* Ley 29245 (24-06-2008)

\* Decreto Legislativo Nº 1038 (25-06-2008)

\* Decreto Supremo 006 -2008 (12-09-2008)

### A) ¿Cuándo decimos que estamos ante una Tercerización?

Decimos que estamos frente a una tercerización cuando contratamos a una empresa para que desarrollen actividades especializadas u obras, siempre que:

1. Asuman los servicios prestados por su cuenta y riesgo.
2. Cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales.
3. Sean responsables por los resultados de sus actividades.
4. Sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación.

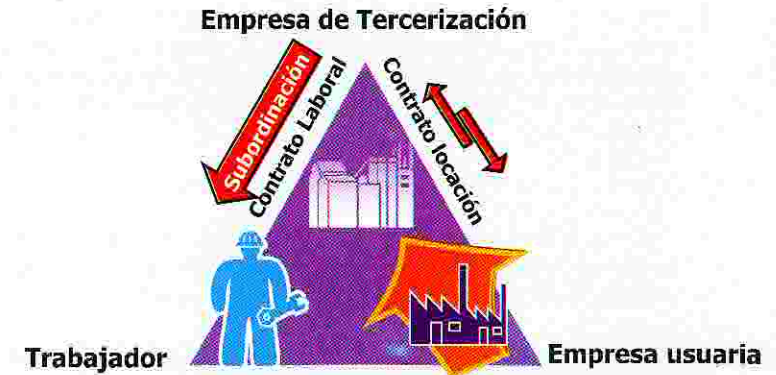
### B) Cuáles son los elementos característicos?

1. Pluralidad de clientes, otorgándose el plazo de un año para cumplir con esta característica; en casos excepcionales no se considera como elemento característico.
2. Contar con equipamiento propio.
3. Inversión de capital.
4. Retribución por obra o servicio.

### C) En que casos se constituye la Tercerización?

1. Contratos de gerencia, conforme a la LGS.
2. Contratos de obra.
3. Procesos de tercerización externa.
4. Contratos que tienen por objeto que un tercero se haga cargo de una parte integral del proceso productivo.
5. Subcontratación.

### D) Partes de la Relación de Tercerización con desplazamiento



Subordinación del Trabajador	Si en relación con la empresa de tercerización No en relación con la empresa usuaria
Desplazamiento	Con desplazamiento de personal
Actividades	Especializadas u obras
Prestador del servicio	Persona Jurídica
Limites	No
Solidaridad	Si
Carta Fianza	Si
Fraude	Primacía de la Realidad
Igualdad salarial	No
Derecho de Información	Si

### E) Cuándo se desnaturaliza la Tercerización?

Los contratos de tercerización que no cumplan con los elementos característicos descritos en el literal A y que implique una simple provisión de personal.

Los trabajadores desplazados de la empresa tercerizadoras tengan una relación de trabajo directa e inmediata con la empresa principal.

### F) Qué sucede con los Derechos Sindicales?

La tercerización de servicios y la contratación sujeta a modalidad, incluyendo aquella realizada en la tercerización de servicios, no puede ser utilizada con la intención o efecto de limitar o perjudicar la libertad sindical, derecho de negociación colectiva, interferir en las actividades de las organizaciones sindicales, sustituir a un trabajador en huelga o afectar a trabajadores protegidos por el fuero sindical.