REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FACULTAD DE DERECHO

"Los derechos laborales de los trabajadores en la aplicación de la intermediación laboral en Arequipa, 2014"

Tesis presentada por el Bachiller en Derecho:

AIRTON VALDIVIA POSTIGO

Para optar el Título de Abogado

AREQUIPA –PERÚ

2015

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

"El derecho del Trabajo es una disciplina jurídica autónoma, cuyo estudio es requerido para una adecuada formación profesional en las facultades de derecho (...)"

Dr. José Butrón Fuentes,

Derecho Laboral - Material de Enseñanza, marzo 2009

In Memoriam

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

A Dios, mis padres y hermanos, quienes son

y serán siempre lo primero en mi vida.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

INDICE

Caratula 1
Epígrafe 2
Dedicatoria 3
Índice 4
Resumen 7
Abstract 8
Introducción 9

CAPITUO I

LOS DERECHOS LABORALES EN EL PERÚ

1. Los Derecho Laborales 11
   1.1. Derecho del Trabajo 11
   1.2. Fines del Derecho del Trabajo 11
   1.3. Características del Derecho del Trabajo 12
   1.4. Ramas del Derecho del Trabajo 12
      a) Derecho Individual del Trabajo 12
      b) Derecho Colectivo del Trabajo 13
   1.5. Fuentes del Derecho del Trabajo 14
   1.6. Principios del Derecho del Trabajo 17
   1.7. Los Derechos Laborales 22
   1.8. La protección constitucional de los Derechos Laborales 24
2. El Contrato de Trabajo 25
   2.1. Concepto 25
   2.2. Características del Contrato de Trabajo 25
   2.3. Elementos del Contrato de Trabajo 26
   2.4. Tipos de Contrato de Trabajo 27
   2.5. Desnaturalización del Contrato de Trabajo 30

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

CAPITUO II

INTERMEDIACIÓN LABORAL EN EL PERÚ

1. Intermediación Laboral en el Perú 32
1.1. Intermediación Laboral 32
1.2. Características de la Intermediación Laboral 33
1.3. Regulación legal de la Intermediación Laboral 35
1.4. Actividades principales y actividades complementarias 36
1.5. Partes intervinientes en la prestación de servicios de las entidades de Intermediación Laboral 38
1.6. Tipos de entidades de Intermediación Laboral 39
1.7. Servicios excluidos de la Intermediación Laboral 40
1.8. Infracciones a los supuestos de Intermediación Laboral 40
1.9. Lugar de ejecución del servicio 41
1.10. Constitución y registro de las entidades de Intermediación Laboral 42
1.11. Obligaciones laborales que deben cumplir las entidades de Intermediación Laboral 43
1.12. Obligaciones laborales que deben cumplir las empresas usuarias 47
2. La intermediación Laboral y la Tercerización 48
2.1. Diferencias y similitudes entre Intermediación Laboral y Tercerización 52

CAPITUO III

LOS DERECHOS LABORALES EN LA APLICACIÓN DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL

1. La naturaleza jurídica de la Intermediación Laboral en nuestro país 56
2. La regulación jurídica que han recibido las relaciones laborales en el ámbito de la Intermediación Laboral 60
3. La desnaturalización de la Intermediación Laboral 69
3.1. Infracciones en la Intermediación Laboral 69
3.2. Desnaturalización de la Intermediación Laboral 88
4. Investigación sobre Intermediación Laboral en Arequipa 93
4.1. Investigación de Campo 93
4.2. Estadística del MTPE (Boletines Semestrales, 2014) 107
4.3. Casuística relevante comentada 122

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

a. Exp. N° 0343-2013-SPILSST (Acta de Infracción comentada) 122
b. Exp. N° 03043-2014-0-0401-JP-LA-04 (Sentencia y Demanda) 125
c. Exp. N° 03916-2914-0-0401-JP-LA-04 (Sentencias y Demanda) 135
d. Exp. N° 03438-2014-00401-JP-LA-07 (Sentencia y Demanda)..... 149
e. Exp. N° 2153-2014-GRA/GRTPE-SDDLG (Acta de Conciliación y Demanda) 157
f. Exp. N° 06371-2008-PA/TC AREQUIPA (Sentencia del TC comentada) 161
g. Exp. N° 03793-2010-PA/TC AREQUIPA (Sentencia del TC comentada) 164

Conclusiones 168
Recomendaciones y Propuesta 171
Proyecto de Ley 172
Bibliografía 181
Anexos 185
Proyecto de Tesis 186
Ley N° 27626 203
Decreto Supremo N° 003-2002-TR 207
Decreto Supremo N° 006-2003-TR 211
Decreto Supremo N° 008-2007-TR 214
Decreto Supremo N° 020-2007-TR 217
Directiva Nacional N° 003-2009-MTPE/3/11.2 220

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

RESUMEN

La intermediación laboral en nuestro país constituye un sistema de provisión de trabajadores de una entidad que es el empleador (empresas de servicio especiales o cooperativas de trabajadores) que provee personal, para que estos presten servicios bajo la dirección o sujeción de otra empresa (empresa usuaria), formándose entonces una relación triangular que implica el rompimiento de la tradicional relación directa y bilateral entre quien emite las órdenes (empleador) y aquellos que deben cumplirla (trabajadores), pues entre ellos aparece el empleador formal que será la entidad de intermediación laboral.

La intermediación laboral sólo se desarrolla en supuestos especiales de contratación: temporalidad, complementariedad o especialización, conforme a la Ley N° 27626 y su Reglamento, el Decreto Supremo N° 003-2002-TR y sus correspondientes modificaciones a través del tiempo. Sin embargo, en los últimos años se observa que en la contratación de personal bajo estas modalidades se han presentado casos de desnaturalización en los que se estaría vulnerando derechos de los trabajadores.

En Arequipa, conforme a las Estadísticas del RENEEIL (Registro Nacional de Empresas y Entidades que Realizan Actividades de Intermediación Laboral), la cantidad de contratos de trabajo por intermediación laboral, durante el año 2014, habrían laborado un total de 9,506 trabajadores, y de ellos, un porcentaje que bordea el catorce por ciento (14%) habrían presentado reclamos/quejas por casos de desnaturalización. Es así que, en la aplicación de ésta figura legal de intermediación laboral en Arequipa, se han dado casos de desnaturalización de la intermediación laboral, de los cuales se han vulnerado derechos laborales de los trabajadores destacados; como el derecho al trabajo, la estabilidad laboral, derecho a una remuneración justa, a los beneficios sociales, entre otras.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

ABSTRACT

Labor intermediation in our country is a system of providing employees of an entity that is the employer (special service companies or workers' cooperatives) to provide workers, who provide services under the direction or another company subject (user company), then formed a triangular relationship involving the breakdown of traditional direct bilateral relationship between who gives orders (employer) and those who must comply (workers), as including the formal employer is the entity labor intermediation appears.

Labor intermediation develops only in special cases of hiring: temporality, complementarity or specialization, according to Law No. 27626 and its Regulations, Supreme Decree No. 003-2002-TR and amendments over time. However, in recent years it shows that the hiring under these modalities have been cases of denaturation which would violate workers' rights.

In Arequipa, according to RENEEIL (National Registry of Companies and entities conducting labor intermediation activities) Statistics, the number of employment contracts for job placement, during the year 2014, they would have worked a total of 9,506 workers, of which , a percentage that borders fourteen percent (14%) would have filed claims / complaints cases denaturation. Thats so, in the application of this legal job placement in Arequipa, there have been cases of distortion of labor intermediation, which have violated labor rights of posted workers; as the right to work, job security, right to a fair remuneration, social benefits, among others.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

INTRODUCCIÓN

La intermediación laboral constituye un mecanismo de descentralización productiva, por el cual una empresa de servicios especiales o una cooperativa de trabajadores realiza una provisión de trabajadores, a fin de que estos presten servicios temporales, complementarios o especializados, bajo la dirección o sujeción de una empresa cliente, llamada "usuaria", de modo que se establece una relación contractual que escapa a la bilateralidad, originándose un circuito triangular; conformada a partir de un contrato civil entre la empresa prestadora del servicio y la empresa usuaria, una relación laboral entre la empresa prestadora del servicio y los trabajadores destacados y, finalmente, una relación de subordinación fáctica entre los trabajadores destacados y la empresa usuaria.

En ese sentido, la intermediación laboral se constituye en un mecanismo de gestión empresarial con importantes beneficios. Entre otros tenemos que para la empresa usuaria implica la rápida obtención de personal y por ende, contratación de personal para cubrir una nueva vacante o una no nueva que debe ser suplida temporalmente, para así impedir pérdidas de producción, continuar o aumentar la productividad y asi seguir siendo competitivos en el mercado; para el trabajador, la rápida obtención de un empleo formal, y asi beneficios sociales para él y su familia brindadole estabilidad y seguridad; y, una oportunidad de servicio retribuido porcentualmente para la empresa intermediadora, llamado *plus contract*, que se da a través de un contrato civil. Sin embargo, la intermediación laboral tiene como finalidad exclusiva la prestación de servicios temporales, complementarios o especializados, por lo que debe cumplir con ciertas formalidades, de conformidad con la Ley N° 27626 y su reglamento y modificaciones, por lo que, "toda trasgresión a los supuestos de intermediación señalada, constituyen desnaturalización de la intermediación laboral"[1].

[1] Sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente N° 06371-2008-PA/TC, caso Aleida Hobby Marín Meza. Fundamento Jurídico 8.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

En nuestro país, sobre todo en provincias, observamos que, en la aplicación de la intermediación laboral con frecuencia se incumplen con la normatividad por parte de la empresa intermediadora, así como de parte de la empresa usuaria -esto por una errada regulación y aplicación-, afectándose con ello los derechos laborales fundamentales de los trabajadores destacados. Es allí donde nace la idea de nuestra investigación con la finalidad de analizar y determinar la situación de los derechos laborales de los trabajadores en la aplicación de la intermediación laboral en la Ciudad de Arequipa.

Es por ello que se ha planteado la presente investigación titulada "Los derechos laborales de los trabajadores en la aplicación de la intermediación laboral en Arequipa, 2014", con la finalidad de determinar cuál es la naturaleza jurídica de la intermediación laboral en nuestro país, cuál es la regulación jurídica que ha recibido las relaciones laborales en el ámbito de la intermediación laboral, evaluar si en la Ciudad de Arequipa se presentan casos de desnaturalización de intermediación laboral y establecer la situación de los derechos laborales en la aplicación de la intermediación laboral en mencionada zona geográfica.

A este momento creemos logrado los objetivos y demostrado nuestra hipótesis de investigación. Con esa finalidad el presente trabajo se presente en tres capítulos, la primera referida a los derechos laborales en el Perú, la segunda referida a la intermediación laboral en el Perú y la tercera referida a la situación de los derechos laborales en la aplicación de la intermediación laboral en Arequipa.

Finalmente quisiera agradecer el aporte de todas y cada una de las personas, instituciones y empresas, que me brindaron su apoyo en el desarrollo de la presente investigación, ya que con su aporte esta tesis hoy sale a luz intentando ser un documento de apoyo tanto para estudiantes, abogados y empresarios.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

CAPÍTULO I

LOS DERECHOS LABORALES EN EL PERÚ

1. LOS DERECHOS LABORALES

1.1. DERECHO DEL TRABAJO

Según Trueba Urbina[2] Derecho del Trabajo o Derecho Laboral es "el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana".

Similarmente, Rafael Caldera[3] nos dice que el Derecho del Trabajo es "el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en sus condición de tales".

1.2. FINES DEL DERECHO DEL TRABAJO

Como manifiesta Rigoberto Del Rosario[4] "el Derecho del Trabajo cumple una doble finalidad:

[2] TRUEBA URBINA, Alberto (2009). Nuevo Derecho del Trabajo, 2º Edición, México: Editorial Porrúa S.A. p. 135.

[3] CALDERA, Rafael (1960). Derecho del Trabajo, 2º Edición, Buenos Aires: Editorial El Ateneo. p. 77.

[4] DEL ROSARIO CHÁVEZ, Rigoberto (2006). Derecho Individual del Trabajo. Sistema de Universidad Abierta ULADECH. Chimbote, 2006. p. 23.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

- Mejorar las condiciones de trabajo y de vida del trabajador, a cambio de que se permita la subsistencia de la empresa privada, evitando la socialización o estatificación de las empresas.
- Incrementar la producción, lográndola de la mejor calidad posible y a precios competitivos para poder sostener la economía de las empresas privadas en las amplias zonas de la estructura económica internacional".

1.3. CARACTERISTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO

Conforme señala Amadeo Allocati[5], entre otras, las características del Derecho del Trabajo son las siguientes:

a) Regula las relaciones que surgen del trabajo por cuenta ajena, subordinado y dependiente.

b) Es un derecho eminentemente protector del trabajador, porque tiende a compensar la desigualdad económica en que se halla frente al empleador.

c) Es un derecho cuya fuerza expansiva se ha puesto de manifiesto a través del tiempo. Inicialmente protegió al obrero industrial, posteriormente extendió su protección a favor de quienes laboraban en actividades comerciales, en la agricultura, el servicio doméstico, etc. Actualmente ha ampliado su protección a relaciones laborales en las que la subordinación o dependencia no es muy nítida.

d) Sus normas son de orden público y, por tanto, forzosas, imperativas e irrenunciables, porque establecen derechos mínimos que solamente pueden ser superados por acuerdo de partes.

e) Es un derecho nuevo por encontrarse aún en formación.

1.4. RAMAS DEL DERECHO DEL TRABAJO

a) DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

Como manifiesta Néstor de Buen[6], el derecho individual del trabajo es "la suma de principios, normas e instituciones que regulan el nacimiento, la

[5] ALLOCATI, Amadeo (1973). Derecho del Trabajo, Individual y Colectivo. Lima: Ediciones DEPALMA. pp. 17-18.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

vida y la extinción de las relaciones individuales de trabajo, determinan las condiciones generales para la prestación del trabajo, fijan los derechos y las obligaciones de los trabajadores y de los patrones y señalan las normas particulares para algunas formas de prestación del trabajo".

En ese sentido el derecho individual del trabajo regula el nacimiento de las relaciones laborales, es decir los contratos de trabajo, las jornadas y condiciones de trabajo, las remuneraciones y los beneficios sociales, la seguridad social y de salud, la extinción de las relaciones laborales, y todo aquello que tiene que ver con la relación del trabajador con el empleador, bajo la vigencia de las normas que regulan las relación laboral individual del trabajo.

b) DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

Como manifiesta Víctor Castillo[7], el derecho colectivo del trabajo aborda tres grandes aspectos: organizaciones sindicales, la prevención y solución de los conflictos de trabajo y las paralizaciones colectivas del trabajo, en que los grupos organizados (trabajadores y empleadores) buscan la defensa y el mejoramiento de las relaciones laborales.

