

	NORMA CORPORATIVA PARA LA GESTIÓN DE LA INTERMEDIACIÓN Y TERCERIZACIÓN LABORAL	CÓDIGO	VERSIÓN
		GCRH-GCRH-NC-00 4	01
		FECHA INICIAL DE VIGENCIA	FECHA FINAL DE VIGENCIA
		08/01/2024	31/12/2027
GERENCIA ELABORADORA	GERENCIA CORPORATIVA DE RECURSOS HUMANOS		
ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR	
Bárbara María Pita Dueñas	Bárbara María Pita Dueñas	María Teresa Merino Caballero	
GERENTE DE RELACIONES LABORALES Y SSMA	GERENTE DE RELACIONES LABORALES Y SSMA	GERENTE CORPORATIVO DE RECURSOS HUMANOS	

1. OBJETIVO

La presente norma corporativa tiene como objetivo establecer los parámetros para la adecuada gestión de las empresas terceras contratadas por las empresas de la Corporación de Ferreycorp S.A.A en las modalidades de Intermediación y Tercerización Laboral, y los lineamientos para la elaboración de los contratos con estas empresas terceras para el cumplimiento regulatorio en la materia. Es de aplicación para cualquier contrato que implique desplazamiento de personal de manera continua a las instalaciones de las empresas de la corporación y/o sus clientes, independientemente del nombre que se le dé al documento.

2. ALCANCE

La presente normativa se aplica a los responsables de la gestión de contratación de terceros en Ferreycorp S.A.A. y las empresas de la corporación, las cuales son las siguientes: Ferreyros, Unimaq, Orvisa, Motomaq, Servitec, Ferrenergy, Fargoline, Soltrak, Forbis Perú, Sitech, Trex Chile, en adelante, a quienes se les denominará en adelante **LA EMPRESA**.

3. REFERENCIAS NORMATIVAS

- 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, Establecen disposiciones para la aplicación de las Leyes N° 27626 y 27696, que regulan la Actividad de Empresas Especiales de Servicios y de las Cooperativas de Trabajadores.
- Ley N° 29245 – Ley que regula los servicios de tercerización.
- Decreto Supremo N° 006-2008-TR que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29245.
- Decreto Supremo N° 001-2022-TR que modifica el Decreto Supremo N° 006-2008-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29245 y del Decreto Legislativo N° 1038, que regulan los servicios de tercerización
- Decreto Supremo 015-2022-TR, mediante el cual se modificó el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, mediante el cual se modificaron las infracciones relacionadas a la tercerización.
- Código Civil Peruano.

4. GLOSARIO DE TÉRMINOS

4.1 Sobre Intermediación Laboral:

- **Actividad complementaria:** Es aquella actividad de carácter auxiliar, no vinculada a la actividad principal, y cuya ausencia o falta de ejecución no interrumpe la actividad empresarial, tal como las actividades de vigilancia, seguridad, mantenimiento y reparaciones (infraestructura), mensajería externa y limpieza. La actividad complementaria no es indispensable para la continuidad y ejecución de la actividad principal.
- **Actividad de alta especialización:** Es aquella actividad que se caracteriza porque se requiere un alto nivel de conocimientos técnicos, científicos o particularmente calificados. Es de carácter auxiliar, secundaria o no vinculada a la actividad principal.
- **Actividad principal:** Es aquella actividad consustancial al giro del negocio de la empresa usuaria y/o principal; y abarca las diferentes etapas del proceso productivo y en general todas las actividades sin cuya ejecución se afectaría y/o interrumpiría el funcionamiento y desarrollo de la empresa.
- **Actividad temporal:** Es aquella actividad mediante la cual se realiza el destaque de personal de una empresa de intermediación laboral a una empresa usuaria para desarrollar labores temporales correspondientes a los contratos de naturaleza ocasional o de suplencia. El personal destacado no podrá exceder del 20% del total de trabajadores que tengan un vínculo laboral directo con la empresa usuaria.
- **Carta fianza:** Documento que debe ser presentado por las empresas de intermediación laboral, con el objetivo de garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social de los trabajadores destacados a la empresa usuaria. El referido documento es otorgado por una institución bancaria o financiera a favor del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o a la empresa usuaria y que es responsable de los trabajadores bajo su planilla.

