

GESTIÓN DE CONTRATATISTAS  
**CONTRATOS, TERCERIZACIÓN  
INTERMEDIACIÓN**

# NORMAS DE SEGURIDAD



# OBJETIVO DEL CURSO

- Identificar la importancia de conocer la gestión y control de los contratistas en el desarrollo de sus actividades para impulsar la competitividad de la empresa.
- Reconocer las principales obligaciones legales y laborales vigentes con el fin de prevenir pérdidas en la gestión del negocio.

# TEMARIO

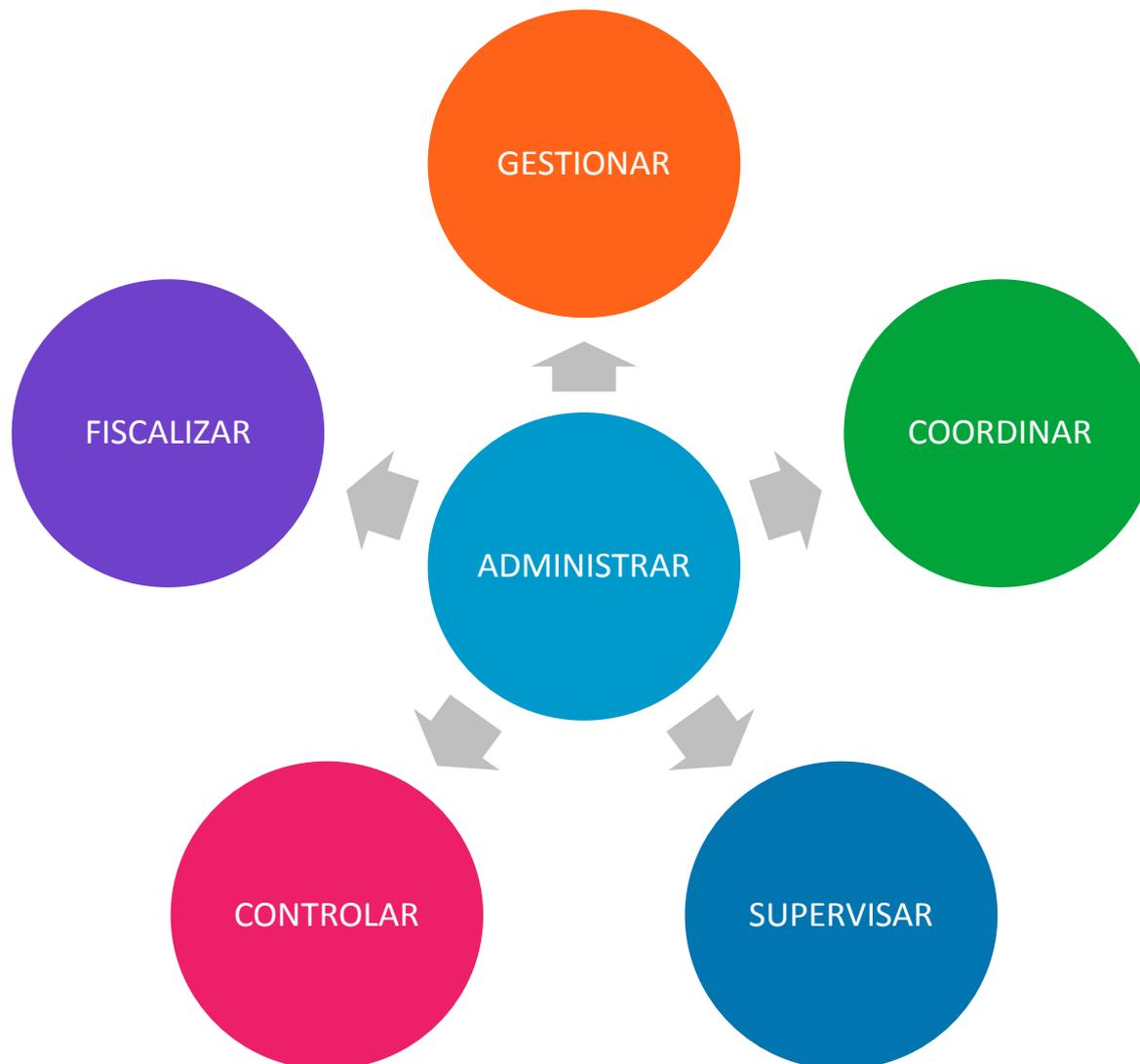
1. Administración de Contratistas
2. Administración de Contratos de Trabajo
3. Tercerización de Servicios
4. Intermediación Laboral
5. Seguridad y Salud en el Trabajo
6. Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo
7. La Inspección del Trabajo