En ese sentido, las relaciones laborales en el campo del derecho colectivo del trabajo tiene que ver con el derecho a la libertad sindical, que consiste en la posibilidad que tienen los trabajadores de agruparse con la finalidad de defender los derechos e intereses de los trabajadores; tiene que ver con el ejercicio de los derechos de negociación colectiva y el ejercicio democrático del derecho a la huelga.

En ese sentido, lo indicado esta contemplado en nuestra Constitución Política cuando en su artículo 28° nos dice que: "El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: 1) Garantiza la libertad sindical; 2) Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los

[6] DE BUEN LOZANO, Néstor (1976). Ob. Cit. pp. 26-27.

[7] CASTILLO ARREDONDO, Víctor (2007). ABC del Derecho Laboral. EGACAL. Lima: Editorial San Marcos. p. 71.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado; y 3) Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.

1.5. FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

De manera general podemos decir que la fuente designa a aquellos hechos mediante los cuales el Derecho se produce y se renueva. Por lo que como señala Aníbal Torres podemos definir a las fuentes del Derecho como "los hechos jurídicos por los cuales, en virtud del ordenamiento jurídico, se crean, modifican o extinguen normas jurídicas válidas" [8].

Similarmente, Guillermo Boza, siguiendo la doctrina italiana señala que las fuentes del Derecho "son acontecimientos jurídicos, consistentes en actos o hechos, que crean, modifican o extinguen normas"[9].

En ese sentido, las fuentes del derecho laboral vienen a ser los "acontecimientos jurídicos que originan el surgimiento, modificación o extinción de las normas laborales"[10]. En el derecho laboral, estas fuentes "están constituidas por dos formas de creación de normas. De un lado, las que provienen de las estructuras formales; mientras que de otro lado, las que proceden de la costumbre. En el derecho laboral hay una fuente adicional, que es la proveniente de las organizaciones de los trabajadores en sus negociaciones con los empresarios"[11].

Sin bien es cierto que se puede hablar de fuentes similares de derecho en general, en el campo del derecho del trabajo, las fuentes "varían de un país a otro y están relacionadas con el sistema jurídico nacional, el rol jugado por los

[8] TORRES VASQUEZ, Aníbal (2001). Introducción al Derecho. Teoría General del Derecho. Lima: Idemsa. p. 444.

[9] BOZA PRO, Guillermo (2011). Lecciones de Derecho de Trabajo. Lima: Fondo editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. p. 100.

[10] AREVALO VELA, Javier. "El Derecho del Trabajo". Diapositivas del Curso de Derecho Laboral. En web: http://javierarevalovela.weebly.com/curso-temas-derecho-laboral.html

[11] ZAVALA RIVERA, Alejandro (2011). El ABC del derecho laboral y Procesal laboral. Fondo Lima: Editorial EGACAL. p. 11.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

agentes laborales, el papel impulsor de la jurisprudencia, la recepción de la normatividad internacional y el estado institucional de la nación"[12].

Por ello, cuando hablamos de la clasificación de las fuentes del derecho del trabajo, no encontramos un tratamiento uniforme a nivel de nuestra doctrina nacional. Así, Neves Mujica[13] clasifica las fuentes del derecho del trabajo atendiendo a su jerarquía en cuatro niveles:

Cuadro N° 01

SISTEMA PERUANO DE FUENTES DEL DERECHO	
NIVEL	**NORMA**
Constitucional	· Constitución
	· Tratado de derechos humanos
Primario	· Tratado
	· Ley
	· Decreto legislativo
	· Decreto de urgencia
	· Ley regional
	· Ordenanza municipal
	· Sentencia anulatoria del Tribunal Constitucional
Secundario	· Reglamento
	· Decreto regional
	· Edicto municipal
	· Sentencia anulatoria del Poder Judicial
Terciario	· Convenio colectivo
	· Reglamento interno de trabajo
	· Costumbre

Fuente: Neves Mujica, Javier, 1997

[12] GOMEZ VALDEZ, Francisco (2015). Derecho del Trabajo Individual. Relaciones individuales de Trabajo. Lima: Editorial San Marcos. p. 56.

[13] NEVES MUJICA, Javier (2009). Introducción al Derecho Laboral. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. p. 63.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Gómez Valdez[14] clasifica las fuentes en dos grupos: I) Fuentes internas que comprende a las fuentes de origen positivo, como son la constitución, ley, reglamentos, las fuentes de origen profesional que comprenden a la negociación colectiva de trabajo, los usos y costumbres, el reglamento interno de trabajo, el laudo arbitral, y como otras fuentes a la jurisprudencia, doctrina y la equidad. II) Las fuentes internacionales que comprende a las elaciones internacionales de trabajo y el derecho internacional del trabajo.

Boza Pro[15] los clasifica en dos grupos, fuentes de origen estatal que incluye a la Constitución, la Ley, Decreto Legislativo y decreto de urgencia, el reglamento y otras normas estatales, y normas de origen internacional los tratados.

Otra clasificación interesante es la efectuada por Arévalo Vela[16], quien organiza en cinco grupos a las fuentes del derecho del trabajo. Las fuentes legisladas, conformadas por la Constitución, la Ley, Resolución Legislativa, el Decreto Legislativo, los Reglamentos dictados por el Poder ejecutivo; fuentes jurisprudenciales, que comprende al conjunto de fallos uniformes y reiterados, emitidos por los tribunales de justicia en última instancia, con la finalidad de favorecer la interpretación y aplicación de las normas legales, como los precedentes judiciales y/o constitucionales; las fuentes particulares, como el convenio colectivo, el Reglamento interno de Trabajo, el contrato individual de trabajo, los laudos arbitrales y la costumbre laboral; fuentes internacionales, conformadas por los tratados internacionales de derechos humanos y las Normas de la Organización Internacional de Trabajo (OIT); y fuentes académicas conformadas por la doctrina y los principios del derecho de Trabajo.

[14] GOMEZ VALDEZ, Francisco (2015). Ob. Cit. pp. 56-64.

[15] BOZA PRO, Guillermo (2011). Ob. Cit. pp. 105-113.

[16] AREVALO VELA, Javier. "El Derecho del Trabajo". Diapositivas del Curso de Derecho Laboral. En web: http://javierarevalovela.weebly.com/curso-temas-derecho-laboral.html

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

En las diferentes clasificaciones propuestas, observamos la intervención de las mismas fuentes. Sin embargo, por su practicidad y fines académicos, la última clasificación nos parece la más acertada.

1.6. PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

Los principios generales, como manifiesta Alonso García[17], son "aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del Derecho".

Para Plá Rodríguez[18], los principios del derecho del trabajo constituyen "líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos"

En ese sentido, podemos concluir que los principios laborales son líneas directrices que orientan la formación de normas y su aplicación en la resolución de casos no previstos en la normativa positivizada.

Entre los principios que fundamentan el derecho del trabajo tenemos:

a) Principio protector

Llamado también tuitivo, este principio es el que inspira todo el derecho del trabajo y se funda en la desigualdad de posiciones existente entre empleador y trabajador, manifestada en la subordinación de éste hacia aquél.

Este principio contiene, a su vez, tres modalidades:

a.1. Principio *"In dubio pro operario"*

Conforme a este principio, como señala García Manrique[19] "en las

[17] GARCÍA, Manuel Alonso (1960). Derecho del Trabajo, Tomo I. Barcelona. p. 247.

[18] PLA RODRÍGUEZ, Américo (1998). Los principios del derecho del Trabajo. Buenos Aires: Ediciones DEPALMA. p. 9.

[19] GARCÍA MANRIQUE, Álvaro (2010). ¿Cómo se están aplicando los principios laborales en el Perú? Un enfoque teórico jurisprudencial. Lima: Gaceta Jurídica. p. 9.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

relaciones laborales debe predominar la interpretación que favorezca al trabajador cuando la duda sea insalvable en el sentido de una norma".

Ello debe ser así, teniendo en cuenta que en las relaciones laborales, el trabajador es la parte débil frente a la potestad del empleador, es por ello que el presente principio constituye una manifestación general de protección reconocida a favor del trabajador como una de las partes que es la más débil en la relación de trabajo.

En la Constitución Peruana, Art. 26°, inciso 3, se encuentra recogido el principio *in dubio pro operario*, en los siguientes términos: "en la relación laboral, entre otros, se respeta el principio de interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma". En consecuencia, en la legislación peruana el principio es una norma jurídica y por lo tanto, de obligación aplicable por parte del juez o del intérprete.

a.2. Principio de la norma más favorable

Como señala Zavala[20], cuando se produce la existencia de distintas normas que son aplicables a una misma situación laboral, se deberá poner en uso la que conceda mayores beneficios o derechos al trabajador. Sin embargo, hay que dejar en claro que puede tratarse de normas del mismo rango y ámbito; normas de rango semejante, pero de ámbitos distintos; y normas de distinto rango tanto como de distinto ámbito. En cualquiera de los casos planteados, lo que deberá hacerse es aplicar la norma que más beneficios represente para el trabajador.

a.3. Principio de la condición más beneficiosa

Como manifiesta Plá Rodríguez[21] "la regla de la condición más beneficiosa supone la existencia de una situación concreta

[20] ZAVALA RIVERA, Alejandro (2011). Ob. Cit. p. 17.

[21] PLA RODRÍGUEZ, Américo (1998). Ob. Cit. p. 61.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

anteriormente reconocida y determina que ella debe ser interpretada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que se ha de aplicar". Se produce cuando surgen nuevas normas que alteran condiciones laborales, de tal forma que, al momento de aplicarse se hará sin causar menoscabo de los derechos del trabajador que existían anteriormente pues las normas no se piensan con la finalidad de recortar derechos de los trabajadores. No basta con citar el supuesto sino que además hay que constatar una serie de requisitos como: que se trate de condiciones laborales completamente; que al compararlas, se trate efectivamente de una condición más beneficiosa para el trabajador; y que le sean reconocidas al trabajador, lo que implica que el trabajador debe haber logrado los requisitos planteados para ser beneficiario del derecho. Cabe señalar que el trabajador puede acordar con su empleador la eliminación de tal derecho. Igualmente, se invoca la condición más beneficiosa si el convenio colectivo otorga más derechos de los estipulados en el contrato de trabajo. Finalmente, no existe una posición unánime en la doctrina en el caso que este supuesto se dé entre normas del mismo rango.

b) Principio de irrenunciabilidad de derechos

Se trata de la imposibilidad legal del trabajador a renunciar a los derechos establecidos en su favor, tanto por la Constitución, la Ley y los Convenios, lo que constituye una base firme donde se asienta el derecho del trabajo. Es alrededor de este principio que se ha constituido la no disponibilidad, por parte del trabajador, y la obligación del empleador de respetar su contenido, teniendo en cuenta que las normas laborales están dotadas de un mandato imperativo.

La Constitución Peruana establece en su artículo 26º, inciso 2, la irrenunciabilidad de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley. No dice nada acerca de los convenios colectivos que es una fuente fundamental del derecho del trabajo. Consideremos que debió haberlo precisado.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

c) Principio de continuidad de relaciones laborales

Cuando hablamos del contrato de trabajo como base para ingresar al derecho del trabajo, no nos estamos refiriendo a un contrato similar al contrato establecido en el Código Civil, que busca proteger los intereses personales de los contratantes y en ese sentido se busca su fiel cumplimiento.

En el derecho laboral, como manifiesta Zavala[22], se usa "un esquema distinto en el cual el empleador y el trabajador ponen fin a la relación laboral solamente cuando se produzcan circunstancias que hagan imposibles o incompatibles las relaciones entre las partes. Desde esta perspectiva, la relación laboral continua en tanto el trabajador no manifieste en la forma prevista por la ley su voluntad de extinguir el contrato de trabajo; así como el empleador no podrá dar por terminada la relación laboral a no ser por una causal establecida por la ley.

d) Principio de primacía de la realidad

El Tribunal Constitucional ha señalado que en del principio de primacía de la realidad "en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos"[23]

Esta tarea es cada vez más frecuente en la medida que van apareciendo situaciones de simulación con el propósito de apartar las relaciones de trabajo del ámbito del derecho del trabajo, para ubicarlas en ámbitos distintos que no reconocen beneficios laborales.

Tal sucede, por ejemplo con contratos parecidos al contrato de trabajo como son el contrato de locación de servicios, los contratos de servicios no personales, contratos de locación de obra, el contrato de intermediación laboral o de tercerización, etc.

e) Principio de razonabilidad

[22] ZAVALA RIVERA, Alejandro (2011). Ob. Cit. p. 18

[23] Sentencia del Tribunal Constitucional en el Exp. N° 1944-2002-AA/TC, fundamento jurídico 3.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Para entender este principio, debemos entender que la razonabilidad consiste en la afirmación esencial de que el ser humano, en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón. Se trata de una especie de límite o de freno formal y elástico al mismo tiempo, aplicable en aquellas áreas del comportamiento donde la norma no puede prescribir límites muy rígidos ni en un sentido ni en otro y, sobre todo, donde la norma no puede prever la infinidad de circunstancias posibles.

Las relaciones en el derecho del trabajo son muy conflictivas, por lo que surge para ambas partes la necesidad de la razonabilidad para poner fin a esa conflictividad. Por eso, en la práctica, significa que debe existir razonabilidad en las pretensiones de los trabajadores, al igual que en el ofrecimiento de los empleadores. La razonabilidad los acerca a ambas partes para encontrar la solución. Por el contrario, lo irrazonable sirve para agudizar el conflicto por lo que las partes empleador y trabajador deben buscar la forma más razonable arreglar los problemas evitando por ejemplo las huelgas, tomas de locales, paros, etc.

f) Principio de buena fe

Siendo las relaciones de trabajo de carácter personal y sinalagmático, de por medio está la conducta de los trabajadores y empleadores quienes tienen la obligación de actuar de buena fe, que implica lealtad, honestidad y honradez en el cumplimiento de sus obligaciones.

En tal sentido, el trabajador debe cumplir con su labor prestando sus servicios de la mejor manera; por su parte, el empleador debe de otorgar todos los derechos que le corresponde a la otra parte.

En ese sentido, el trabajador que debiendo producir, no lo hace, afecta el principio de la buena fe, como también, el empleador actúa de mala fe cuando mediante simulación, sale de los alcances del contrato laboral.

g) Principio de no discriminación

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Ningún empleador puede tratar desigualmente a trabajadores iguales o a la inversa. Como señala Carrillo[24], está proscrita la discriminación directa o indirecta por razón de sexo, raza, origen, religión, opinión, idioma, estado civil, responsabilidades familiares, edad, discapacidad, ser portador del VIH/SIDA, condición económica o de cualquier otra índole.