- **Empresa usuaria:** Es aquella empresa que contrata los servicios temporales, complementarios o altamente especializados de la empresa de intermediación laboral.
- **Intermediación laboral:** Es una modalidad de contratación mediante la cual una empresa de intermediación laboral proporciona a la empresa usuaria personal para la atención de actividades temporales, especializadas y/o complementarias.
- **RENEEIL:** Es el Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de Intermediación Laboral, en el cual se deben encontrar inscritas las empresas intermediación laboral que van a destacar personal a las empresas usuarias, así como los servicios de intermediación y jurisdicción respecto de los cuales se encuentran autorizadas.

4.2 Sobre Tercerización Laboral

- **Contratista:** Para efectos de la presente norma, se definirá contratista a toda persona natural o jurídica que preste servicios a LA EMPRESA bajo una modalidad no laboral y que es responsable de los trabajadores bajo su planilla.
- **Desplazamiento continuo:** Es aquella modalidad, en el cual los trabajadores de la empresa tercerizadora realizan el servicio en las instalaciones de la empresa usuaria, siempre y cuando el desplazamiento sea mayor a un tercio de los días laborables del plazo del contrato o exceda las 420 horas o 52 días de trabajo efectivo, consecutivos o no, dentro de un semestre.
- **Empresa principal:** Es aquella empresa que encarga o delega el desarrollo de una o más partes de su actividad principal a la empresa tercerizadora, y no faculta a la empresa principal a ejercer subordinación sobre los trabajadores de la empresa tercerizada y no pudiendo fiscalizar o dirigir la manera en que la empresa tercerizada a ejecutar sus labores.
- **Empresa tercerizadora:** Es aquella empresa que lleva a cabo el servicio u obra contratado por la empresa principal y que es responsable de los trabajadores bajo su planilla.
- **Instalaciones de LA EMPRESA:** Sedes de la empresa, cualquier centro de trabajo en el que se desarrollen actividades, pudiendo ser estos locales propios o locales de clientes en los cuales LA EMPRESA desarrolle actividades.
- **Núcleo del Negocio:** 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
- **Tercerización:** Es una forma de organización empresarial, la cual consiste en que la empresa principal encarga o delega, de forma integral, el desarrollo de una o más partes de su actividad principal a una o varias empresas tercerizadora, las mismas que proveen a la empresa principal servicios vinculados o integrados a su actividad principal.

4.3 Sobre Contratos con Persona Natural o Jurídica:

- **Comitente:** Es aquella persona que contrata los servicios del locador, a fin de que este último los desarrolle con independencia, no pudiendo fiscalizar o dirigir la manera en que el locador ejecuta sus labores.
- **Locación de servicios:** Es aquella modalidad contractual por medio del cual una persona denominada locador desarrolla determinados servicios, de manera autónoma, a favor de otra persona denominada comitente, en el marco de una relación civil. Al haber autonomía no existe una relación laboral propiamente dicha, y por lo tanto no se generan derechos laborales.
- **Locador:** Es aquella persona jurídica o natural que ejecuta sus servicios de manera autónoma e independiente, manteniendo una relación, únicamente, de coordinación respecto de las directrices generales dispuestas por el Comitente referidas a los estándares mínimos del servicio contratado, más no faculta al Comitente a ejercer subordinación sobre el locador, ni dirigir sus actividades.