# TEMARIO

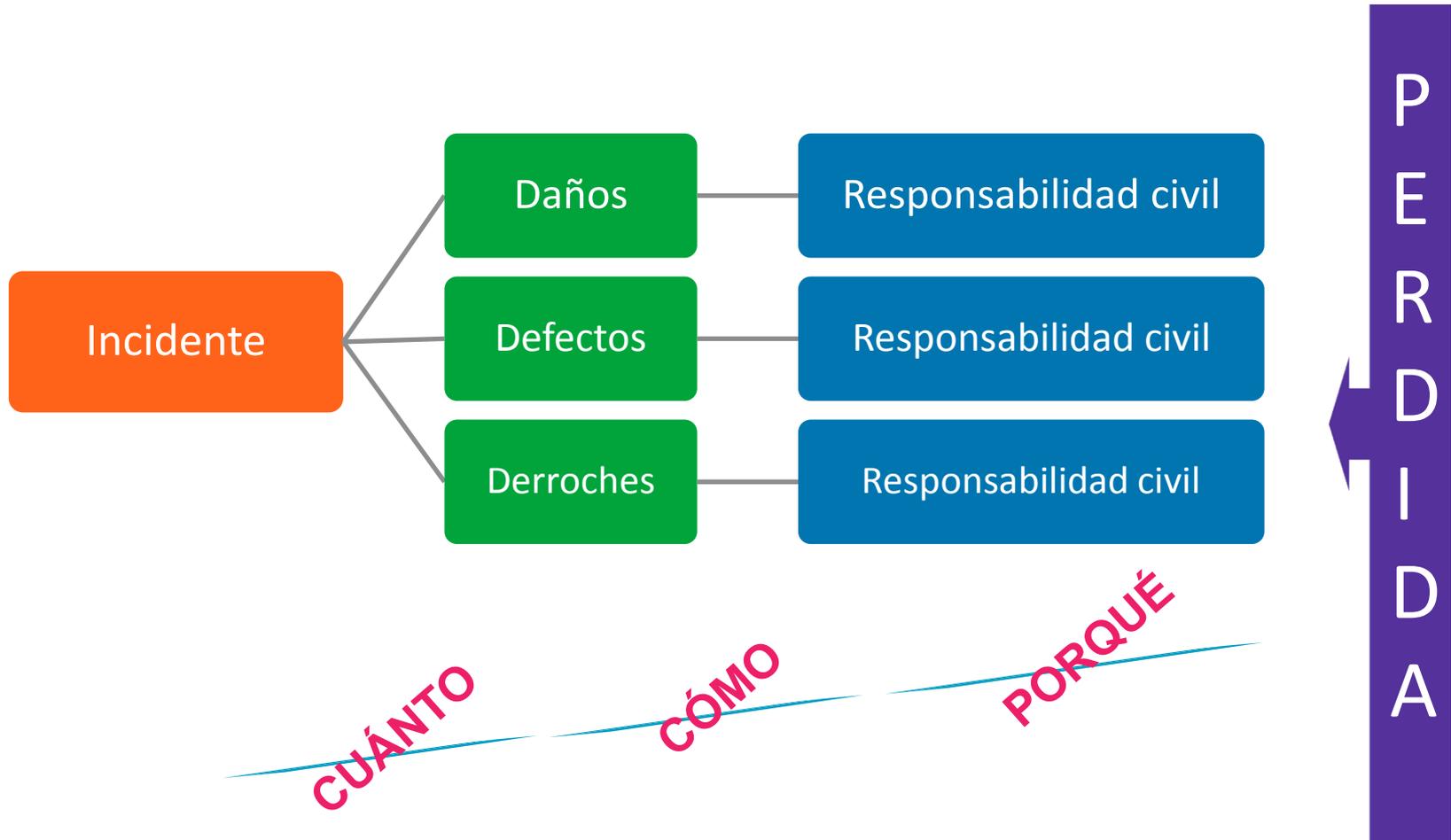


# 1. ADMINISTRACIÓN DE CONTRATISTAS

# ADMINISTRACIÓN DE CONTRATISTAS



# EVALUANDO PÉRDIDAS



# EVALUANDO PÉRDIDAS

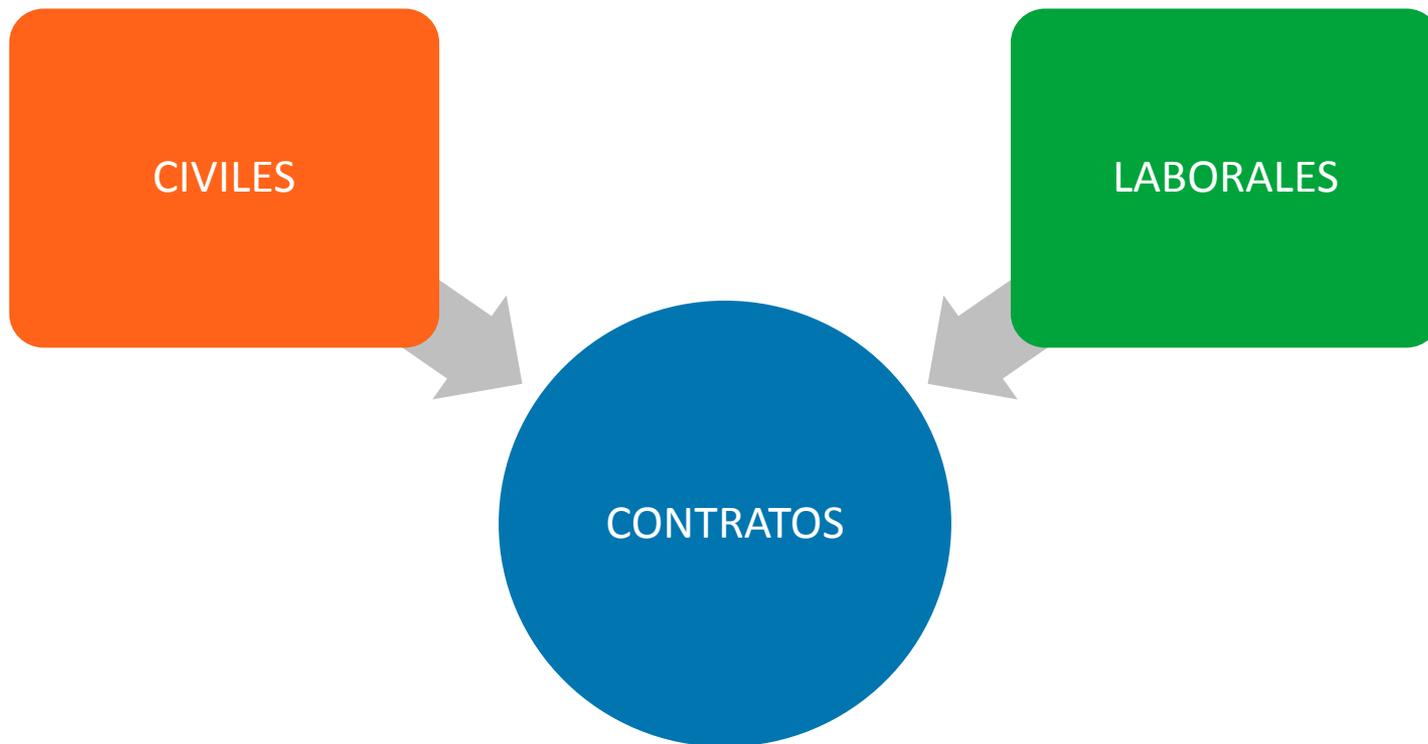


# 2. ADMINISTRACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO

Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral

Decreto Supremo N° 001-97-TR, Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo

# ADMINISTRACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO



# ADMINISTRACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO



# ADMINISTRACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO



# ADMINISTRACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO



# ADMINISTRACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO

Tipo	Modalidad del contrato	Duración máxima	Artículos
Temporal	Inicio o incremento de actividad	3 años	57°
	Necesidades del mercado	5 años	58°
	Reconversión empresarial	2 años	59°
Accidental	Ocasional	6 meses	60°
	Suplencia	Resulte necesaria	61°
	Emergencia	Resulte necesaria	62°
Obra Servicio	Obra determinada o servicio específico	Resulte necesaria	63°
	Intermitente	No tiene plazo de duración	64° - 66°
	Temporada	Depende de la duración de la temporada	67° - 71°

# TIPOS DE CONTRATO DE TRABAJO

---

## Contrato por inicio o incremento de actividad

**Nueva actividad:** inicio de actividad productiva, la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, el inicio de nuevas actividades o el incremento de las existentes dentro de la empresa.

---

**Inicio de actividad productiva:** constancia de inscripción de constitución de la empresa y licencia de funcionamiento y la autorización de la autoridad para desarrollar la actividad.

---

**Instalación o apertura:** documento que acredite la propiedad, posesión o autorización de uso del bien inmueble donde funciona el establecimiento.

---

**Inicio de nuevas actividades o incremento de las actividades:** licencia de funcionamiento, autorización de la autoridad, registro de compras y ventas, guías de remisión, facturas y/o comprobantes de pago.

---

# TIPOS DE CONTRATO DE TRABAJO

---

## Contrato por necesidades de mercado

Se celebra para atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente.

---

El incremento debe ser temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional.

---