No constituyen discriminación las acciones positivas adoptadas por el Estado destinadas a lograr una igualación efectiva entre diversas colectividades que tengan notorias desigualdades materiales. Está previsto en el artículo 2º, inciso 2, de la Constitución Política del Estado.

1.7. LOS DERECHOS LABORALES

Los derechos laborales "son el conjunto de atribuciones que le asisten a todo ser humano, para desarrollar actividades productivas en condiciones óptimas de bienestar, equidad e igualdad, de forma tal que pueda satisfacer sus necesidades básicas y ampliar sus oportunidades de crecimiento y superación"[25].

Los derechos laborales para que sean exigibles necesitan ser reconocidas en nuestra legislación, pues de esa manera se constituyen en garantía de su cumplimiento que beneficiará tanto al trabajador así como para al empleador.

Entre los derechos laborales que tiene todo trabajador tenemos los siguientes:

- El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.
- El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.
- Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

[24] CARRILLO GONZALES, Víctor (2008). Legislación Laboral. Material de Estudios Profesionales. Lima: Universidad Ricardo Palma. p. 10.

[25] MORERA GUILLEN, Nidia Esther. "Derechos laborales en el marco de la globalización económica". En Web: http://www.revistas.ucr.ac.cr/index.php/reflexiones/article/viewFile/11307/10662

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

- La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo.
- Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.

En el campo de los derechos colectivos que tienen los trabajadores:

- **Derecho de sindicación**.- El trabajador tiene derecho a pertenecer a un sindicato, por lo que la afiliación de un trabajador a un sindicato no puede ser causal de despido.
- **Derecho de negociación colectiva.-** Los trabajadores tienen derecho a negociar pacíficamente como sindicato con su empleador para obtener mejores beneficios.
- **Derecho de huelga.-** Los trabajadores tienen derecho a proponer una huelga, de manera coordinada como sindicato y debe ser aceptada por el Estado.

Los derechos laborales, como el derecho al trabajo, a un salario igual por trabajo igual, al descanso y al tiempo libre, a un nivel de vida que asegure la salud y el bienestar, a sindicalizarse, entre otros, forman parte de los derechos económicos, sociales y culturales, por lo que son derechos de carácter programático, toda vez que entrañan una finalidad que requiere ser desarrollada. Es por ello que en estos ámbitos es necesario que el Estado asuma un papel activo, para convertirse en su promotor, gestor y principal protector, porque de otra manera, estos derechos podrían convertirse en esperanzas inalcanzables.

Debido a esta característica, "se presentan problemas para su vigencia y ejercicio, pues quedan sujetos a la capacidad económica y operativa del Estado, a pesar de su reconocimiento en instrumentos legales. Dicho reconocimiento constituye un resultado tensional de dos fuerzas históricamente encontradas: los esfuerzos de los trabajadores por alcanzar mejores condiciones de trabajo y bienestar, y los intereses de los contratantes y propietarios del capital por mantener el mayor nivel posible de productividad y manutención de la fuerza

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

de trabajo, a lo cual también contribuye el ejercicio de los derechos laborales"[26].

1.8. LA PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL DE LOS DERECHOS LABORALES

Oscar Ermida[27], desde el punto de vista estrictamente técnico jurídico, el reconocimiento constitucional de un derecho supone:

"- Crea una suerte de privilegio del bien jurídico tutelado o del valor consagrado, que lo vuelve intangible por normas infraconstitucionales, al menos dentro de ciertos límites.

- Causa el reconocimiento de los principales derechos laborales como derechos fundamentales.

- Asegura la eficacia de los derechos por ella reconocidos".

Nuestra Carta Magna ha consagrado los derechos laborales en su Título II, Capítulo II, entre los artículo 22° al 29°. Por lo que a nivel de nuestro país, los derechos laborales gozan de protección constitucional.

Nuestra Constitución en su artículo 22º establece que: "El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y medio de realización de una persona"; mientras en su artículo 27º prescribe que: "La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario". En ese sentido, respecto al derecho al trabajo, el Tribunal Constitucional señala que el contenido esencial de este derecho implica dos aspectos: "El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. En el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; hay que precisar que la satisfacción de este aspecto implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades económicas del Estado. El

[26] MORERA GUILLEN, Nidia Esther. "Derechos laborales en el marco de la globalización económica". En Web: http://www.revistas.ucr.ac.cr/index.php/reflexiones/article/viewFile/11307/10662

[27] Cfr. ERMIDA URIARTE, Oscar (1993). Constitucionalización del Derecho Laboral. Asesoría Laboral. Año III, No. 26. Febrero 1993. p. 19.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

segundo aspecto trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa"[28]. En otras palabras, la constitución garantiza que toda persona tenga derecho a acceder a un puesto de trabajo y mantenerse en ella, gozando de todos sus derechos laborales, mientras no haya causal que permita su despido.

En ese sentido, debemos resaltar que la constitucionalización de los derechos laborales tiene especial importancia, toda vez que siendo la Constitución norma suprema, implica la máxima protección de los mismos.

2. EL CONTRATO DE TRABAJO

2.1. CONCEPTO

Como señala Sara Campos[29], "el contrato de trabajo es la relación jurídica por la cual un sujeto denominado trabajador pone voluntariamente la prestación de sus servicios a disposición de otro sujeto llamado empleador, que tiene el control sobre los medios de producción y asume íntegramente el riesgo del negocio. Por esta razón, todo empleador tiene un poder de dirección que se manifiesta en las facultades de normar las labores, dictar órdenes para su ejecución y sancionar disciplinariamente a sus trabajadores, dentro de los límites de la razonabilidad y proporcionalidad".

Jorge Toyama[30] señala que "el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador para la prestación de servicios personales y subordinados bajo una relación de amenidad (servicios subordinados prestados por otra persona). El acuerdo podrá ser verbal o escrito, expreso o tácito, reconocido o simulado por las partes".

2.2. CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo se caracteriza por ser:

a) **Oneroso.-** Las prestaciones de cada una de las partes tiene una valorización monetaria. El contrato crea obligaciones simultáneas y

[28] Sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente N° 3966-2012-AA/TC. Fundamento 3.
[29] CAMPOS TORRES, Sara (2010). Nuevo Régimen Laboral Empresarial. Lima: Gaceta Jurídica. p. 60.
[30] TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge (2011). Derecho Individual de Trabajo. Lima: Gaceta Jurídica SA. p.35.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

recíprocas: para el trabajador, la ejecución del servicio y para el empleador, el pago de la remuneración pactada.

b) **Personal.-** La realización de las labores por parte del trabajador debe ser en forma personal y directa. No obstante, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante LPCL) permite que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores. Con respecto al empleador no es lo mismo, ya que puede ser remplazado por su representante o por otro empleador.

c) **Sinalagmático o bilateral.-** Porque reúne a dos partes: a un empleador y a un trabajador, cada una de las cuales se obliga con prestaciones determinadas por mutuo consentimiento. De contrato se derivan derechos y obligaciones entre las partes contratantes.

d) **Consensual.-** La existencia del Contrato de Trabajo depende de la convergencia de dos o más voluntades, o sea que se perfeccionan por el simple consentimiento de las partes.

Conmutativo.- En el derecho laboral entendemos que el contrato es conmutativo en el sentido que las obligaciones que contraen las partes se miran como equivalentes. etc.

2.3. ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

Conforme señala Sara Campos[31], los elementos del contrato de trabajo son: prestación personal, remuneración y subordinación. En otras palabras, la constitución garantiza que toda persona tenga derecho a acceder a un puesto de trabajo y mantenerse en ella, gozando de todos sus derechos laborales, mientras no haya causal que permita su despido. etc.

El Tribunal Constitucional en el EXP. N° 4783-2007-PA/TC, también ha señalado diciendo que "toda relación laboral se constituye por la existencia de

[31] CAMPOS TORRES, Sara (2010). Ob. Cit. 60.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

tres elementos esenciales: (i) prestación personal de servicios; (ii) subordinación; y (iii) remuneración"[32].

a) **Prestación personal.-** Consiste en la realización de labores por parte del trabajador de forma personal y directa –*intuito personae*-, esto es, no puede ser reemplazado por otra persona. No obstante, la LPCL permite que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores.

b) **Remuneración.-** La remuneración es la contraprestación que otorga el empleador al trabajador por la prestación de sus servicios.

c) **Subordinación.-** Es el principal elemento que determina la existencia de un vínculo laboral. En virtud a este elemento, el trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo, dejando que este conduzca, reglamente y fiscalice el trabajo que realiza. En ese sentido, el trabajar debe acatar las órdenes impartidas por el empleador y cumplir las directivas y normas que establezca en el centro de trabajo.

2.4. TIPOS DE CONTRATO DE TRABAJO

Conforme señala Dolorier[33], teniendo en cuenta el plazo de contrato de trabajo, se puede hablar de contrato de trabajo a plazo indeterminado y contrato de trabajo sujeto a modalidad[34]. etc.

a) **Contrato de trabajo a plazo indeterminado.-** El contrato de trabajo a tiempo indeterminado es aquel que no cuenta con fecha de término. Este tipo de contrato no requiere formalidad para su validez; puede ser verbal o escrito.

   El contrato de trabajo a plazo indeterminado tendrá fecha de inicio, pero más no así fecha de término. Estos contratos pueden ser celebrados en forma verbal o escrita, no exigiéndose la inscripción del contrato ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

---

[32] Sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente N° 04783-2007-PA/TC, caso Walter Villasante Saravia. Fundamento Jurídico 5.

[33] DOLORIER TORRES, Javier (2004). Guía Práctica Laboral Empresarial. Lima: Gaceta Jurídica. p. 28.

[34] Similar parecer en CAMPOS TORRES, Sara. Ob. Cit. p. 61.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

En este tipo de contratos, también se tiene que ver el caso del período de prueba, que viene a ser el plazo en el que se comprueban la aptitud y la adaptación del trabajador al puesto de trabajo. Durante este período el trabajador puede ser despedido en forma arbitraria sin que tenga derecho al pago de indemnización por este concepto. Pero no tiene ninguna otra limitación en el resto de sus derechos.

La duración puede estar definida por la ley, el acuerdo entre las partes (individual o colectivo), decisión unilateral del empleador (mediante el Reglamento Interno de Trabajo), etc.

La ley establece que el plazo máximo de duración del periodo de prueba es de tres (3) meses. El periodo de prueba que se establezca por acuerdo de partes, por decisión unilateral del empleador, o por cualquier otra forma, no podrá exceder este límite. Sin embargo, la ley autoriza a las partes a pactar un plazo mayor en caso de que las labores requieran de un periodo de capacitación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad se justifique tal prolongación. La ampliación del periodo de prueba deberá constar por escrito y no podrá exceder de seis (6) meses en el caso de trabajadores calificados como de confianza, y de un (1) año en el caso de personal de dirección.

b) **Contratos de trabajo a plazo fijo.-** El contrato de trabajo a plazo fijo tiene un periodo de vigencia, es decir, tiene una fecha de inicio y una fecha de término, debiendo ser autorizado ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Son contratos de trabajo que tiene fecha de inicio, pero su fecha de término está fijada o depende de una circunstancia prevista al inicio de la relación. La legislación laboral prefiere la contratación laboral por tiempo indeterminado, por lo que este tipo de contratos, más aún en el sector minero, es de alcance muy limitado en el tiempo y cuando su desarrollo se ajuste a los supuestos contemplados en la ley. etc.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Este tipo de contratos necesariamente se firma por escrito, deben ser registrados ante el Ministerio de Trabajo, y proporcionarse una copia al trabajador. etc.

El período máximo de prueba, en este tipo de contratos, es de tres (3) meses señalado en la ley.

La LPCL hace una clasificación de los contratos de trabajo a plazo fijo según la temporalidad o causalidad. En el esquema observamos la clasificación:

Cuadro N° 02

CONTRATOS MODALES SEGÚN LA LPCL

MODALIDAD	DENOMINACIÓN	DENOMINACIÓN
Contratos de naturaleza Temporales	Contrato por inicio o lanzamiento de una actividad	Tres (3) años
	Contrato por necesidad de servicio	Puede renovarse sucesivamente hasta máximo de cinco (5) años
	Contrato por reconversión empresarial	Dos (2) años
Contratos de naturaleza accidentales	Contrato ocasional	Seis (6) meses
	Contrato de suplencia	No hay plazo, el tiempo que sea necesario
	Contrato de emergencia	No hay plazo, subsiste mientras perdure la emergencia
Contrato para obra o servicio	Contrato para obra o servicio	No se establece. Tiene duración que resulte necesaria
	Contrato intermitente	No se establece. Son labores cíclicas/intermitentes
	Contrato de temporada	No se establece. Son labores por temporadas

Fuente: Creación propia según LPCL, 2014

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

2.5. DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Muchas veces los empleadores tratan de no incurrir en la mayor parte de cargas y obligaciones que la ley les imponen, con la finalidad de reducir sus costos laborales. Por ejemplo, algunas empresas, evitan el pago de tributos u obligaciones laborales mediante la celebración de contratos de naturaleza civil, como el caso de locación de servicios, o también procuran no aumentar la base imponible de cálculo de dichos tributos mediante la asignación de montos no remunerativos, entre otros, medidas que deben ser contrastadas con la normativa del Derecho del Trabajo a efectos de verificar su legalidad.

Como señala Gonzales, "la medida adoptada por el empleador puede no ser *per se* ilegal, pero la institución jurídica constituida, desde su inicio o con el devenir del tiempo y en vista de la realidad de los hechos, a veces pierde los elementos que componen su estructura conforme a la normativa laboral y se convierte o transforma en otra situación jurídica cuyo tratamiento ya no puede realizarse a la luz de las normas que le vieron nacer. Estos son los casos de desnaturalización de las relaciones laborales"[35].

Sara Campos[36], respecto a los contratos de trabajo sujetos a modalidad señala que éstas serán consideradas como de duración indeterminada por las siguientes razones:

a) Si el trabajador continuó laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido.

b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continua prestando servicios efectivos luego de concluida la obra materia de contrato, sin haber operado renovación.

c) Si el titular del puesto sustituido no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continúa laborando.

---

[35] GONZALES RAMIREZ, Luis Álvaro y DE LAMA LAURA, Manuel Gonzalo (2010). Desnaturalización en las relaciones laborales. Lima: Gaceta Jurídica. p. 5.

[36] CAMPOS TORRES, Sara. Ob. Cit. p. 66.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.

En ese sentido, en estos casos se habría presentados supuestos de desnaturalización de contratos modales, por lo que éstas pasan a ser contratos a tiempo indeterminado.

Asimismo, como señala Gonzales, "la figura de la intermediación, muchas veces es usada como mecanismo para eludir la responsabilidad en el pago de remuneraciones y beneficios sociales, por parte de la empresa usuaria"[37]. Justamente por ello, Ermida señala que en el caso peruano "los niveles más altos de desprotección se presentan cuando el recurso a la intermediación se convierte en interposición laboral, es decir, cuando existe simulación entre empresas o cooperativas ficticias, desprovistas de patrimonio, que se constituyen con la sola finalidad de ocultar al verdadero empleador que no quiere hacerse cargo de las responsabilidades laborales que implica la contratación de trabajadores"[38].