5. CONSIDERACIONES PRELIMINARES

- Todos los contratos y acuerdos de intermediación, tercerización y de locación de servicio se llevarán a cabo de acuerdo con las leyes y regulaciones vigentes, y para ello deben ser elaborados y revisados por el área de Relaciones Laborales Corporativo.
- Cuando exista un requerimiento por parte de cualquier área de **LA EMPRESA** para la contratación de un servicio de terceros, deberá identificarse lo siguiente:
 - ◆ El tipo de servicio requerido: si es que nos encontramos ante un servicio de naturaleza complementaria, principal, altamente especializado.
 - ◆ El lugar donde se realizará la prestación de servicios.
 - ◆ Si el servicio implicará un desplazamiento continuo o no de los trabajadores terceros.
 - ◆ La duración del servicio requerido.
- Luego de haber efectuado la identificación de los principales elementos constitutivos del servicio y verificar que éste implica el destaque de personal, bajo las modalidades de intermediación o tercerización laboral de servicios, deberá requerirse el soporte legal del área de Relaciones Laborales Corporativa antes del inicio de la prestación.
- De igual forma, en caso se tengan dudas respecto de la modalidad a emplear ante una prestación de servicios que suponga el destaque o desplazamiento de personal a las instalaciones de LA EMPRESA, deberá realizar la consulta al área de Relaciones Laborales Corporativa.
- Cada empresa de la Corporación, a través de las jefaturas correspondientes y con el soporte de los responsables de Recursos Humanos será la encargada en primera instancia de velar por la adecuada gestión de las empresas terceras contratadas en las modalidades de Intermediación y Tercerización conforme a la legislación y a las buenas prácticas implementadas. En caso existan dudas sobre la correcta aplicación de las

normas en la materia y las obligaciones que deben cumplir los terceros deben solicitar soporte legal cuando hubiesen al área de Relaciones Laborales Corporativa.

5.1 SOBRE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL DE SERVICIOS

▮ **Requisitos previos:**

Los requisitos que debe contar toda empresa de intermediación laboral para que se pueda dar inicio a la celebración de un contrato de intermediación laboral con esta última, son los siguientes:

- Constancia de inscripción vigente en el RENEEL.
- Contar con un capital no menor a 45 UIT, de acuerdo a la UIT vigente al momento de la contratación.
- Remitir una carta fianza sea simple, bancaria (la más recomendable) o a favor del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que garantice el cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social de los trabajadores destacados a LA EMPRESA. La carta fianza debe garantizar el pago de un mes de remuneraciones y la parte proporcional del mes de los derechos y beneficios laborales aplicables a la totalidad de trabajadores destacados; y las obligaciones previsionales respectivas.
- El contrato de intermediación laboral que celebren la empresa de intermediación laboral y la empresa usuaria se deben incluir, entre otras cláusulas, las siguientes: (i) descripción de las labores a realizar, (ii) término del contrato del personal destacado.

▮ **Aspectos a tomar en cuenta para la correcta gestión legal de la intermediación laboral**

- Los trabajadores destacados no pueden desarrollarse en cargos permanentes o relacionados a la actividad principal de la empresa usuaria, salvo de que se trate de una intermediación por servicios ocasionales o de suplencia.
- No cabe la contratación por intermediación para cubrir personal que se encuentre ejerciendo el derecho de huelga, así como tampoco para cubrir personal en otra entidad de intermediación.
- La empresa usuaria no puede dirigir, fiscalizar o sancionar al personal destacado de la empresa de intermediación laboral, siempre y cuando se desarrollen servicios complementarios o altamente especializados.
- La empresa usuaria no debe capacitar en la prestación del servicio contratado al personal destacado de la empresa de intermediación laboral para los fines que se están siendo contratados.