Documentos que acrediten las variaciones sustanciales de la demandan, inclusive las variaciones cíclicas y/o de temporada. Documento que acredite el incremento temporal e imprevisible, libros contables, registro de compra y ventas, guías de remisión, facturas y/o comprobantes de pago.

---

# TIPOS DE CONTRATO DE TRABAJO

---

**Contrato por reconversión empresarial**

Sustitución, ampliación o modificación de las actividades. Variación de carácter tecnológico (maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos).

---

Documentos que acrediten: Constancia de inscripción de la constitución, licencia de funcionamiento, contratos/boletas/facturas u documentos que acrediten el cambio de giro, guía de remisión, libros contables, registro de compras y ventas.

---

# TIPOS DE CONTRATO DE TRABAJO

---

## Contrato ocasional

Necesidad de personal para atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo.

---

Labores habituales: Labores ordinarias o normalmente que se desarrollan en la empresa, pudiendo referir a las actividades o procesos principales (giro del negocio) o las complementarias de carácter permanente.

---

Labores no habituales o transitorias: Labores extraordinarias y distintas a las que normalmente desarrolla la empresa y que son requeridas de manera temporal.

---

Acta de constitución, constancia de inscripción, organigrama de la empresa, documentos que justifiquen la necesidad transitoria del trabajador.

---

# TIPOS DE CONTRATO DE TRABAJO

---

## Contrato de suplencia

Sustitución de un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentra suspendido por alguna causa justificada o efecto de disposiciones convencionales del centro de trabajo.

---

**Suspensión del contrato:** Suspensión de las prestaciones y no como suspensión del vínculo contractual.

---

**Derecho de reserva del puesto:** El trabajador sustituido tiene derecho a ser incorporado a su puesto de trabajo una vez que se cumpla o extinga la causa que originó la suspensión de su prestación o servicios.

---

Documentos idóneos y pertinentes que justifique la necesidad de reemplazar temporalmente al trabajador (licencia sindical, descansos médicos, entre otros).

---

# TIPOS DE CONTRATO DE TRABAJO

---

## Contrato de emergencia

Cubrir necesidades ocasionadas por la ocurrencia de acontecimientos extraordinarios, promovidas por caso fortuito o fuerza mayor – inevitables, imprevisibles e irresistibles.

---

Casos Fortuito: Ajeno a la voluntad de las partes producido por la naturaleza.

Fuerza Mayor: Hecho ajeno a la voluntad de las partes, producido por un tercero.