[37] GONZALES RAMIREZ, Luis Álvaro y DE LAMA LAURA, Manuel Gonzalo (2010). Ob. Cit. p. 138.

[38] ERMIDA URIARTE, Oscar y COLOTUZZO, Natalia (2009). Descentralización, tercerización, subcontratación. Lima: OIT, Proyecto FSAL. p. 65.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

CAPÍTULO II

INTERMEDIACIÓN LABORAL EN EL PERÚ

1. INTERMEDIACIÓN LABORAL EN EL PERÚ

1.1. INTERMEDIACIÓN LABORAL

Como señala Portocarrero[39], "intermediación laboral es el sistema por el cual empresas debidamente autorizadas por la autoridad competente, colocan a trabajadores en empresas con el fin de desarrollar labores (previamente establecidas)".

Para Toyama[40] la intermediación laboral viene a ser "la provisión de trabajadores de una entidad que es el empleador (empresas de servicio especiales o cooperativas de trabajadores) para que estos presten servicios bajo la dirección o sujeción de un tercero (empresa usuaria). Entonces, se aprecian relaciones triangulares por las cuales se rompe la tradicional relación directa y bilateral entre quien emite las órdenes (empleador) y aquellos que deben

[39] PORTOCARRERO SALAZAR, Gustavo (2004). "La Intermediación Laboral". En: Revista Peruana de Derecho de la Empresa. N° 58. Lima: Asesorandina publicaciones. p. 145.

[40] TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge (2010). Derecho Individual de Trabajo. Lima: Gaceta Jurídica. p. 154.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

cumplirla (trabajadores): en medio de ambos, aparece el empleador formal que será la entidad de intermediación laboral"[41].

Sara Campos[42] señala que la intermediación laboral es una excepción al contrato de trabajo común que tiene como sujetos contratantes a un empleador y a un trabajador, pues la empresa de intermediación laboral interviene como tercero en la relación laboral, con lo cual los trabajadores destacados a la empresa usuaria terminan teniendo dos empleadores, uno formal a cargo de la empresa de intermediación laboral y otro real, a cargo de la empresa usuaria, dado que es ahí donde se prestan los servicios.

1.2. CARACTERÍSTICAS DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL

En la intermediación laboral, como señala Gonzales[43], "se presenta una relación contractual que escapa a la bilateralidad y se refleja más bien en un circuito triangular, conformado a partir de un contrato civil entre la empresa prestadora del servicio y la usuaria, una relación laboral, entre la empresa prestadora del servicio y los trabajadores destacados y, finalmente, una relación de subordinación fáctica entre los trabajadores destacados y la empresa usuaria".

Por ello, en la intermediación laboral presenta las siguientes características que la singularizan de otros mecanismos de descentralización productiva:

a) Dos empleadores: uno formal y otro real

Como señala Torres, "en las relaciones de intermediación laboral debido a la temporalidad que caracteriza el destaque de los trabajadores, existen dos empleadores: uno formal, el empleador de la empresa de servicios, y otro real, el empleador de la empresa usuaria sin que exista una relación formal

---

[41] Véase también VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo. "La flexibilidad y los mecanismos de subcontratación laboral: El caso de la intermediación". En: Estudios sobre la Flexibilidad Laboral en el Perú. p. 187

[42] CAMPOS TORRES, Sara (2010). Ob. Cit. p. 146.

[43] GONZALES RAMIREZ, Luis Álvaro y DE LAMA LAURA, Manuel Gonzalo (2010). Ob. Cit. p. 136.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

entre este último y el trabajador y, aun así, el trabajador destacado o cedido realiza sus actividades en beneficio de aquél y bajo su dirección y control"[44].

El empleador formal "será el que mantenga dentro de su propia planilla a los trabajadores destacados en la empresa usuaria, es decir, la empresa de intermediación laboral será considerada para todos los efectos el empleador formal de los trabajadores destacados y será quien deba de cumplir todos los compromisos asumidos con los trabajadores que destaque en cuanto al otorgamiento de sus beneficios laborales y demás aspectos netamente ligados al desenvolvimiento de la relación laboral que entablan"[45]. Sin embargo, el empleador formal, "ejerce sólo el poder disciplinario frente al trabajador destacado, y cede sus facultades de dirección y control a la empresa usuaria, pese a que entre este último y el trabajador no se ha constituido relación formal alguna. Por eso, característica indispensable de la intermediación como figura autónoma, es la existencia de subordinación del trabajador destacado frente a la empresa usuaria"[46]. Es decir, "el empleador real de los trabajadores destacados será la misma empresa usuaria, ya que en dicha empresa los trabajadores destacados desarrollarán las labores para las cuales fueron contratados para prestar el servicio de la empresa de intermediación laboral"[47].

b) La triple relación jurídica que surge de la intermediación laboral

En las actividades de intermediación, "en principio, puede verificarse la existencia de dos relaciones formales: entre la empresa usuaria y la

[44] TORRES TAFUR, Cristina Nélida (2012). "Desnaturalización de la Intermediación Laboral ¿Resulta determinante la Ejecución de Actividades Principales de la Empresa Usuaria?" En: Gaceta Constitucional N° 51. Lima: Gaceta Jurídica. p. 164.

[45] SANCHEZ ZAPATA, Ronni David y GONZALES RAMIREZ, Luis Álvaro (2013). Aspectos que el usuario y el prestador del servicio de intermediación laboral deben conocer para evitar la desnaturalización del vínculo. En: Revista Contadores y Empresas N° 202. Lima: Gaceta Jurídica. p. 46.

[46] MESINAS MONTERO, Federico y JUAPE PINTO, Miguel A (2005). "Tercerización e Intermediación Laboral. Una distinción sutil en razón de una distorsión normativa". En: Diálogo con la Jurisprudencia", Año 11, Tomo 82, Julio 2005, p, 258.

[47] SANCHEZ ZAPATA, Ronni David y GONZALES RAMIREZ, Luis Álvaro (2013). Ob. Cit. p. 46.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

empresa de servicios, y entre esta última y el trabajador destacado. Sin embargo, en la práctica, estas dos relaciones, implican la necesaria existencia de vínculo jurídico real entre la empresa usuaria y el trabajador destacado, quien se mantiene bajo su poder de dirección"[48].

Ello es así, porque "la intermediación laboral importa la configuración de tres relaciones: i) de carácter civil, entre la entidad intermediadora y la usuaria para la prestación de servicios; ii) de naturaleza laboral o asociativo-laboral entre los trabajadores o socios trabajadores -estos últimos, pese a su calificación de trabajadores autónomos por las normas del sistema cooperativo, tienen derechos laborales- y las empresas de servicios especiales o cooperativas de trabajadores, respectivamente; y, iii) de sujeción laboral, entre la empresa usuaria y el trabajador o socio trabajador destacado"[49].

Por ello como señala Villavicencio, "esta triangulación rompe con la clásica relación jurídica protegida por el Derecho Laboral: se fragmenta la relación jurídica directa entre quien presta y quien recibe un servicio subordinado y dependiente, a partir de la presencia de un tercer actor que se configura como empleador desde el punto de vista formal de unos trabajadores que son destacados a otra empresa para prestar servicios bajo las órdenes de esta última"[50].

1.3. REGULACIÓN LEGAL DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL

La intermediación laboral en nuestro país se encuentra regulada por la Ley N° 27626, del 09 de enero del 2002, Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores (en adelante la Ley), la misma que fue dada con el objeto de regular la intermediación laboral

[48] TORRES TAFUR, Cristina Nélida (2012). Ob. Cit. p. 165.

[49] TOYAMA MIYAGUSUKO, Jorge (2011). Derecho Individual de Trabajo. Ob. Cit. p. 154.

[50] Cfr. VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. "La flexibilidad y los mecanismos de subcontratación Laboral: El Caso de la Intermediación". En: *Estudios Sobre La Flexibilidad en el Perú*. Documentos de Trabajo. p. 124. OIT. Oficina de Área y Equipo Técnico Multidisciplinario para los Países Andinos., p. 87.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

del régimen laboral de la actividad privada, así como cautelar adecuadamente los derechos de los trabajadores.

Esta Ley fue reglamentada mediante el Decreto Supremo N° 003-2002-TR, de fecha 28 de abril del 2002.

Tanto la Ley y su reglamento instituyen que una empresa de intermediación laboral (conocida también como *service*) puede prestar servicios temporales, complementarios o especializados, los mismo que deben ser sobre actividades auxiliares de la empresa usuaria a la cual se le va prestar el servicio (excepcionalmente se puede intermediar temporalmente actividades principales). Sin embargo, pese a los instaurado en mencionados dispositivos legales, en los hechos, en la mayoría de casos el trabajador destacado termina realizando labores que corresponden a la actividad principal de la empresa usuaria inclusive de forma permanente.

El reglamento ha sido modificado por los Decreto Supremo N° 06-2003-TR, del 24 de mayo de 2003, el Decreto Supremo N° 008-2007-TR, del 27 de abril de 2007 y el Decreto Supremo N° 020-2007-TR, del 19 de septiembre de 2007.

Mediante el Decreto Supremo N° 008-2007-TR, se precisó más claramente qué tipo de actividades califican como actividad principal o complementaria, con la finalidad de que las empresas de intermediación laboral brinden servicios de carácter auxiliar a las empresas, es decir, no consustanciales al giro del negocio.

1.4. ACTIVIDADES PRINCIPALES Y ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS

A través del Decreto Supremo mencionado en el párrafo anterior, se modificó el Artículo 1° del Decreto Supremo N° 003-2002-TR, Reglamento de la Ley que regula la actividad de las empresas de servicios y cooperativas de trabajadores, y a través de ello se especifica cuáles son las actividades principales y complementarias:

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

a) Actividad principal

El concepto de "actividad principal" que contenía el D.S. N° 003-2002-TR la definía como "aquella consustancial al giro del negocio y sin cuya ejecución se afectaría el desarrollo del mismo".

Este concepto ha sido modificado por el D.S. N° 008-2007-TR, estableciéndose que es actividad principal "las diferentes etapas del proceso productivo de bienes y prestación de servicios: exploración, explotación, transformación, producción, organización, administración, comercialización y en general toda actividad sin cuya ejecución se afectaría y/o interrumpiría el funcionamiento y desarrollo de la empresa".

En ese sentido, como señala Sara Campos[51], "constituye actividad principal de la empresa usuaria aquella que es consustancial al giro del negocio. Son actividades principales las diferentes etapas del proceso productivo de bienes y prestación de servicios: exploración, explotación, transformación, producción, organización, administración, comercialización y en general toda actividad sin cuya ejecución se afectaría y/o interrumpiría el funcionamiento y desarrollo de la empresa". Sin embargo a partir de la última parte de la regulación establecida podemos decir que la norma modificatoria reconoce la existencia de otras actividades que no son parte del proceso productivo pero que han cobrado tal importancia que al ser interrumpidas afectan el desarrollo de la empresa y por ello las considera, en adelante, como actividad principal.

b) 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, tal como las actividades de vigilancia, seguridad, reparaciones, mensajería externa y limpieza. La actividad complementaria no es indispensable para

[51] CAMPOS TORRES, Sara. Ob. Cit. p. 147.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

la continuidad y ejecución de la actividad principal de la empresa usuaria, pero constituyen ayuda para la empresa"[52].

La norma anterior establecía que la actividad complementaria era de tres características diferentes: "auxiliar", "secundaria" o "no vinculada a la actividad principal", lo cual generaba que pudiera existir actividad que sí estaba vinculada a la actividad principal que por ser auxiliar o secundaria podía ser considerada como "complementaria". Mientras, con la nueva regulación, lo complementario sólo es aquello que es accesorio y no vinculado a la actividad principal y que en caso de ausencia o inejecución no afecte la actividad empresarial.

1.5. PARTES INTERVINIENTES EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE LAS ENTIDADES DE INTERMEDIACIÓN LABORAL

Las partes involucradas en la prestación de servicios de una empresa de intermediación laboral son las siguientes[53]:

1) **Empresa Usuaria.-** Es la empresa que necesita contar con los servicios de una entidad que realiza intermediación laboral cuando medien supuestos de temporalidad, complementariedad o especialización.

2) **Entidad de Intermediación Laboral.-** Son las empresas o cooperativas que brindan los servicios de intermediación laboral que no comprende la ejecución permanente de la actividad principal de la empresa usuaria.

3) **Trabajadores destacados.-** Son los trabajadores que laboran en forma dependiente para la entidad de intermediación laboral, siendo destacados para realizar sus labores bajo el poder de dirección de la empresa usuaria, para lo cual utilizan los contratos regulados por el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. Nº 003-97-TR.

[52] CAMPOS TORRES, Sara. Ob. Cit. p. 147.

[53] Véase CAMPOS TORRES, Sara. Ob. Cit. p. 147

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

1.6. TIPOS DE ENTIDADES DE INTERMEDIACIÓN LABORAL

Siguiendo a Dolorier[54] podemos decir que las entidades de intermediación laboral pueden constituirse como empresas especiales de servicios o como cooperativas de trabajadores.

Las empresas especiales pueden ser:

a) **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 previstos en el Título II del TUO del Decreto Legislativo Nº 728.

b) **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.

c) **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.

Las cooperativas de trabajadores pueden ser de dos clases:

a) **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 previstos en el Título II

[54] DOLORIER TORRES, Javier (2010). Tratado Practico de Derecho Laboral. Tomos I. Lima: Gaceta Jurídica. p. 128.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

del TUO Del Decreto Legislativo 728.

b) **Cooperativas de trabajo y fomento de empleo.-** Son las que se dedican, exclusivamente a prestar servicios de carácter complementario o especializado a las empresas usuarias.

Estas cooperativas pueden intermediar para actividades complementarias y de alta especialización.

1.7. SERVICIOS EXCLUIDOS DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL

El artículo 4° del reglamento es de especial importancia, ya que precisa los supuestos que no constituyen intermediación laboral: los contratos de gerencia, conforme al artículo 193° de la Ley General de Sociedades; los contratos de obra; los procesos de tercerización externa -*outsourcing*-; los contratos que tienen por objeto que un tercero se haga cargo de una parte integral del proceso productivo de una empresa; y los servicios prestados por empresas contratistas o subcontratistas.

La norma añade que dichos supuestos deben reunir los siguientes requisitos: asunción de las tareas contratadas por su cuenta y riesgo; contar con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales; y que los trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación.