5.2 SOBRE LA TERCERIZACIÓN LABORAL

Respecto de esta modalidad, se deberán tomar en cuenta los siguientes requisitos:

- Los servicios que se contraten por medio del presente contrato deben corresponder a servicios integrales y especializados.
- La empresa tercerizadora debe ofrecer los servicios por su propia cuenta y riesgo, es decir, debe asumir la responsabilidad civil, contractual o extracontractual por los bienes o servicios brindados.
- La empresa tercerizadora debe contar con sus propios recursos técnicos, financieros o materiales para la prestación del servicio.
- La empresa tercerizadora será responsable por los resultados obtenidos producto del servicio prestado.
- Los trabajadores desplazados para la ejecución del servicio al establecimiento de la empresa principal deben estar bajo la exclusiva subordinación de la empresa tercerizadora, toda vez que sólo respecto a ésta tienen una relación laboral directa e inmediata. De este modo, los trabajadores deben encontrarse registrados en la planilla de la empresa tercerizadora.
- Para considerar que nos encontramos en una tercerización laboral, el servicio no sólo se debe realizar en las instalaciones de la empresa usuaria, sino también el desplazamiento del personal de la empresa tercerizadora debe i) ser mayor a un tercio de los días laborables del plazo del contrato; o ii) exceder de 420 horas o 52 días de trabajo efectivo, consecutivos o no, dentro de un semestre.

□ **Elementos esenciales:** Los elementos característicos que permitirán dilucidar la existencia de una autonomía empresarial de la empresa tercerizadora, son los siguientes:¹

- Pluralidad de clientes: Implica que la empresa tercerizadora no puede tener un solo cliente, de lo contrario, no podrá ser considerada como tal. Sin embargo, este no será un elemento a valorar en caso de que (i) sea un servicio requerido por un número mínimo de empresas en un ámbito geográfico, mercado o sector económico; (ii) la naturaleza del servicio justifique un pacto de exclusividad o (iii) que la empresa tercerizadora pertenezca al régimen de la microempresa.
- Equipamiento propio: La empresa tercerizadora debe contar con herramientas o equipos propios, o bajo su responsabilidad o administración, que le permitan realizar los servicios contratados de manera integral.
- Inversión de capital. La empresa tercerizadora debe contar con el capital suficiente que permita respaldar su operación y servicios.

¹ Para la modalidad contractual de la tercerización de servicios, estos cuatro requisitos deben entenderse como copulativos, esto es, que la inexistencia de uno de ellos desvirtúa la tercerización. En todo caso, la ausencia de alguno de los elementos característicos de la tercerización laboral deberá tener una justificación objetiva y razonable.

- Retribución por obra o servicio: Implica el “costo” del servicio realizado, por lo que, durante la celebración del contrato de tercerización laboral, el tarifario que debe enviar la empresa tercerizadora debe ser por únicamente por el servicio prestado, más no se debe indicar las siguientes frases en el referido tarifario: “hora hombre”, “mano de obra”, “por 1 técnico” o criterio similar que dé la impresión de una simple provisión de personal.

□ **Aspectos a tomar en cuenta para la correcta gestión de la tercerización laboral:**

- Bajo ningún motivo, la empresa principal puede dirigir, fiscalizar o sancionar al personal de la empresa tercerizadora.
- Los trabajadores desplazados de la empresas tercerizadoras deben encontrarse de manera obligatoria en la planilla de su empleador, ello deberá ser verificado por la empresa contratante.
- En la planilla de la empresa principal, no debe haber colaboradores que realicen las mismas labores que el personal de la empresa tercerizadora, ni mucho menos que exista un reemplazo entre ellos.
- La empresa tercerizadora debe gestionar de manera integral el/los servicios contratados, con el fin de que no exista una mera provisión de personal.
- La propuesta de servicio no puede estar fijada en base al número de trabajadores que emplea la empresa tercerizadora para la realización del servicio, y/o en base a las horas laboradas.
- La empresa principal no puede capacitar al personal de la tercerizadora para la ejecución del servicio objeto del contrato, salvo que se trate de temas de seguridad y salud en el trabajo generales.
- La empresa principal no debe proporcionar a la contratista todo o parte de los bienes necesarios para la prestación de los servicios.
- El horario y jornada de trabajo del personal de la empresa de tercerización no puede estar determinado ni fiscalizado por la empresa principal.
- La empresa tercerizadora debe asumir todos los costos derivados de la prestación de los servicios materia de contratación.
- La empresa tercerizadora tiene el deber de informar por escrito, de manera previa al traslado, a los trabajadores que desplazará para la ejecución del servicio acerca de la identidad de LA EMPRESA, así como también cuáles son las actividades tercerizadas y el lugar donde se ejecutarán las mismas.