---

Documentos pertinentes emitidos por terceros que acrediten la ocurrencia del caso fortuito o fuerza mayor (informe técnico de Defensa Civil, reportes periodísticos, entre otros)

---

# TIPOS DE CONTRATO DE TRABAJO

---

## Contrato para obra o servicio

Podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación.

---

**Documentos que acreditan:** Contrato civil de obra y/o de locación de servicios que contiene la descripción de la ejecución de la obra o el servicio a realizarse; documentos que permitan identificar y acreditar la existencia de la obra o servicio, documentos que permitan identificar las labores realizadas, esto es, las que describen el puesto de trabajo, las actividades y tareas desarrolladas, pago por la ejecución de la obra o el servicio brindado, entre otros.

# TIPOS DE CONTRATO DE TRABAJO

## Contrato

### Intermitente

---

**Cubrir las necesidades** de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas.

---

**Requisito esencial:** Consignarse con mayor precisión las circunstancias o condiciones que deben observarse para que se reanude en cada oportunidad la labor objeto del contrato.

---

**Derecho de preferencia:** El trabajador tenderá derecho preferencial en la contratación pudiendo consignarse en el contrato inicial o primigenio tal derecho, operando de forma automática. El término para ejercer este derecho es de cinco (05) días hábiles, a partir de la notificación al trabajador del reinicio de la actividad.

---

Documentos internos que permiten identificar las circunstancias o condiciones que deben observarse para que se reanude en cada oportunidad la labor intermitente del contrato. Documento que acredite la comunicación para el ejercicio del derecho de preferencia.

---

# TIPOS DE CONTRATO DE TRABAJO

## Contrato

### Intermitente

Atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, en determinadas épocas del año y que se repiten en períodos equivalentes en cada ciclo. Incrementos regulares y periódicos de nivel de la actividad normal de la empresa o explotación, producto de un aumento sustancial de la demanda durante una parte del año. Actividades feriales. .

Requisitos esenciales: Debe constar necesariamente la duración de la temporada, la naturaleza de la actividad de la empresa o establecimiento y la naturaleza de la labor.

Derecho de preferencia: Dos temporadas consecutivas o tres alternadas tendrá derecho a ser contratado en las temporadas siguientes. El trabajador debe presentarse en la empresa dentro de los 15 días al inicio de la temporada. Caducará su derecho a solicitar su readmisión.

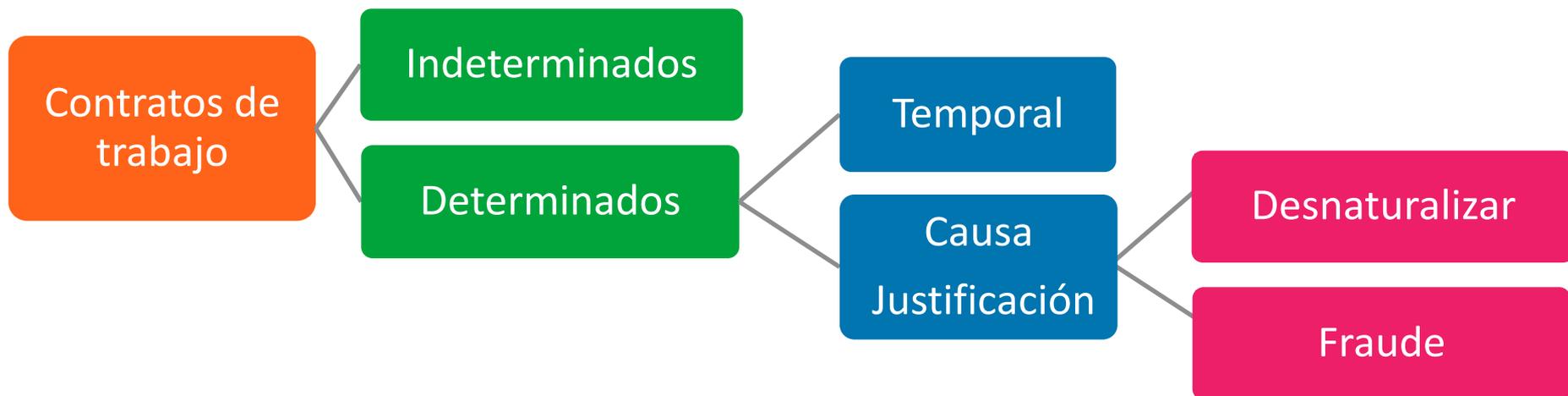
Documentación que acredite la temporada, organigrama, nivel de producción para la revisión de los ciclos en los últimos tres (03) años, entre otros.

# TIPOS DE CONTRATO DE TRABAJO

Supuesto de desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad

1. El trabajador continúa laborando, después de la fecha de vencimiento.
2. Si el trabajador continúa laborando, después de concluida la obra o el servicio.
3. Si el titular del puesto no se reincorpora.
4. Cuando se demuestre simulación o fraude.
5. Si el trabajador realiza labores distintas a las pactadas.
6. Si se verifica a realización de servicios sin haberse suscrito contratos o prórrogas.
7. Si se contrató a un trabajador (indefinido), antes del de haberse transcurrido un año.
8. Si no se acredita el inicio de la actividad productiva.
9. Si no se demuestra el incremento de la producción.
10. Si no se demuestra la ampliación, modificación o sustitución de maquinarias.
11. Entre otros.

# ADMINISTRACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO



# ADMINISTRACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO

No solamente  
lo que las  
partes puedan  
informar



La  
demostración  
de una real  
subordinación  
y/p  
dependencia

¿Qué determina la aplicación del principio de primacía?

# ADMINISTRACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO

Para nadie resulta extraño que un gran segmento de la población laboral peruana se encuentre en la INFORMALIDAD, es decir, “sin contrato” o en otros casos sujeto a una forma como el contrato civil de locación de servicios que “disfraza” una relación de trabajo; ambos casos evidentemente tienen el afán de evitar derechos laborales; empero, tal situación genera una frustración al trabajador, debido a la imposibilidad de demostrar la existencia de un contrato de trabajo, por no tener documento escrito, no figurar en planilla y, por ende, no ser pasible de los descuentos de ley para financiar las diversas prestaciones sociales.

A fin de superar los inconvenientes referidos y facilitar la acreditación de la existencia de un contrato de trabajo, aparece en escena la figura de la “presunción de laboralidad” o “presunción de existencia del contrato de trabajo”.

# ADMINISTRACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO

Presunción de Laboralidad		
Fundamento “Verdad Verdadera”	Deriva “Principio Protector”	Instrumento procesar que permite alegar la existencia de vínculo laboral

# ADMINISTRACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO

## Indicios



- Cualquier cosa
- Cualquier circunstancia
- Cualquier comportamiento

## Primacía de la Realidad



- Discordancia
- Documentos - Hechos
- Subordinación/Dependencia

# ADMINISTRACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO

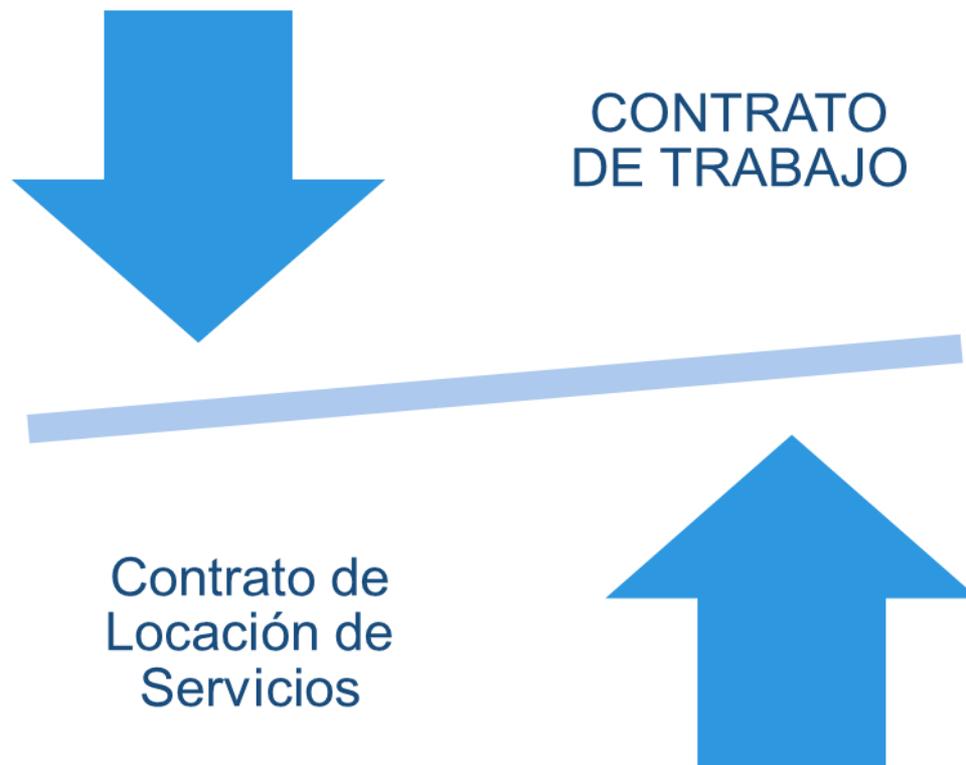
## Artículo 23.2

Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario

De bloqueo:  
No existe contrato de trabajo si no hay prestación personal de servicios.

De destrucción:  
No existe contrato de trabajo indeterminado.

# ADMINISTRACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO



# 3. TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS

Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización.

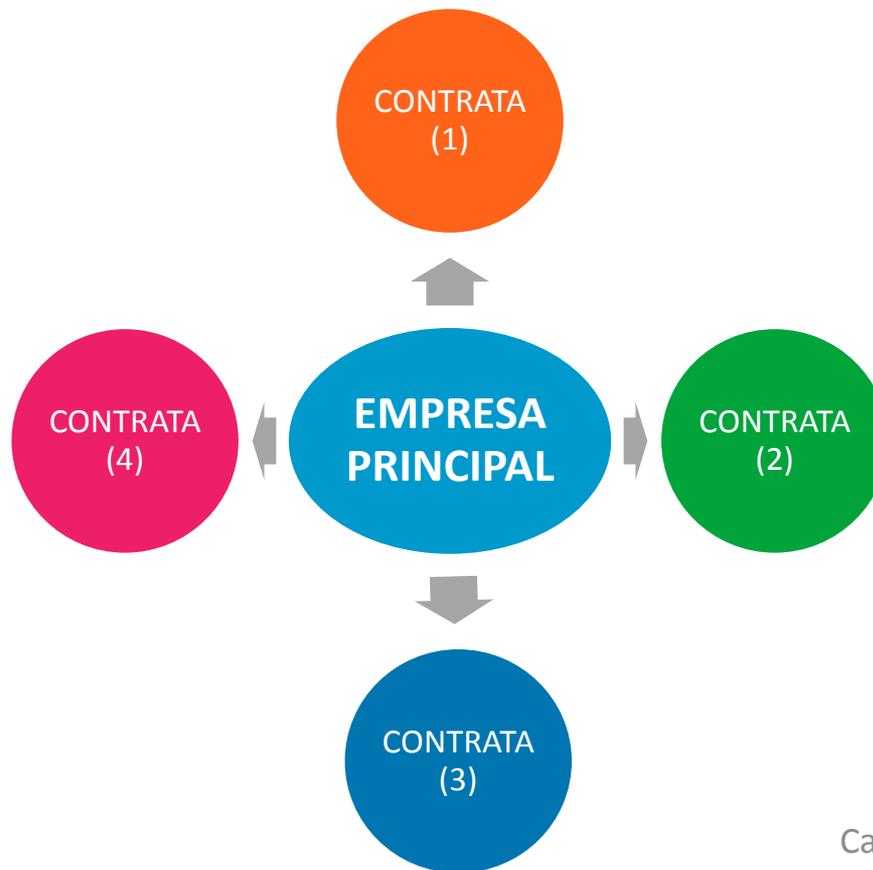
Decreto Supremo N° 006-2008-TR, Reglamento de la Ley N° 29245 y del Decreto Legislativo N° 1038, que regulan los servicios de tercerización.

# TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS

“La inspeccionada alega que la empresa A no le correspondería ser responsable solidario, toda vez que al no tener relación contractual con el trabajador, menos tendría la empresa A relación con la inspeccionada”

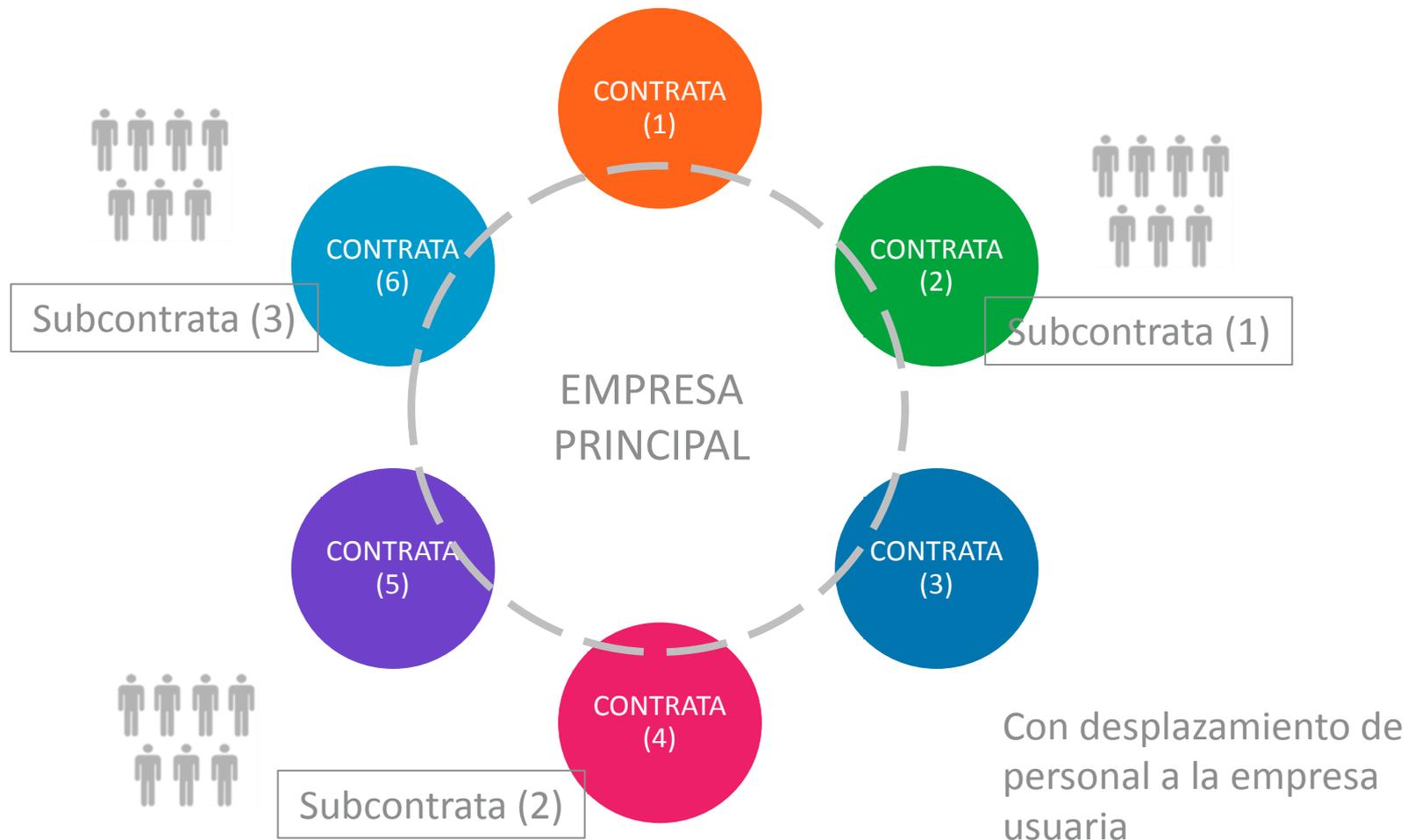
¿Qué opinas?

# TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS



Cargo de una parte integral del proceso productivo

# TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS



# TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS

## Con desplazamiento de personal

### Requisitos legales:

- Servicios bajo cuenta y riesgo
- Recursos financieros, técnicos y materiales
- Responsables de sus actividades
- Trabajadores/subordinación



La inexistencia de los  
requisitos legales,  
desvirtúa la  
tercerización



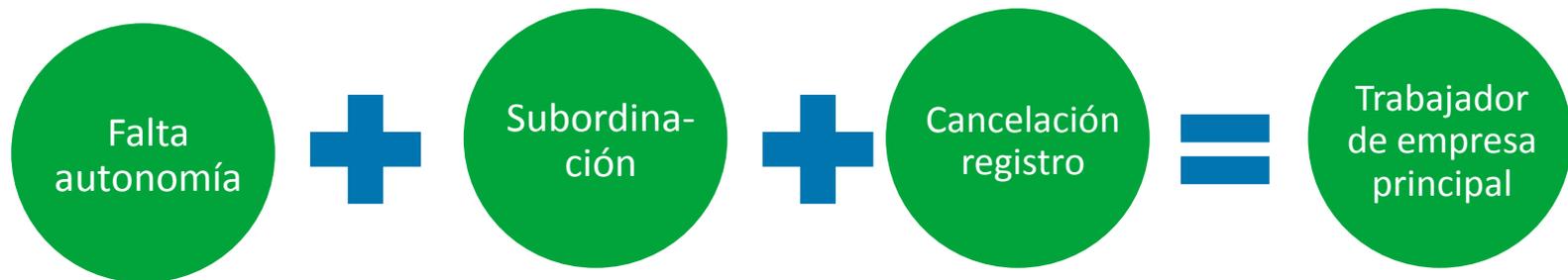
# TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS

¿Qué problema podría surgir si se desvirtúa o desnaturaliza la tercerización?

# TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS

Problema

La desnaturalización de la tercerización de servicios:  
Empresa principal empleador del trabajador desplazado.



# TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS

¿Qué problema se podría afrontar si no se supervisa el cumplimiento de las obligaciones legales?

# TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS

---

Problema

Incumplimiento de obligaciones laborales: Responsabilidad Solidaria

---

Determinados riesgos deben activar alertas oportunas al superar los umbrales de tolerancia

“Las Entidades Empleadores que contraten obras, servicios o mano de obra proveniente (...) están obligadas a verificar que todos los trabajadores destacados a su Centro de Trabajo, han sido debidamente asegurados (...); en caso contrario, contratarán el seguro por cuenta propia a fin de garantizar la cobertura de dichos trabajadores, so pena de responder solidariamente, con tales empresas proveedoras frente al trabajador afectado (...)”

(párrafo 3ro. del artículo 5 del Decreto Supremo N° 003-98-SA, el cual establece las normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo”

# TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS

“La inspeccionada alega que la empresa A no le correspondería ser responsable solidario, toda vez que al no tener relación contractual con el trabajador, menos tendría la empresa A relación con la inspeccionada”

¿Qué opinas?

# TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS

“La inspeccionada alega que la empresa A no le correspondería ser responsable solidario, toda vez que al no tener relación contractual con el trabajador, menos tendría la empresa A relación con la inspeccionada. Al respecto, cabe señalar que el trabajador tendría vínculo laboral con la subcontratista (inspeccionada) por lo que al haber suscrito esta un contrato con la empresa A le corresponde ser responsable solidario”

Resolución: 632-2010 / Lima

# 4. INTERMEDIACIÓN LABORAL

Ley N° 27626, Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores.

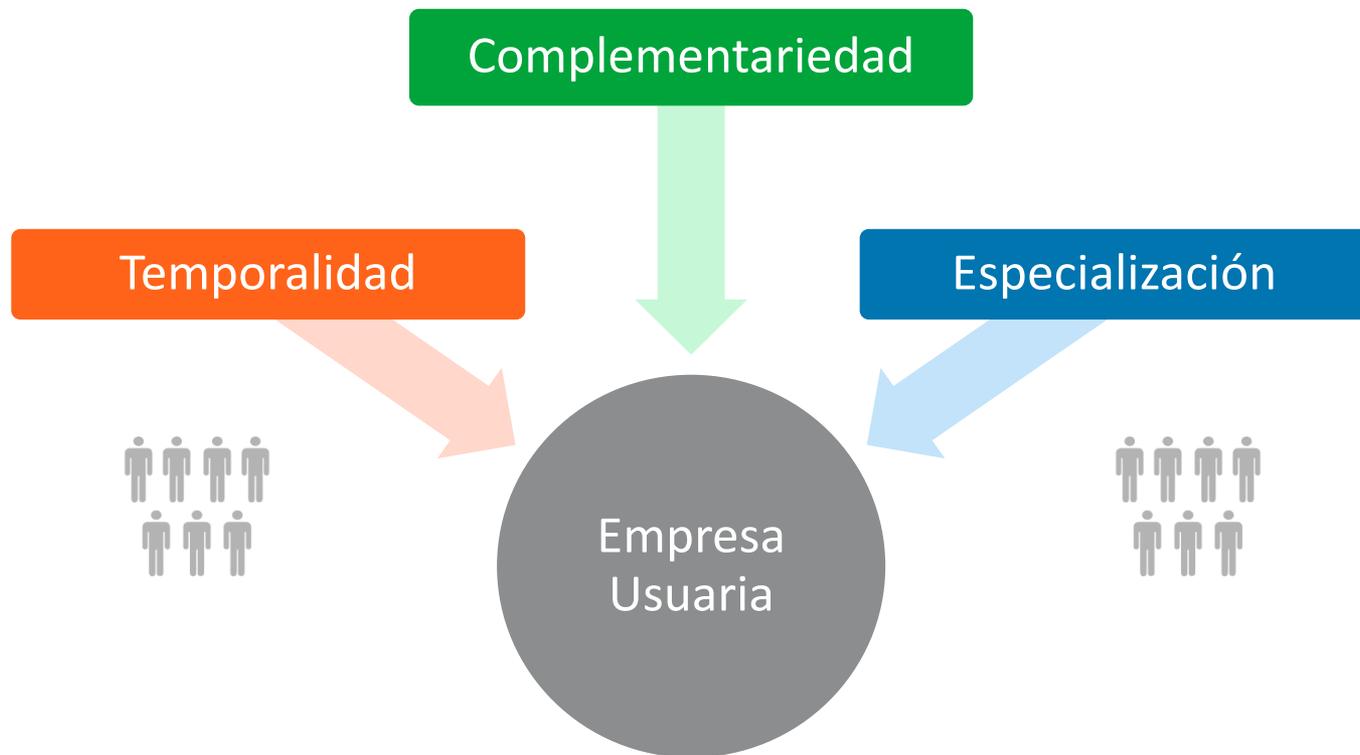
Decreto Supremo N° 003-2002-TR, Reglamento de la Ley