Se indica, asimismo, los elementos que coadyuvan a identificar la realidad de tales actividades: pluralidad de clientes; equipamiento propio; y la forma de retribución de la obra o el servicio (que no consista sólo en el reembolso de remuneraciones). Estos elementos deben evidenciar que no se trata de una simple provisión de personal.

1.8. INFRACCIONES A LOS SUPUESTOS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL

El artículo 5° de la Ley y su Tercera Disposición Complementaria, el artículo 14º del reglamento, y artículo 34°, inciso 1, del reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, señalan el procedimiento para la comprobación de

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

las infracciones de los supuestos de intermediación laboral y sus consecuencias.

La Ley bajo análisis, la misma que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores, en su artículo 5° se refiere a la determinación de la infracción de los supuestos de intermediación laboral, y expresamente señala que "la infracción a los supuestos de intermediación laboral que se establecen en la presente Ley, 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".

Debemos tener en cuenta que la infracción debe ser debidamente comprobada por la Autoridad Administrativa de Trabajo (en adelante AAT). De acreditarse, se entiende que existe relación laboral directa entre el trabajador destacado con la empresa usuaria desde el inicio de la prestación de sus servicios.

La infracción se considerará como muy grave para la empresa usuaria y la empresa de intermediación laboral.

1.9. LUGARES DE EJECUCIÓN DEL SERVICIO

Los trabajadores destacados y/o colocados pueden ejercer sus labores en las siguientes ubicaciones:

- **Centro de trabajo de la empresa usuaria:** Lugar o lugares donde se hallan las instalaciones de la empresa usuaria en que el trabajador presta sus servicios.

- **Centro de operaciones de la empresa usuaria:** Es el lugar o lugares donde el trabajador realiza sus labores fuera del centro de trabajo de la empresa usuaria.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Las cooperativas de trabajo temporal sólo pueden intermediar para los puestos de temporalidad previstos por la ley; y las cooperativas de trabajo y fomento del empleo, para actividades complementarias y de alta especialización.

1.10. CONSTITUCIÓN Y REGISTRO DE LAS ENTIDADES DE INTERMEDIACIÓN LABORAL

Las entidades de intermediación laboral (sociedades o cooperativas) para prestar sus servicios en nuestro país deben constituirse como personas jurídicas de acuerdo con la Ley General de Sociedades o la Ley General de Cooperativas, según la entidad de la cual se trate, siempre que su objetivo social este destinado a brindar servicios exclusivos de intermediación laboral**.**

La inscripción en el Registro de Empresas y Entidades que realizan Actividades de Intermediación Laboral (RENEEIL) es un requisito esencial para el inicio y desarrollo de la actividad de toda entidad. Su inscripción las autoriza a prestar servicios de intermediación laboral quedando sujeta su vigencia a la subsistencia del registro, mediante la renovación anual.

Tanto la inscripción y renovación del registro deberá realizarse ante la AAT competente del lugar donde se encuentre la sede principal de la Entidad de intermediación laboral.

Cuando la entidad desarrolle actividades en lugares ubicados en una jurisdicción distinta a la que otorgó el registro, la entidad deberá comunicar a la ATT, el lugar donde desarrolle su actividad sobre la existencia y vigencia de su Registros, anexando la constancia correspondiente. (Véase Directiva Nacional N° 003-2009-MTPE/3/11.2 “Procedimiento para la inscripción en el registro nacional de empresas y entidades que realizan actividades de intermediación laboral – RENEEIL”)

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

1.11. OBLIGACIONES LABORALES QUE DEBEN CUMPLIR LAS ENTIDADES DE INTERMEDIACIÓN LABORAL

Conforme a la Ley bajo análisis, su reglamento y modificatorias, las principales obligaciones que deben cumplir las entidades de intermediación laboral a fin de evitar ser sancionados por la AAT, en caso de ser fiscalizadas, son las siguientes:

a) Deber de información trimestral

Las Entidades de intermediación laboral se encuentran obligadas a presentar a la AAT donde hayan obtenido su registro, la información estadística trimestral dentro de los primeros cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de término de cada trimestre, es decir en los meses de abril, junio, octubre y enero de cada año.

- Primer Trimestre - Primera semana de abril
- Segundo Trimestre - Primera semana de julio
- Tercer Trimestre - Primera semana de octubre
- Cuarto Trimestre - Primera semana de enero

En caso de presentación extemporánea, la información estadística trimestral, luego de transcurrido el plazo antes del indicado, cumpliendo con el requisito antes señalado y adjuntando el comprobante de pago de una tasa equivalente al 0.5% de 1 UIT.

b) Obligaciones de las entidades de intermediación laboral respecto de los trabajadores destacados.

Las Entidades de intermediación laboral deberán celebrar contratos de trabajo con sus trabajadores destacados, sea a tiempo indeterminado o sujeto a modalidad.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Estos contratos deberán ser formalizados por escrito y presentados para su registro ante la AAT, dentro de los quince (15) días naturales de suscritos, pagándose 0.34% de 1 UIT. En caso de presentación extemporánea, debe cancelarse el 0.85% de 1 UIT por cada contrato de trabajo.

Asimismo, las cooperativas de trabajo deberán presentar una declaración jurada ante la AAT en la que conste la nómina de trabajadores destacados a la empresa usuaria, la cual debe ser presentada dentro de los quince (15) días naturales desde su inscripción.

Los trabajadores y socios trabajadores de las entidades de intermediación laboral gozan de los derechos y beneficios que corresponde a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Es importante precisar que estos trabajadores durante el periodo que dure el destaque tendrán derecho a percibir las remuneraciones y condiciones de trabajo que la empresa usuaria otorgue a sus trabajadores.

c) Registro de los contratos suscritos con las empresas usuarias

El registro de los contratos de locación de servicios celebrados entre la empresa usuaria y las entidades de intermediación se sujeta al siguiente procedimiento:

- Se presenta una solicitud, dirigida a la Dirección de Empleo y Formación Profesional o dependencia que haga sus veces.
- El plazo para cumplir con dicha obligación es de quince (15) días naturales desde su suscripción. Este trámite es gratuito.
- En caso de presentación extemporánea se abona una tasa equivalente al 1.13% de 1UIT por cada contrato de servicios, sin perjuicio de la multa correspondiente.

d) Sobre la fianza

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

De acuerdo con lo establecido por la Ley, las entidades de intermediación laboral deben conceder una fianza que garantice el cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social de los trabajadores destacados a la empresa usuaria.

i) Tipos

La entidad puede elegir entre alguna de estas fianzas para garantizar los derechos de sus trabajadores destacados y el cumplimiento de las obligaciones provisionales:

- **Fianza a nombre del ministerio**

  Es la fianza otorgada por una institución bancaria o financiera a nombre del Ministerio y a favor de los trabajadores destacados. Esta fianza a su vez puede ser de dos tipos:

  - Fianza individual: Cubre independientemente cada contrato de locación de servicios que se celebre con las empresas usuarias.
  - Fianza global: Cubre un conjunto a todos los contratos de locación de servicios que se celebrados con las empresas usuarias.

  La carta fianza es presentada a la Dirección de Empleo y Formación Profesional, o entidad que haga sus veces, la cual es la responsable de la recepción, evaluación, conservación y custodia de las cartas fianza que le sean remitidas por las entidades. De constatarse la falsedad de la información proporcionada en la declaración jurada señala, se procede a la cancelación del registro correspondiente, sin perjuicio de las acciones judiciales a que hubiere lugar.

  La carta fianza individual debe tener una vigencia mínima equivalente a la del plazo de contrato de locación de servicios celebrado entre la empresa usuaria y la entidad, mas noventa (90) días adicionales posteriores. La carta fianza global no puede ser

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

inferior a tres meses, debiendo renovarse al 31 de marzo, 30 de junio, 30 de setiembre y 31 de diciembre de cada año.

La renovación de la carta fianza se presenta a la AAT dentro de los tres (3) días útiles anteriores a la fecha de su vencimiento. El monto mensual señalado cuando varié debe ser reajustado.

La AAT devolverá la carta fianza que obre en su poder en los siguientes casos:

- En el caso de la carta fianza individual, si a su vencimiento no existiera demanda laboral alguna de los trabajadores comprendidos en el contrato de locación de servicios.
- En el caso de la carta fianza global, a su vencimiento o luego de transcurridos treinta (30) días de la conclusión de las actividades, sin que exista demanda alguna. Para este efecto, se entiende que la entidad ha concluido sus actividades, cuando esta cierre sus planillas.

Esta clase de fianza será ejecutada por el Procurador Publico del MTPE, a solicitud de parte, previa presentación de la resolución judicial consentida o de última instancia, que ordene el pago de suma liquida. El resultado de la ejecución se consigna a favor del trabajador, de acuerdo con las normas de la materia.

En el caso de ejecución parcial de la carta fianza, el saldo se mantendrá como garantía hasta la fecha de su vencimiento.

Si por la concurrencia de acreencias laborales, el monto de la carta fianza no alcanza para dichos adeudos, el MTPE debe tomar en consideración para el pago, la fecha de recepción de la comunicación de la parte interesada o en su defecto la fecha de expedición de la sentencia judicial correspondiente.

- **Fianza a favor de la empresa usuaria**

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Es la fianza otorgada para garantizar frente a la empresa usuaria el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales correspondientes a los trabajadores en ella destacados. favor del trabajador, de acuerdo con las normas de la materia.

En lo referido al tipo, requisitos plazo, porcentaje de cobertura, mecanismo de ejecución, liberación de la garantía y demás elementos de la fianza se rigen por lo que pacten las partes.

ii) Responsabilidad solidaria

En el caso de la fianza otorgada por las entidades de intermediación laboral resulte insuficiente para el pago de los derechos laborales adeudados a los trabajadores destacados a las empresas usuarias, estas serán solidariamente responsables del pago de tales adeudos por el tiempo de servicios laborados en la empresa usuaria.

1.12. OBLIGACIONES LABORALES QUE DEBEN CUMPLIR LAS EMPRESAS USUARIAS

Las empresas usuarias se encuentran obligadas a solicitar la constancia de inscripción vigente de las entidades de intermediación, cuando contraten con estas, en cuyo caso deben retener en su poder la copia de la referida constancia durante el tiempo que dure el contrato que las vincule.

En el caso de incumplimiento, es decir que la empresa usuaria contrate con una entidad sin registro vigente, será sancionada como infracción muy grave, conforme a lo dispuesto por el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.

En el caso de que las empresas usuarias no requieran a las entidades de intermediación laboral la comunicación de apertura de sus sucursales, oficinas u otros establecimientos, también serán sancionadas como una infracción leve, de acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento de la Ley General de Inspección.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Así mismo, deben celebrar con la empresa de intermediación laboral un contrato civil por el servicio, que debe contener como mínimo las siguientes cláusulas:

- Descripción de las labores a realizarse, fundamentando la naturaleza temporal, complementaria o especializada del servicio, en relación con el giro del negocio de la empresa usuaria.

- Términos del contrato del personal destacado, tales como la identificación del trabajador destacado, el cargo, la remuneración y el plazo del destaque.

El incumplimiento de estas obligaciones será sancionado por la AAT de la localidad.

2. LA INTERMEDIACIÓN LABORAL Y LA TERCERIZACIÓN

La intermediación laboral -como ya lo mencionamos- constituye un mecanismo de descentralización productiva, por el cual una empresa de servicios especiales o cooperativas de trabajadores realiza una provisión de trabajadores, a fin de que estos presten servicios temporales, de alta especialización y complementarios, bajo la dirección o sujeción de una empresa usuaria[55].

En la intermediación laboral de tres personajes: El Empleador o empresa usuaria, los trabajadores destacados (es decir enviados a trabajar para las empresas usuarias) y la empresa de servicios (o llamada *service*) que contratan las empresas usuarias con el fin de colocar a aquellos trabajadores para los servicios que son requeridos.

La tercerización, o tambien llamado *oustsourcing*, se da cuando "una empresa decide no realizar directamente a través de sus medios materiales y personales ciertas fases o actividades precisas para alcanzar el bien final de consumo, optando en su lugar por desplazarlas a otras empresas o personas individuales, con quien

[55] GONZALES RAMIREZ, Luis Álvaro y DE LAMA LAURA, Manuel Gonzalo (2010). Desnaturalización en las relaciones laborales. Lima: Gaceta Jurídica. p. 136.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

establece acuerdos de cooperación de muy diverso tipo"[56].

Como señala Toyama[57], en la tercerización, "un contratista se compromete a prestar un servicio bajo su dirección y control, de modo tal que el personal involucrado permanece bajo su dirección y fiscalización (…) se presta un servicio integral y suficiente (se ha dicho que la empresa debe contar con una estructura productiva y organizativa autónoma, independiente, suficiente y adecuada para desarrollar determinada actividad) y los trabajadores prestan servicios bajo la dirección de la empresa contratista, sin que se configure una distribución de los poderes del empleador (…) la empresa contratista de obra o servicios puede ceder al trabajador a la empresa usuaria pero organizando su trabajo y aportando los medios materiales, aspectos que son centrales para diferenciarla de la intermediación laboral".

La tercerización laboral se rige mediante la Ley Nº 29245 y su Reglamento el Decreto Supremo Nº 006-2008-TR, así como por el Decreto Legislativo Nº 1038.

Los elementos que identifican una empresa que presta servicios de tercerización, conforme a la nueva regulación son los siguientes:

a) Pluralidad de clientes

Siempre fue un tema discutible la existencia de que las empresas de tercerización cuenten con pluralidad de clientes como elementos para descartar una tercerización fraudulenta. Al respecto, somos de la opinión que esta exigencia no hace sino impedir que el pequeño empresario en vías de crecimiento desarrolle libremente sus actividades, favoreciendo a las grandes empresas o promoviendo de manera indirecta el abuso de posiciones de dominio. Ahora, se ha establecido respecto a este elemento que será exigido

[56] CRUZ VILLALON, Jesús. "Descentralización productiva y sistemas de relaciones laborales". En: Revista de trabajo y seguridad social. N° 13. Madrid, 1994. P. 8.

[57] TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge (2004). "La intermediación laboral: regulación y sus relaciones con la tercerización". AA.VV. Los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano. Libro homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez". Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. pp. 360-364.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

luego de superado el año de funcionamiento. Así en casos excepcionales por razones objetivas y demostrables, la pluralidad de clientes puede ser no considerada como característica.

Ahora bien, es importante agregar que el artículo 4º del Reglamento de Tercerización señala que la pluralidad de clientes no constituirá un indicio a valorar, en los siguientes casos:

- Cuando el servicio objeto de tercerización solo sea requerido por un número reducido de empresas o entidades dentro del ámbito geográfico, del mercado o del sector en que desarrolla sus actividades la empresa tercerizadora.
- Cuando, sobre la base de la naturaleza del servicio u obra existan motivos atendibles para el establecimiento de pacto de exclusividad entre la empresa principal y la tercerizadora.
- Cuando la empresa tercerizadora se encuentre acogida el régimen de la microempresa.