5.3. DIFERENCIAS ENTRE INTERMEDIACIÓN Y TERCERIZACIÓN LABORAL

Mediante intermediación la empresa usuaria contrata a otra empresa a efectos de que le suministre personal para la realización de tres tipos de servicio: la prestación de servicios temporales, para la prestación de servicios complementarios, y la prestación de servicios especializados. A diferencia de la intermediación en la tercerización no hay una simple provisión de personal sino lo que se da es realmente un servicio integral.

5.4 SOBRE LA LOCACIÓN DE SERVICIOS CON PERSONA NATURAL O JURÍDICA

De conformidad al Código Civil Peruano, las características de este tipo de contratación y los requisitos para elaborar un Contrato de Locación de Servicios, son los siguientes:

- El locador, en caso sea una persona natural o jurídica, debe contar con conocimientos especializados en el servicio contratado, así como contar con sus propias herramientas para la ejecución del servicio.
- El locador asume los riesgos inherentes a la ejecución del servicio. Dichos riesgos comprenden, entre otros, las consecuencias existentes en caso de incumplimiento o realización inadecuada del servicio, y eventuales incumplimientos de pago por parte del Comitente.
- El tiempo de ejecución del servicio no deberá sobrepasar las doce (12) horas semanales en las instalaciones de la empresa.
- El locador deberá prestar el servicio de forma personal, en caso sea persona natural, pudiendo valerse bajo su propia dirección y responsabilidad, de auxiliares y sustitutos si la colaboración de otros está autorizada en el contrato y no es incompatible con la naturaleza de la prestación. En el caso de una persona jurídica, deberá designar personal idóneo para la ejecución del servicio.
- Por la prestación de los servicios, se le pagará al locador una contraprestación según las tarifas profesionales propuestas para tales efectos. Esta contraprestación recibe el nombre de “honorarios”, debiendo el locador girar los denominados recibos por honorarios por los montos que correspondan a sus servicios. En el caso de una persona jurídica, esta deberá remitir una factura por los servicios prestados.
- La prestación de los servicios efectuada por el locador, en caso sea persona natural, deberá ser de forma independiente, autónoma, ya que no se encuentra subordinado al Comitente. Del mismo modo, el personal designado por el contratista, en caso sea persona jurídica, tampoco sus trabajadores podrán estar subordinados a la empresa contratante.

6. SUPUESTOS DE DESNATURALIZACIÓN DE LAS MODALIDADES DE INTERMEDIACIÓN O TERCERIZACIÓN LABORAL

Se considera que se configura una relación laboral directa entre el trabajador y una empresa usuaria o principal desde el inicio de la prestación de los servicios de los primeros, cuando se verifique que no se ha cumplido con lo siguiente:

6.1. DESNATURALIZACIÓN DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL

Se desnaturaliza la intermediación laboral, y, en consecuencia, se configura una relación laboral directa entre el trabajador y la empresa usuaria, cuando se produzcan alguno de los siguientes supuestos:

- Hay un exceso de los porcentajes limitativos establecidos para la intermediación de servicios temporales.
- Existe una intermediación para servicios temporales distintos de los que pueden ser cubiertos por los contratos de naturaleza ocasional o de suplencia, regulados en el Título II del TUO del D. Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- La intermediación es para labores distintas de las reguladas por ley.
- La reiterancia del incumplimiento de las obligaciones de la empresa usuaria. Esto se verifica cuando persiste el incumplimiento y se constata en la visita de reinspección o cuando se constata que en un procedimiento de inspección anterior la empresa usuaria realiza tal incumplimiento. Asimismo, en los casos en que mediante contratos o subcontratos de naturaleza civil se provean trabajadores para desarrollar labores que correspondan a la actividad principal de la empresa usuaria, se entenderá que tales trabajadores han tenido contrato de trabajo con la empresa usuaria desde su respectiva fecha de iniciación de labores en dicha empresa.