# INTERMEDIACIÓN LABORAL

“El contrato suscrito entre la empresa y el consorcio, cuyo objeto es por parte del consorcio, prestar el servicio de apoyo técnico especializado para la atención de ex trabajadores y pensionistas en el área de compensación y planillas de recursos humanos en operaciones ...”

¿Existirá servicios de Intermediación Laboral?

# INTERMEDIACIÓN LABORAL



# INTERMEDIACIÓN LABORAL

## Porcentajes limitativos

- Los temporales no podrán exceder el 20% del total de trabajadores de la empresa usuaria.
- No se aplica a servicios complementarios o especializados.

## Supuestos prohibidos

- Cubrir personal en huelga o de otra empresa de servicios.

## Inscripción en el Registro

- Requisito esencial para el inicio y desarrollo de las actividades.

## Registro y aprobación de contratos

- Obligación de registrar los contratos de intermediación laboral.

# INTERMEDIACIÓN LABORAL

## Pérdida del Registro

- Incumplimiento de los derechos y beneficios de los trabajadores.
- Incumplimiento de acuerdo conciliatorio.
- Incumplimiento de laudo o resolución judicial.
- Otros casos de incumplimientos.

## Fianza

- Para garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social.
- En caso resulte insuficiente: Responsabilidad Solidaria.

# INTERMEDIACIÓN LABORAL

---

Obligaciones de las  
empresas usuarias

Verificar que la constancia de inscripción se encuentre vigente.

---

Que, la apertura de sucursal haya sido comunicada a la autoridad.

---

Que, en el contrato de locación de servicios se haya descrito las labores y los términos del contrato con el personal destacado.

---

# TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS

Problema

Incumplimiento de obligaciones laborales: Responsabilidad Solidaria

Determinados riesgos deben activar alertas oportunas al superar los umbrales de tolerancia

“Las Entidades Empleadores que contraten obras, servicios o mano de obra proveniente (...) están obligadas a verificar que todos los trabajadores destacados a su Centro de Trabajo, han sido debidamente asegurados (...); en caso contrario, contratarán el seguro por cuenta propia a fin de garantizar la cobertura de dichos trabajadores, so pena de responder solidariamente, con tales empresas proveedoras frente al trabajador afectado (...)”

(párrafo 3ro. del artículo 5 del Decreto Supremo N° 003-98-SA, el cual establece las normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo”

# INTERMEDIACIÓN LABORAL

MATERIA	TERCERIZACIÓN	INTERMEDIACIÓN
TIPO DE SERVICIOS	Se presta un servicio integral	Sólo hay destaque de mano de obra (provisión de mano de obra)
PODER DE DIRECCIÓN	Sólo hay coordinación. No hay poder de dirección sobre personal de tercero.	La empresa usuaria tiene facultades de dirección y fiscalización del personal.
TIPO DE ACTIVIDAD CONTRATADA	Cualquier actividad de la etapa productiva	Complementaria Temporal (suplencia u ocasional) Especializada
TIPO DE PERSONAL	Pueden o no ser trabajadores.	Sólo pueden ser trabajadores del tercero.
SANCIONES	Solidaridad. Laboralización ante desnaturalización.	Solidaridad. Laboralización. Multa.

# INTERMEDIACIÓN LABORAL

“El contrato suscrito entre la empresa y el consorcio, cuyo objeto es por parte del consorcio, prestar el servicio de apoyo técnico especializado para la atención de ex trabajadores y pensionistas en el área de compensación y planillas de recursos humanos en operaciones ...”

¿Existirá servicios de Intermediación Laboral?

# INTERMEDIACIÓN LABORAL

“El contrato suscrito entre la empresa y el consorcio, cuyo objeto es por parte del consorcio, prestar el servicio de apoyo técnico especializado para la atención de ex trabajadores y pensionistas en el área de compensación y planillas de recursos humanos en operaciones ...” que, se advierte que la empresa ha externalizado parte de sus actividades administrativas para que las realice la contratista, por lo que el servicio prestado por la contratista no constituye Intermediación Laboral.

# GESTIÓN DEL CONTRATISTA

Conclusiones

**Gracias por su  
atención!!**



**pacifico**