Es decir, según lo que señala el Reglamento, los elementos característicos resultan indicios de la autonomía empresarial, lo que se condice con la permisión de otras pruebas que demuestren la organización autónoma, signo de autonomía empresarial requerida.

b) Equipamiento

Con la regulación anterior, entre los elementos que permitan determinar la existencia de una verdadera relación de tercerización (y no una intermediación laboral encubierta) estaba el hecho de que la empresa que prestaba el servicio contase con equipamiento propio.

Así, a partir de dicho enunciado, se entendía que la empresa de tercerización debía ser titular de los recursos materiales con los cuales prestaba el servicio, siendo el caso que al haberse suprimido el término “propio” en el texto de la nueva norma, ya no se requeriría que la empresa de tercerización sea titular

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

dichos recursos sino, por ejemplo, únicamente poseedora de los bienes a través de una relación de comodato, arrendamiento u otra modalidad.

A nuestro entender, es una medida parcialmente saludable ya que se eliminan algunas barreras sobre todo para el pequeño empresario, empero podría también promover la presencia de empresas sin patrimonio propio que presten servicio de tercerización en perjuicio de sus trabajadores, pues de exigirse que sean titulares de sus activos estos también podrían responder ante la falta de pago de remuneraciones y beneficios sociales de los trabajadores en caso demanden judicialmente a su empleador.

Contrariamente, si hablamos de una empresa cuyos activos no son propios sino de terceros, queda claro que no podrá responder ante futuras demandas de sus trabajadores, con lo cual será la empresa principal o cliente quien sea la perjudicada porque será la única que realmente pueda responder ante un incumplimiento de una empresa tercerizadora.

c) Desplazamiento

Este elemento es aplicable solo a las empresas que realicen sus actividades con desplazamiento continuo de personal.

Dichas obligaciones, incluyen determinadas especificaciones en los contratos, deber de información a los trabajadores destacados, garantías de igualdad de derechos, registro y responsabilidad empresarial. Asimismo, el artículo 2º del Reglamento, señala que la Ley alcanza solo a aquellas empresas que realizan desplazamiento continuo de trabajadores.

De toda esta normativa podemos inferir que definir el término desplazamiento continuo es de vital importancia a efectos de conocer si la empresa tercerizadora se encuentra dentro del ámbito de aplicación de la norma, o si le son exigibles determinadas obligaciones determinadas por la Ley.

Dicha definición ha realizado el Reglamento, aprobado por D.S. N° 006-2008-TR, el que señala en su artículo 6º que el desplazamiento es continúo cuando:

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

- El desplazamiento ocurre cuando menos durante más de un tercio de los días laborables del plazo pactado en el contrato de tercerización.
- Exceda de 420 horas o 52 días de trabajo efectivo, consecutivo o no, dentro de un semestre.

2.1. DIFERENCIAS Y SIMILITUDES ENTRE INTERMEDIACIÓN LABORAL Y TERCERIZACIÓN

No es posible hablar de Intermediación Laboral sin comentar o mencionar a la Tercerización, ambas normas, como hemos visto, se encuentran ligadas ya que ambas son consideradas como mecanismos legales modernos que ayudan a una empresa a ser mas eficiente, productivas y sobre todo competitivas en el mercado ya que las misma se encontraría expedita para dedicarse y empeñar todos sus esfuerzos a su actividad principal, dentro de su búsqueda de una estructura organizativa ideal que le permita generar valor agregado no siendo distraídos por actividades no principales, a este, en el mundo anglosajón se le denomina "*donwsizing*", que traducida al idioma español, estaríamos hablando del "empequeñecimiento de la empresa" con el fin de tener una estructura ideal y así ser mas competitiva optimizando así sus recursos.

Siguiendo a Zavala[58] diríamos la intermediación laboral y la tercerización se diferencia porque:

- En la intermediación laboral se produce un destaque de trabajadores para que ellos laboren dentro de otra empresa usuaria y bajo sus órdenes. En cambio, en la tercerización se presta un servicio de naturaleza integral y suficiente y en ella los trabajadores prestan sus labores sin la configuración de una distribución de los poderes del empleador.
- En la intermediación laboral, los trabajadores de este tipo de empresa prestan sus servicios por cuenta ajena a favor de la usuaria. En cambio, en la tercerización los trabajadores realizan sus servicios por cuenta ajena del contratista.

[58] ZAVALA RIVERA, Alejandro. Ob. Cit. p. 35.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

- La intermediación laboral se encuentra regulada pues las empresas deben contar con autorizaciones. En cambio, la tercerización no cuenta con escrupulosa regulación.
- En la intermediación, se produce una relación triangular, pero una de las relaciones es laboral pues involucra al trabajador como tal. Por el contrario, también hay una relación triangular en la tercerización, pero no existe vínculo laboral alguno en las relaciones jurídicas existentes entre ellos.

De lo hasta ahora expuesto, vemos que para que se de una intermediación propiamente dicha tenemos dos factores que deben cumplirse: temporalidad y subordinación. Es decir, una intermediación real se da cuando existe una necesidad temporal de una empresa cliente, entrando así la empresa intermediadora para prestarle dicho servicio, delegando así parte de sus facultades como empleador, quedándose consigo solo la potestad de sanción propia de un empleador frente a su trabajador (intermediación temporal). A esto, nuestros legisladores ha consignado que exista intermediación de servicios complementarios y especializado, donde el mismo reglamento de la ley indica que en estas figuras la empresa usuaria no determina ni supervisa sustancialmente las tareas del trabajador destacado, es decir no teniendo esta ultima de forma directa facultades como empleador frente al trabajador destacado y por tal no provee a los mismos de elementos para el trabajo (v.g. el servicio complementario de limpieza, al prestarse a la empresa cliente, no es ésta última quien provee los equipos y materiales de limpieza) Por lo mencionado, si el trabajador contratado por el intermediario realiza su trabajo con elementos que pertenecen a éste, dice la doctrina que el intermediario de ser tal, para convertirse en "contratista" donde se estaría configurando la figura legal de la tercerización.

Como se puede inferir de lo mencionado en el párrafo anterior, las similitudes entre estas dos figuras bajo análisis se da en los servicio de intermediación complementario y especializado, que por como se aplica, basándonos en el principio de primacía de la realidad, etas son aplicada como tercerizaciones,

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

hecho tal que configura la desnaturalización de la intermediación laboral , haciendo así que estos trabajadores destacados pasen a la planilla de la empresa usuaria, previa inspección por la autoridad competente y la consiguiente acta de infracción emitida por la dirección regional de trabajo de la localidad donde se ha suscitado la desnaturalización.

A manera de resumen, y para que pueda ser apreciada las diferencias y similitudes entre ambas figuras legales, sobre todo en la intermediación de servicios complementarios y especializados con la tercerización hemos elaborado el cuadro comparativo, el cual resume los puntos importantes divergentes entre ambas figuras jurídicas que permiten la descentralización productiva:

Cuadro N° 03

DIFERENCIAS Y SIMILITUDES ENTRE INTERMEDIACIÓN LABORAL Y TERCERIZACIÓN

	INTERMEDIACIÓN LABORAL	**TERCERIZACIÓN**
Normas Legales	Ley 27626, D.S. 003-2002-TR (Reglamento) modificado por el D.S. Nro. 06-2003-TR, el D.S. 008-2007-TR y el D.S. 020-2007-TR.	Ley Nro. 29245, D.L. Nro. 1038 (Alcances) y D.S. Nro. 006-2008-TR (Reglamento)
Tipos	Intermediación de servicios temporales (IST), Intermediación de servicios complementarios (ISC), e Intermediación de servicios especializados (ISE)	Tercerización de Servicios
Tipo de servicio prestado	Destaque de mano de obra	Se presta un servicio integral, bajo cuenta, costo y riesgo de la empresa tercerizadora a través de desplazamiento de personal a la empresa cliente.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Subordinación	IST: La empresa usuaria y la empresa de intermediación se reparten los poderes como empleador; la empresa usuaria dirige y supervisa las tareas del colaborador, mientras que la empresa intermediadora se reserva la facultad sancionadora. ISC e ISE: La empresa intermediadora ejerce el poder de dirección de manera exclusiva sobre el trabajador como la facultad sancionadora.	La empresa Tercerizadora ejerce el poder de dirección de manera exclusiva sobre el trabajador como la facultad sancionadora.
Actividad de contrato	IST: Principal ISC e ISE: Complementaria	Cualquier tipo de actividad: Principal o Complementaria
Tiempo de duración	IST: Temporal (contrato de suplencia u ocasional, de 6 meses). ISC e ISE: Permanente o Temporal	Cualquier naturaleza de la prestación: Temporal o Permanente
Limite de trabajadores (colaboradores)	IST: Solo hasta el 20% de la planilla total de la empresa usuaria/cliente. ISC e ISE: No hay limite de colaboradores	No hay limite de colaboradores
Inscripción	Deben estar inscritas en el Registro Nacional de Empresas y Entidades de Intermediación Laboral (RENEEIL) a través de tramite formal. Renovación anual	Se encuentra registrada mediante el T-Registro (no tramite formal)
Registro de Contratos	Los contratos de trabajo celebrados entre la empresa de intermediación y los colaboradores a destacar, sean de duración indeterminada o sujetos a modalidad, deben ser registrados ante el MTPE	Solo se registran los contratos celebrados entre la empresa tercerizadora y el colaborador desplazado cuando los mismos son sujetos a modalidad.

Fuente: Creación propia, 2015

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

CAPÍTULO III

LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES EN LA APLICACIÓN DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL

1. LA NATURALEZA JURÍDICA DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL EN NUESTRO PAÍS

Como ya se ha revisado, la norma mas reciente sobre intermediación laboral del año 2002, ha precisado que para llevar a cabo dicho servicio, se debe constituir una sociedad o cooperativa que debe cumplir con varios requisitos para su funcionamiento, entre ellos el objeto único, capital social mínimo, registro e el RENEEIL, carta fianza, entre otras. Así también, de la norma revisada, se infiere que la intermediación demanda tres elementos participativos; la empresa usuaria, la empresa de intermediación laboral y los trabajadores que son destacados.

Villavicencio Ríos, agrega que dicha Ley "define su ámbito de aplicación en función de dos criterios: el destaque de trabajadores, vale decir, el desplazamiento de personal al centro de trabajo u operaciones de la empresa usuaria; y, la cobertura

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

de actividades principales en determinados supuestos de carácter temporal y de actividades complementarias y especializadas"[59].

En ese sentido, entendemos por intermediación laboral al proceso a través del cual una empresa contrata los servicios de otra empresa (*service*), con la finalidad de que pueda desarrollar una actividad o servicio externo. Para ello, la última destaca a su propio personal para que desarrolle la actividad objeto de intermediación en el centro de la empresa usuaria (en ningún caso se permite que una empresa usuaria utilice este mecanismo para la ejecución permanente de sus actividades principales)[60]. Así también, podemos decir que la intermediación laboral es una relación jurídica por la que una entidad de intermediación, en virtud a un contrato de intermediación laboral, cede a sus trabajadores a una empresa usuaria, de manera que los trabajadores cedidos se insertan en la organización laboral de dicha empresa, la que aprovecha su prestación de servicios sin mantener relación jurídica alguna con ellos[61].

Justamente por esta situación, la intermediación laboral tiene como elemento sustancial el compartir el ejercicio de los poderes del empleador entre dos sujetos, puesto que mientras la empresa usuaria tiene el poder de dirección, organización y fiscalización de las labores del personal destacado, la entidad de intermediación laboral mantiene la facultad disciplinaria y es quien cancela los beneficios sociales y previsionales de esos trabajadores, aunque existe solidaridad laboral respecto a la empresa usuaria. En el supuesto de las actividades complementarias o altamente especializadas, la facultad de dirección y supervisión de la empresa usuaria aunque mínima, siempre existe[62].

---

[59] Véase VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo (2007). "Intermediación y tercerización, labores principales y complementarias: Precisión conceptuales de naturaleza y alcances". En: Revista de Trabajo. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. p. 14.

[60] SANCHEZ ZAPATA, Ronni David y GONZALES RAMIREZ, Luis Álvaro (2013). Ob. Cit. p. 46.

[61] MEJÍA MADRID, Renato (2014). "El alcance de la regulación laboral de la descentralización productiva". En: Revista de Derecho Themis 65. Lima: Asociación Civil Themis de la PUCP. pp. 99-100.

[62] CARHUARTOCTO SANDOVAL, Henry (2012). El Fraude y Simulación en la Intermediación Laboral y la Tercerización. Lima: Jurista Editores. p. 101.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Vemos que la intermediación laboral constituye una excepción a la relación jurídica directa que debe establecerse entre quien recibe un servicio subordinado y dependiente, dado que permite la intervención de un tercer actor que se configura como empleador desde el punto de vista formal de trabajadores que son destacados a prestar servicios bajo las órdenes de esta última. La Ley también, indica que los tres supuestos de intermediación laboral pueden ser llevados y prestados de manera simultanea, esto para las sociedades, ya que para las cooperativas, solo pueden ejercer el supuesto de servicios temporales como cooperativa de trabajo temporal, y podrán prestar el servicio complementario y especializado solo como cooperativa de trabajo y fomento del empleo. Es preciso indicar que deberán contar con sus registros respectivos.

La intermediación labora, desde su aparición en nuestro sistema, ha evolucionado según las necesidades de la sociedad, y así ha tomado varias formas. La forma mas tradicional y clásica –y que aun tiene vigencia- es la agencia u oficina de empleo, la cual permite aproximar la demanda de trabajo con la oferta, siendo la empresa intermediadora solo un tercero de contacto sin asumir responsabilidad alguna. Así, esta figura ha venido evolucionando según los sistemas económicos de los países y sus rubros de trabajo en crecimiento sin desaparecer, pero si volviéndose cada vez mas compleja, al punto que la intermediación propiamente dicha ha llegado a conceptos mas amplios, complicados y confusos para los empresarios como clientes y como prestadores del servicio.

Así la norma actual en nuestro sistema peruano, se explayo haciendo de la intermediación no solo de manera temporal, si no, a complementario y mas aún con una forma de destaque de personal altamente calificado, que reúne mas conceptos de tercerización en su aplicación que la de intermediación laboral. Nuestra legislación no corresponde necesariamente con los criterios de distinción aportados por la doctrina puesto que, (…) contiene una noción de intermediación mas amplia, que engloba incluso supuestos que no consisten en la sola cesión de mano de obra

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

sino que ingresan en el terreno de la tercerización, con la peculiaridad de que se prestan al interior de la empresa.[63]

Conforme a nuestra legislación, las entidades de intermediación laboral deben encontrase debidamente autorizadas para proveer trabajadores a la empresa usuaria, con la finalidad de que éstos se ocupen de actividades calificadas como temporales, complementarias o altamente especializadas. Por ello, "los trabajadores destacados a una empresa usuaria no pueden prestar servicios en puestos vinculados a las actividades principales o permanentes del cliente sino solamente aquellos que sean temporales, eventuales o de carácter complementario en la empresa usuaria. En otras palabras, no pueden ocupar plazas consideradas en la organización empresarial como de carácter permanente, salvo en los casos de suplencia, las cuales constan en el Manual de Organización y Funciones de la Empresa (MOF) y el Cuadro Analítico de Personal (CAP)"[64].