6.2. DESNATURALIZACIÓN DE LA TERCERIZACIÓN LABORAL

La desnaturalización conlleva a que la empresa principal asuma la calidad de empleador del trabajador desplazado, a partir del momento en que dicho proceso tiene lugar. Se considera que la tercerización ha sido desnaturalizada cuando

- La falta de elementos esenciales y típicos señalan la ausencia de autonomía empresarial de la tercerizadora.
- Los trabajadores de la tercerizadora están bajo la subordinación de la principal.
- Cuando se desplaza trabajadores para realizar actividades que forman parte del núcleo del negocio

7. RESPONSABILIDADES

Para la elaboración de dichas figuras contractuales se derivan las siguientes responsabilidades:

- La responsabilidad de solicitar la redacción de los contratos y supervisar la adecuada implementación de los servicios recae en el área de usuarios de los servicios.
- Corresponderá al área de Relaciones Laborales Corporativa llevar a cabo la redacción de los contratos relacionados con la intermediación y tercerización laboral de servicios.
- Todo contrato que suponga la intermediación y tercerización de servicios, de acuerdo a los términos expuestos en la presente, deberá ser validado por el área de Relaciones Laborales Corporativa, si es que ello no hubiera sido efectuado, será considerado como una no conformidad por el área de Auditoría Interna Corporativa.

- LA EMPRESA deberá coordinar de manera obligatoria con el área de Relaciones Laborales Corporativa el cronograma de capacitaciones en materia de gestión de contratistas y sobre la gestión efectiva de la tercerización e intermediación laboral, de modo que, el personal que gestiona este tipo de contrataciones se encuentre debidamente capacitado.

8. REVISIONES PERIÓDICAS DE CONTRATISTAS

- Será responsabilidad de LA EMPRESA efectuar revisiones periódicas del cumplimiento de las obligaciones laborales de las empresas de tercerización e intermediación laboral que decidan contratar.
- Para tales efectos, LA EMPRESA deberá coordinar con el área de relaciones laborales de la Corporación el listado de documentación que será requerido a los contratistas.
- Anualmente, LA EMPRESA deberá evaluar por lo menos el 35% del total de las empresas de intermediación y tercerización laboral a través de las correspondientes revisiones laborales para verificar el cumplimiento de los estándares y requisitos establecidos en los contratos.
- De manera trimestral, por lo menos, deberá reportar al Área de relaciones laborales Corporativo el avance y cumplimiento de las revisiones laborales a las empresas contratistas.
- LA EMPRESA realizará la verificación del cumplimiento de obligaciones en SST. Así como, de ser el caso, la necesaria entrega de un protocolo o checklist con obligaciones mínimas en SST que deberá acreditar la contratista antes del ingreso de su personal a las instalaciones de la empresa al empezar la ejecución del contrato de acuerdo a la normativa interna sobre contratación y gestión de contratistas.

9. PENALIDADES

La EMPRESA está facultada a establecer penalidades en los contratos por incumplimientos en materia sociolaboral y/o de Seguridad y Salud en el trabajo del personal de las empresas de Intermediación o Tercerización según sea el caso, así como también otras obligaciones provenientes del mismo contrato Servicio. Cuando estas repercutan en la responsabilidad de la EMPRESA respecto de los trabajadores de las empresas intermediadoras y/o tercerizadoras.