

### FISCALIZACION DE LA TERCERIZACION LABORAL POR PARTE DE SUNAFIL

Con fecha 23 de agosto se publicó en el Diario Oficial El Peruano, la Resolución de Superintendencia No. 428-2022-SUNAFIL, mediante la cual se aprueba el Protocolo No. 001-2022-SUNAFIL /DINI “Protocolo para la Fiscalización de la Tercerización Laboral”, el mismo que establece una serie de reglas y disposiciones aplicables en el ejercicio de la función inspectiva respecto de la verificación del cumplimiento de la normativa sobre la tercerización laboral; las cuales resultan importante conocer y tener en cuenta ante una eventual y probable fiscalización laboral por parte de Sunafil. Entre las principales reglas y disposiciones que establece el referido Protocolo, tenemos las siguientes:

1. Detalla una serie de definiciones como, por ejemplo, qué se entiende por núcleo del negocio, actividad principal de la empresa, actividades especializadas, en virtud a los últimos cambios normativos previstos en el Decreto Supremo No. 001-2022-TR, que modifica el Decreto Supremo No. 006-2008-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley No. 29245 y del Decreto Legislativo No. 1038, que regulan los servicios de tercerización.
2. Establece que las actuaciones inspectivas de investigación referidas a la tercerización laboral pueden originarse por denuncias laborales o de oficio a través de operativos de fiscalización, en lo cuales se selecciona a las empresas tercerizadoras y/o principales a ser intervenidas.
3. Asimismo, que durante las actuaciones inspectivas, todo trabajador tiene derecho a comunicarse libremente con los inspectores de trabajo comisionados, aun sin la presencia del empleador.
4. Los trabajadores y sus representantes están protegidos contra cualquier acto de hostilidad y otras medidas coercitivas por parte del empleador que se originen como consecuencia del cumplimiento de sus funciones de representación en las actuaciones inspectivas.
5. Establece las obligaciones sobre tercerización laboral que serán materia de fiscalización, así como las infracciones en la que incurre el empleador en caso de incumplimiento, las cuales serán sancionadas con la imposición de multas conforme a los criterios de graduación señalados en el artículo 38 de la Ley General de Inspección del Trabajo (LGIT) y los valores determinados por la tabla de sanción prevista en el numeral 48.1 del artículo 48 del Reglamento de dicha ley (RLGIT). En el siguiente cuadro detallamos las obligaciones que serán materia de fiscalización y la infracción normativa incurrida en caso de incumplimiento:

No.	Obligaciones sobre tercerización laboral a fiscalizar	Infracción al RLGIT
1.	Obligación de la empresa tercerizadora de inscribirse en el Registro Nacional de Empresas Tercerizadoras.	Infracción grave (numeral 33.1 del artículo 33 del RLGIT)
2.	Obligación de la empresa tercerizadora de formalizar los contratos laborales de los trabajadores desplazados.	Infracción grave (numeral 33.4 del artículo 33 del RLGIT)
3.	Obligación de la empresa tercerizadora respecto del contenido de los contratos de trabajo de los trabajadores desplazados. Específicamente consignar en ellos: (i) Que sus derechos laborales y de seguridad social no son afectados; (ii) Que se mantiene la subordinación respecto de estos; (iii) La actividad empresarial a ejecutar, así como, la unidad productiva o ámbito de la empresa principal en la que será realizada la actividad.	Infracción grave (numeral 33.5 del artículo 33 del RLGIT)
4.	Obligación de informar de la empresa tercerizadora a los trabajadores encargados de la ejecución de la obra o servicio y a la organización sindical o, en su defecto, a los delegados que representen a los trabajadores, antes del desplazamiento, lo siguiente: (i) La identidad de la empresa principal (el nombre, denominación o razón social, domicilio y número de Registro Único del Contribuyente), (ii) Las actividades que son objeto del contrato celebrado con esta última, así como, el lugar donde se ejecutarán tales actividades.	Infracción grave (numeral 33.6 del artículo 33 del RLGIT)
5.	Obligación de la empresa principal de informar por escrito a la organización sindical o, en su defecto, a los delegados que representen a los trabajadores, acerca de la identidad de la empresa tercerizadora y de los trabajadores desplazados, así como las actividades que estos realizarán, dentro de los cinco días siguientes al mes calendario en que se produjo el desplazamiento o dentro de las veinticuatro horas de la solicitud que sea efectuada por parte de la organización sindical.	Infracción grave (numeral 33.6 del artículo 33 del RLGIT)
6.	Prohibición de usar la figura de tercerización laboral para el desarrollo de actividades que forman parte del núcleo del negocio.	Infracción muy grave (numeral 34.7 del artículo 34 del RLGIT)
7.	Prohibición de usar la figura de tercerización laboral para el desarrollo de actividades que no tengan por objeto el desarrollo de actividades principales.	infracción muy grave (numeral 34.8 del artículo 34 del RLGIT)
8.	Prohibición de usar la figura de tercerización laboral como simple provisión de personal.	infracción muy grave (numeral 34.9 del artículo 34 del RLGIT)

9.	Prohibición de extinguir los contratos laborales de los trabajadores que son desplazados para realizar actividades que forman parte del núcleo del negocio, durante el plazo de adecuación establecido en la Única Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 001-2022-TR, salvo que la empresa principal contrate directamente a dichos trabajadores.	Infracción muy grave (Undécima Disposición Final y Transitoria del RLGIT)
10.	Responsabilidad solidaria respecto de obligaciones laborales y de seguridad social	Tipificación conforme a las conductas infractoras previstas en el RLGIT.

Cabe resaltar que las infracciones descritas en los numerales 6, 7 y 8 del cuadro anterior originan la desnaturalización de la tercerización prevista en los literales b), a) y c), respectivamente, del artículo 5 del Decreto Supremo No. 006-2008-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley No. 29245 y del Decreto Legislativo No. 1038, que regulan los servicios de tercerización, lo que trae como consecuencia que la empresa principal sea el empleador de los trabajadores desplazados, obligación que corresponde ser fiscalizada y exigida ante esta.

6. Precisa una serie de disposiciones aplicables para la tramitación de expedientes sancionadores sobre tercerización laboral respecto de la empresa tercerizadora y la empresa principal, entre ellas, el hecho que ambos expedientes deben ser tramitados de forma simultánea por una misma autoridad instructora y posteriormente ser remitidos a una misma autoridad sancionadora a efectos de salvaguardar la unidad de criterios y análisis sobre las infracciones detectadas.

**En caso de tener alguna consulta o comentario en relación con el presente informe, nuestro equipo está a su disposición para ampliar sobre el asunto. E-mail: [Ajimenez@ellb.com.pe](mailto:Ajimenez@ellb.com.pe)**