Como señala Casani Fernández, el propósito de estos mecanismos (refiriéndose a la intermediación laboral y a la tercerización de procesos como dos tipos de subcontratación: la subcontratación de mano de obra "intermediación" y la subcontratación de la producción de servicios u obras "tercerización") "es incrementar la capacidad adaptativa de la empresa haciéndola más ligera, ágil, eficiente, flexible y competitiva, al reducir sus dimensiones y concentrar su actividad en el desarrollo en lo que constituyen sus competencias básicas o nucleares"[65].

De allí nace la naturaleza de la intermediación laboral, considerándose como un mecanismo de descentralización productiva, consistente en la provisión temporal de trabajadores, de una empresa que lo recluta (intermediadora) a la empresa que necesita temporalmente de su labor (empresa usuaria), y que será quien ejerza

[63] BOSIO, Gino (2012). " La intermediación laboral y la tercerización, desvirtúan el empleo en el Perú? SlideShare, p. 13.
[64] CARHUARTOCTO SANDOVAL, Henry (2012). Ob. Cit. 101.
[65] CASANI FERNÁNDEZ DE NAVARRETE, Fernando (2000). La descentralización productiva y la realidad económica. En: GIL SUAREZ, Luis. Descentralización productiva. Madrid: Consejo General del Poder Judicial. p. 199.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

subordinación sobre los trabajadores destacados[66], por ello, las notas características de la intermediación laboral, como ya señalamos anteriormente, es la existencia de dos empleadores, uno formal y otro real; así como el establecimiento de una triple relación jurídica.

2. LA REGULACIÓN JURÍDICA QUE HA RECIBIDO LAS RELACIONES LABORALES EN EL ÁMBITO DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL

a) A nivel supranacional

Este sistema de trabajo no es nuevo en la legislación del trabajo de otros países. En la Década de 1910-1920, se comenzó a utilizar un sistema de cobertura de trabajo temporal para cubrir plazas de trabajo, pues en estos tiempos se desarrolló la primera Guerra Mundial, la misma que trajo consigo cambios de orden estructural, los cuales tuvieron incidencia en el sistema de contratación de personal dependiente.

Posteriormente, en la década de los 40, ocurrió una nueva conflagración mundial, mucho más destructiva que la anterior, la que también, en el orden del sistema de contratación de mano de obra, originó un mayor uso del Sistema de contratación temporal (específicamente en Europa).

El Convenio 88 de la OIT[67] en su artículo 11° ya establecía que "las autoridades competentes deberán tomar todas las medidas necesarias para lograr una cooperación eficaz entre el servicio público del empleo y las agencias privadas de colocación sin fines lucrativos". Esta regulación representó la consagración de que los empleadores puedan recurrir a agencias privadas para la captación de personal.

---

[66] Véase a TORRES TAFUR, Cristina Nélida (2012). "Desnaturalización de la Intermediación Laboral…". Ob. Cit. p. 162.

[67] C088.- Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm.88). Convenio relativo a la organización del servicio del empleo (Entrada en vigor: 10 agosto 1950)Adopción: San Francisco, 31ª reunión CIT (09 julio 1948)

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Posteriormente, el Convenio 96 de la OIT[68], en el numeral 1) de su artículo 1°, señaló que "a los efectos del presente Convenio, la expresión 'agencia retribuida de colocación' significa:

a) Agencias de colocación con fines lucrativos, es decir, toda persona, sociedad, institución, oficina u otra organización que sirva de intermediario para procurar un empleo a un trabajador o un trabajador a un empleador, con objeto de obtener de uno u otro un beneficio material directo o indirecto; esta definición no se aplica a los periódicos u otras publicaciones, a no ser que tenga por objeto exclusivo o principal el de actuar como intermediarios entre empleadores y trabajadores;

b) Las agencias de colocación sin fines lucrativos, es decir, los servicios de colocación de las sociedades, instituciones, agencias u otras organizaciones que, sin buscar un beneficio material, perciban del empleador o del trabajador, por dichos servicios, un derecho de entrada, una cotización o una remuneración cualquiera".

Posteriormente, el Convenio 181 de la OIT[69], en el literal b) de su artículo 1, concibe a las agencias de empleo privadas -antecedente directo de la intermediación laboral- como aquellos servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, física o jurídica (empresa usuaria), que determine sus tareas y supervise su ejecución.

Estas normativas supranacionales permiten que los países miembros de la Organización Internacional del Trabajo (como es el Perú) puedan implementar en los sectores públicos y privados el sistema de colocación de empleos, especialmente para trabajo de carácter temporal.

b) A nivel nacional

[68] C096 - Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949 (núm. 96). Convenio relativo a las agencias retribuidas de colocación (revisado en 1949) (Entrada en vigor: 18 julio 1951). Adopción: Ginebra, 32ª reunión CIT (01 julio 1949).

[69] C181 - Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm.181). Convenio sobre las agencias de empleo privadas (Entrada en vigor: 10 mayo 2000). Adopción: Ginebra, 85ª reunión CIT (19 junio 1997).

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

En el Perú, el primer antecedente de la intermediación laboral estuvo constituido por el Decreto Ley N° 22126, del 21 de marzo de 1978, que en su artículo 27°, sin hacer mención a la intermediación laboral, reguló la posibilidad de que a través de terceros se prestaran servicios complementarios y temporales.

Posteriormente se dictó la Ley N° 24514, del 4 de junio de 1986, también sobre estabilidad laboral (artículo 32°), en términos similares pero excluyendo a los servicios temporales.

Más adelante, el 12 de noviembre de 1991, se aprueba el Decreto Legislativo N° 728, que regula las empresas especiales, las cuales son de dos tipos: a) empresas de servicios temporales y b) empresas de servicios complementarios.

Actualmente, en nuestro ordenamiento jurídico, la intermediación laboral está regulada por Ley N° 27626 (en adelante, la Ley) y su Reglamento, el Decreto Supremo N° 003-2002-TR (en adelante, el Reglamento), las cuales están dirigidas a garantizar la efectiva vigencia del carácter tuitivo del derecho laboral. Sin embargo, el artículo 1° del Reglamento, ofrece dos definiciones de intermediación, la primera respecto a la intermediación de servicios temporales y la segunda, respecto a la intermediación de servicios complementarios y especializados[70], aunque, como veremos, solamente la primera corresponde a la naturaleza de la actividad intermediadora.

b.1. Ámbito subjetivo de aplicación

De acuerdo al artículo 2° de la Ley, las actividades de intermediación laboral solo pueden ser prestadas por empresas de servicios constituidas

[70] Artículo 1° del Reglamento.- De las definiciones.- "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".

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

como personas jurídicas o por cooperativas de trabajadores[71]. Ambas entidades deben tener -entre otros requisitos- por objeto exclusivo, la prestación de estas actividades y deberán inscribirse en el registro correspondiente para iniciar sus labores (artículo 13° del Reglamento), lo que implica una autorización previa del Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo, este registro es temporal y renovable anualmente. Estas exigencias constituyen, más que requisitos de procedencia, medidas de protección para el trabajador.

Ahora bien, de la exigencia de exclusividad recogida por el artículo 2° de la Ley citada, se advierte que la subcontratación sobre actividades intermediadoras se encuentra prohibida. Las empresas de servicios no pueden incluir en su objeto social la contratación de servicios de otras empresas además de la actividad intermediadora. Lo contrario implicaría la ruptura del principio de exclusividad[72].

La adopción de estas medidas es un criterio compartido por las legislaciones que regulan este tipo de actividades. Así por ejemplo, el Código de Trabajo de Chile (modificado por la Ley 230.123 en vigencia desde el 01/03/2008) entiende por Empresa de Servicios Transitorios a toda persona jurídica, inscrita en el registro respectivo, que tenga por objeto exclusivo poner a disposición de terceros (empresas usuarias) trabajadores para cumplir con estas últimas[73].

b.2. Ámbito objetivo de aplicación

Respecto a qué actividades pueden prestarse en el ámbito de la intermediación laboral, nuestra legislación reconoce la naturaleza temporal de esta figura, y considera que es procedente en caso de necesidades temporales que comprenden actividades ocasionales o de suplencia. Sin

[71] La misma precisión ha sido contemplada por la regulación española en el artículo 1 de la Ley 14/1994, aunque no señala expresamente a las cooperativas de trabajadores.

[72] Cfr. ARCE ORTIZ, Elmer. Ob. cit., p. 125.

[73] Art. 183-F del Código de Trabajo de Chile. Además, a diferencia de nuestra legislación.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

embargo, incluye actividades complementarias y actividades de alta especialización en el campo de la intermediación, que también pueden ser permanentes y no necesariamente accesorias, y en las que no existe desdoblamiento del empleador[74].

Por lo tanto, como ya se ha mencionado, la intermediación laboral puede llevarse a cabo para supuestos de temporalidad, complementariedad o especialización. A fin de resaltar la desnaturalización de esta figura legal, analizaremos los tipos de intermediación de actividades de especialización y complementarias para luego, analizar el destaque temporal.

b.2.1. Actividades especializadas

Las empresas o cooperativas dedicadas a la prestación de estas actividades constituyen una entidad externa a la empresa principal, que realiza bajo su entera responsabilidad, aunque sigue las indicaciones de la usuaria, un determinado servicio. El artículo 1º del Reglamento señala que: "Constituye actividad de alta especialización de la empresa usuaria aquella auxiliar, secundaria o no vinculada a la actividad principal que exige un alto nivel de conocimientos técnicos, científicos o particularmente calificados, tal como el mantenimiento y saneamiento especializados".

La ley precisa, a través del artículo 11°, inciso 3, que en este supuesto, la empresa usuaria carece de facultad de dirección respecto de las tareas que ejecuta este personal que bien puede ser destacado por la empresa de servicios especializados.

De esta manera, el objetivo de las empresas que brindan servicios especializados no viene definido por el suministro de trabajadores

[74] Artículo 3 de la Ley N° 27626, 'La Intermediación laboral que Involucra a personal que labora en el centro de trabajo o de operaciones de la empresa usuaria solo procede cuando medien supuestos de temporalidad, complementariedad o especialización. Los trabajadores destacados a una empresa usuaria no pueden prestar servicios que Impliquen la ejecución permanente de la actividad principal de dicha empresa".

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

para que presten servicios bajo la dirección de la usuaria, sino que más bien, está dirigido a ofrecer el desarrollo de una actividad (como contabilidad, informática, etc.) con trabajadores propios, dirigidos por ella, y para cuya prestación cuentan con una estructura *ad hoc*[75].

El Reglamento, en su articulo 1º reafirma la no subordinación de los trabajadores a destacar y aclara también esta situación para las empresas de servicio complementarios: "Intermediación de servicios complementarios o alta especializados.- Consiste en prestar servicios complementarios o especializados por una persona jurídica, que destaca a su personal una empresa usuaria , para desarrollar laborales complementarias o altamente especializadas, en las que esta ultima no determina ni supervisa sustancialmente las tareas del trabajador destacado". Volveremos a este tema en el siguiente ítem.

b.2.2. Actividades complementarias

Nuestra legislación ha extendido el campo de la intermediación laboral hacia las actividades complementarias que, de acuerdo al artículo 11°, inciso 2 de la Ley, consisten en actividades accesorias o no vinculadas al giro de negocio de la empresa usuaria.

El Decreto Supremo N° 008-2007[76] ha determinado en qué consisten estas actividades para diferenciarlas de las actividades permanentes. De este modo, se ha definido que son actividades principales aquellas

[75] Cfr. VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. Ob. clt., p. 150.

[76] El 27 de abril de 2007, se publicó el D. S. N° 008-2007 que modifica el artículo 1 del D. S. N" 03-2002-TR, Reglamento de la Ley de Intermediación Laboral. Respecto a las actividades principales, la norma modificatoria establece que: "Constituye actividad principal de la empresa usuaria aquella que es consustancial al giro del negocio. Son actividad principal las diferentes etapas del proceso productivo de bienes y de prestación de servicios: exploración, explotación, transformación, producción, organización, administración, comercialización y en general toda actividad sin cuya ejecución se afectaría y/o interrumpiría el funcionamiento y desarrollo de la empresa". De esta manera, aunque no estamos de acuerdo con la inclusión de las actividades complementarias en el campo de la intermediación, debemos reconocer que la actual modificación dota de un contenido detallado a las definiciones que la norma reglamentaría establece respecto de la actividad principal, con el objeto de garantizar un adecuado uso de los mecanismos de intermediación laboral.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

sin cuya ejecución se afectaría el funcionamiento de la empresa, es decir, son consustanciales al giro del negocio[77]. Mientras que las actividades complementarias son aquellas cuya falta de ejecución no afecta la actividad empresarial, como actividades de vigilancia, reparaciones, mensajería externa y limpieza. Estas actividades pueden ser temporales o permanentes.

Respecto al ejercicio del poder directivo en estas actividades, si bien el artículo 11.2 no indica directamente cómo se desarrolla, sí lo hace el artículo 3 del Reglamento al señalar que "las empresas de servicios complementarios deben asumir autonomía técnica y responsabilidad para el desarrollo de sus actividades". Por ello, el artículo 6 de la ley ha precisado que los porcentajes limitativos[78] de contratación de trabajadores vía intermediación laboral no se aplicarán cuando las empresas de servicios o cooperativas de trabajadores asuman plena autonomía técnica y responsabilidad para el desarrollo de sus actividades.

Esta disposición tiene dos consecuencias básicas: a) la autonomía que se predica nos permite advertir que la empresa de servicios complementarios es la que, en definitiva, ostenta el poder de dirección sobre los trabajadores y no la empresa usuaria; y resulta del todo lógico pues, no tiene utilidad práctica para la empresa usuaria dirigir actividades meramente accesorias si, en todo caso, la intermediación laboral ha nacido para permitirle concentrarse en actividades

[77] En doctrina se diferencia entre actividad inherente y actividad indispensable. La primera está relacionada directamente, con el ciclo productivo o definitorio del objeto social de la empresa. La segunda comprende todo lo necesario para el cumplimiento del objeto social de la empresa, por tanto, en el concepto de propia actividad quedarla Incluidas actividades Inherentes como actividades que, sin ser propias del ciclo productivo, son necesarias para su cumplimiento. Así lo señala Salvador Del Rey Guanter citado por CORTÉS CARCELÉN, Juan Carlos. "Las modificaciones reglamentarias en la intermediación laboral". En: Actualidad Jurídica, N° 163, Gaceta Jurídica, Lima, junio, 2007, p. 242.

[78] De acuerdo al primer párrafo del artículo 6 de la Ley N° 27626, "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 veinte por ciento del total de trabajadores de la empresa usuaria".

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

indispensables a su ciclo productivo; y, b) asimismo, esta autonomía implica que la empresa de servicios cuenta con una organización especializada para brindar estos servicios complementarios a la usuaria: tiene sus propios equipos técnicos. En cambio, en el caso de una real intermediación, la empresa de servicios no provee a sus trabajadores los equipos a utilizar, es la usuaria quien lo hace.

Por lo tanto, puede advertirse que ninguna de estas dos últimas actividades expuestas (servicios complementarios y servicios especializados) encaja en el paradigma de la intermediación laboral[79]. En ambas se desplaza la temporalidad y la subordinación como criterio dual para la existencia de una actividad intermediadora, no se cumple con el desdoblamiento del empleador que es esencial en la intermediación laboral. Se incluyen actividades complementarias y de especialización que en nada contemplan el requisito de temporalidad propio de esta dinámica empresarial[80].

En otras investigaciones[81] ya se ha dejado señalado que estos mecanismos son manifestaciones de *outsourcing* o tercerización de servicios, postura con la cual concordamos y creemos que de esta mala conceptualización de dos instituciones distintas como si fuera una sola, se confunden estos dos sistemas, cayendo así en la practica –aplicándose el principio de primacía de la realidad- en la desnaturalización de las mismas y en consecuencia afectando así los

[79] La Ley N° 27626 extiende su ámbito de aplicación tanto a las empresas de servicios temporales, supuesto evidente de cesión de mano de obra legalizado, como a las empresas de servicios complementarios y especializados, supuestos de subcontratación de servicios, pese a que en estos dos últimos casos el poder de dirección y, consecuente subordinación, la ejerce la empresa de servicios y no la usuaria. La deficiente regulación jurídica otorgada es evidente. Cfr. ARCE ORTIZ, Elmer. Derecho individual del trabajo... Ob. cit., p. 121.

[80] Cfr. ÁVALOS JARA, Oxal Víctor. "La tercerización del trabajo en el Perú: Análisis de su reciente regulación con especial énfasis en la responsabilidad solidaria derivada de las acciones de subcontratación laboral": En: Jus Doctrina & Práctica. N° 11, GrijLey, noviembre, 2008, p. 324.

[81] Ver pie de página 26.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

derechos laborales de los trabajadores que están inmersos en la aplicación de esta figura jurídica.

b.2.3. Actividades temporales

Como hemos expuesto, la temporalidad constituye el elemento estructural de las actividades de intermediación, y alrededor de él se reconoce la calidad intermediadora de una actividad, en consecuencia, la regulación laboral no podía dejar de contemplar estas actividades como propias de la intermediación, supuesto que necesariamente debe regularse en cualquier legislación que trate esta actividad[82].

De acuerdo al artículo 11°, inciso 1 de la Ley bajo comentario, las actividades temporales pueden prestarse a través de contratos de naturaleza ocasional y de suplencia En ambos supuestos se mantiene la temporalidad de la actividad ya que los contratos ocasionales, responden a necesidades transitorias distintas de la actividad habitual del centro de trabajo, lo relevante es lo no habitual, es decir, debe existir una causa accidental que no permite contratar trabajadores de refuerzo para las actividades principales sino personal adicional para efectuar labores distintas.

En cambio, los contratos de suplencia responden a la necesidad de cubrir un puesto permanente que ha quedado, transitoriamente vacante, por diversas causas como son el reemplazo de un trabajador titular mientras dura la ausencia de este, que puede deberse a casos de maternidad, descansos vacacionales, licencias, etc.[83]. En ambos casos la Ley ha reconocido a la subordinación como el poder de direcciones ejercida por la empresa usuaria.

---

[82] La legislación laboral española, a través del artículo 1 de la Ley 14/1994 entiende por Empresas de Trabajo Temporal aquella cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados".

[83] Los contratos temporales de naturaleza ocasional y de suplencia están regulados por los artículos 60 y 61 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Idéntica línea regulatoria ha seguido la legislación laboral chilena, disponiendo que las empresas de servicios transitorios ponen a disposición de empresas usuarias, trabajadores para cumplir tareas de carácter transitorio u ocasional. Nótese que la regulación chilena solo admite el suministro de mano de obra cuando median supuestos transitorios[84]. No obstante, esta legislación muestra un gran adelanto en comparación con la nuestra, al detallar, expresamente, los supuestos ocasionales que justifican un contrato de puesta a disposición[85].

3. LA DESNATURALIZACIÓN DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL

Para entender mejor la desnaturalización de la intermediación laboral, nos ocuparemos primero de las infracciones en la intermediación laboral, señalando las infracciones de las empresas de intermediación laboral así como de las empresas usuarias:

3. 1.INFRACCIONES EN LA INTERMEDIACIÓN LABORAL

a) INFRACCIONES DE EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL

a.1. Infracciones leves de la empresa de intermediación laboral.

Constituye una infracción leve el incumplimiento de obligaciones meramente formales o documentales relativas a las empresas y entidades que realizan actividades de intermediación laboral

Se ha determinado la obligación de las empresas y entidades de intermediación laboral de comunicar a la AAT competente la

[84] Artículo 183-F inciso a del Código de Trabajo de Chile.

[85] Así tenemos: la suspensión del contrato de trabajo por licencias médicas, descansos de maternidad o feriados, eventos extraordinarios como la organización de congresos, conferencias, ferias, exposiciones, periodo de inicio de actividades en empresas nuevas, aumentos ocasionales o extraordinarios de actividad en un establecimiento de la usuaria, trabajo urgentes que requieran una ejecución inmediata como reparaciones en las instalaciones y servicios de la usuaria. Cfr. Artículo 18.ñ del Código de Trabajo chileno.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

modificación del domicilio, razón social o ampliación del objeto social de la entidad de intermediación. De este modo, a efectos de evitar incurrir de alguna manera en la presente infracción, es importante tomar en cuenta las siguientes precisiones:

i. Al momento de comunicar la modificación del domicilio deberá señalarse detalladamente la calle, avenida, jirón, urbanización y número. Igualmente, se consignará el distrito, provincia y departamento. El domicilio debe ser el mismo que se encuentra descrito en el comprobante de información registrada de la SUNAT.

ii. La variación de la denominación o razón social que se está comunicando debe ser transcrita conforme lo señala la escritura pública que modifica el pacto social de constitución debidamente inscrito en Registros Públicos, incluyendo de manera obligatoria las siglas, si las tuviera. La denominación o razón social con el comprobante de información registrada de la SUNAT.

iii. La modificación del objeto social de una entidad de intermediación laboral solo se realizará para actividades que sean prestadas a través de destaque efectivo de trabajadores a las empresas usuarias, el cual no podrá comprender actividades de comercio ni industria, salvo que estas puedan ser consideradas como servicios complementarios o de alta especialización.

iv. La comunicación de la modificación de las referidas condiciones de la empresa y/o entidad de intermediación laboral deberá ser dirigida a la Dirección de Promoción del Empleo y Formación Profesional dentro de los cinco (5) días hábiles de producido el hecho según formatos correspondientes.

a.2. Infracciones graves de la empresa de intermediación laboral.

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

i. El incumplimiento de las obligaciones relacionadas con la inscripción en el registro correspondiente, en los plazos y con los requisitos previstos.

La Ley N° 27626, ley que regula la actividad de las empresas de servicios y de las cooperativas de trabajadores establece en su artículo 9: "la creación del Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de Intermediación laboral a cargo de la Dirección de Empleo y Formación Profesional o dependencia que haga sus veces en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo". Así, se consideran empresas y entidades obligadas a inscribirse en el Registro a:

1) Las empresas especiales de servicios, sean estas de servicios temporales, complementarios o especializados.

2) Las cooperativas de trabajadores, sean estas de trabajo temporal o de trabajo y fomento del empleo; y,

3) Otras señaladas por norma posterior, con sujeción a la Ley N° 27626.

En efecto, la inscripción en el registro autoriza para desarrollar actividades de intermediación laboral quedando sujeta su vigencia de autorización a la subsistencia de su registro. La inscripción en el registro deberá realizarse ante la AAT competente del lugar donde la entidad desarrollará sus actividades.

Para efectos de inscripción en el registro, las entidades deberán presentar una solicitud a la Dirección de Empleo y Formación Profesional o dependencia que haga sus voces, adjuntando la siguiente documentación:

1) Copia de la escritura pública de constitución y sus modificatorias de ser el caso, inscrita en registros públicos.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

2) Comprobante de información registrada (Registro Único de Contribuyente - RUC) ante la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (en adelante SUNAT).

3) Copia de autorización expedida por la entidad competente, en aquellos casos en que se trate de empresas que por normas especiales requieran también el registro o autorización de otro sector.

4) Copia del documento de identidad del representante legal de la entidad.

5) Constancia policial domiciliaria correspondiente al domicilio de la empresa. En caso de que la empresa cuente con una sede administrativa y uno o varios centros laborales, sucursales, agencias o en general cualquier otro establecimiento, deberá indicar este hecho expresamente y acompañar las constancias domiciliarias que así lo acrediten, y,

6) Otras exigidas por norma expresa.

Asimismo, las empresas deberán acreditar un capital social suscrito y pagado no menor al valor de cuarenta y cinco Unidades Impositivas Tributarias (45 UIT), o su equivalente en certificados de aportación, al momento de su constitución y, en los casos que corresponda, copia de la resolución de autorización o registro del sector competente. Por su parte, las cooperativas de trabajadores deberán presentar copia del registro o de la autorización del sector competente, en el caso de ser necesario debido al tipo de actividades que desarrollen.

De proceder la inscripción solicitada por la entidad, la AAT expedirá una constancia de inscripción, del o de los domicilios de

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

la entidad y de las actividades a las cuales puede dedicarse. La inscripción en el registro tendrá una vigencia máxima de doce (12) meses, plazo a cuyo vencimiento quedará sin efecto de forma automática.

La constancia que certifica que la entidad está inscrita ante la AAT de la localidad contiene la información siguiente:

1) Denominación o razón social.

2) Nombre del representante legal.

3) Fecha de inscripción y de caducidad del registro.

4) Actividad que puede desarrollar a través de la intermediación laboral.

5) Especificación del lugar o lugares donde desarrollará sus actividades

En el caso del representante legal, según la Directiva Nacional N° 003-2009- MTPE/3/11.2, el Gerente General es la única persona que representa a la entidad, salvo poder especial otorgado por escritura pública en el que se delegue la representación a otra persona. El nombre del representante legal debe guardar relación además con lo declarado ante la SUNAT; para ello, se deberá ingresar a la página web de la SUNAT y verificar los datos correspondientes.

Además, las entidades, antes del vencimiento de su inscripción en el registro, podrán solicitar su renovación adjuntando para este efecto una declaración jurada de cumplimiento de los requisitos exigidos por ley, señalando el domicilio actual. La verificación de los requisitos se realizará mediante visita inspectiva. En este caso la constancia de renovación de la inscripción consignará como

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

fecha de inicio el día inmediato posterior al término de la vigencia anterior.

La Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional publicará en el diario oficial, con periodicidad semestral, la relación de las entidades cuyo registro haya sido cancelado o hubiere caducado.

Sin embargo, la inscripción en el registro quedará sin efecto en los siguientes casos:

1) El vencimiento de su plazo, sin que se haya tramitado oportunamente su renovación.

2) El incumplimiento reiterado o de particular gravedad de sus obligaciones laborales.

3) El incumplimiento del deber de información de los contratos suscritos entre las empresas; y entre las empresas de intermediación y sus trabajadores.

4) La pérdida de alguno de sus requisitos legales necesarios para su constitución o subsistencia.

5) Otras señaladas en norma posterior.

Al respecto, en el caso del numeral 1), el registro quedará sin electo de forma automática, mientras que en los demás casos deberá ser declarada por resolución expresa de la Dirección de Empleo y Formación Profesional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Asimismo, el mandato del numeral 3) va dirigido a tutelar el derecho de los trabajadores destacados pues estos gozan de los derechos y beneficios que corresponden a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, señalando que los

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

trabajadores destacados tienen derecho durante el periodo de prestación de servicios a percibir las remuneraciones y condiciones de trabajo que la empresa usuaria otorga a sus trabajadores. Sin embargo, no son extensivos los que sean otorgados por la existencia de una situación especial objetiva, inherentes a calificaciones personales, desarrollo de actividades específicas, particularidades del puesto, es decir, por condiciones específicas.

No procede la extensión de derechos y beneficios cuando las labores desarrolladas por los trabajadores destacados no son efectuadas por ningún trabajador de la empresa usuaria.

ii. **No comunicar o presentar a la autoridad competente en los plazos y con los requisitos previstos, la información o documentación relacionada con el ejercicio de sus actividades como empresa o entidad de intermediación laboral.**

Las empresas de intermediación laboral se encuentran obligadas a presentar a la AAT la información estadística trimestral de actividades que han realizado hasta entonces.

Al respecto, la presentación de la información estadística trimestral se debe realizar dentro de los cinco (5) días hábiles de los meses de abril, julio, octubre y citen siendo en este caso gratuito el trámite administrativo. Sin embargo, en el caso d que se presente la información fuera de las fechas establecidas, se deberá pagar una tasa por presentación extemporánea.

iii. **No formalizar por escrito los contratos de prestación de servidos firmados con las empresas usuarias, con los requisitos previstos.**

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

El registro de los contratos de locación de servicios celebrados entre la empresa usuaria y las entidades se sujeta al siguiente procedimiento:

1) Se presentan con la solicitud, según formato, dirigida a la Dirección de Empleo y Formación Profesional o dependencia que haga sus veces.

2) El plazo para cumplir dicha obligación es de quince (15) días naturales desde su inscripción.

3) En caso de presentación extemporánea se abona la tasa respectiva, sin perjuicio de la multa correspondiente.

iv. No formalizar por escrito los contratos de trabajo con los trabajadores.

Las entidades de intermediación laboral están obligadas a registrar los contratos suscritos con los trabajadores destacados a la empresa usuaria.

Los contratos de trabajo celebrados entre la entidad y el trabajador destacado, sean indeterminados o sujetos a modalidad, se formalizan por escrito, y se presentan para su registro dentro de los quince (15) días naturales de suscrito, por ende, el procedimiento de registro a la AAT se regula por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

En efecto, hoy en día el registro de los contratos de trabajo se realiza vía internet a través del "Sistema de Contratos y Convenios de Modalidades Formativas Laborales" ubicado en el portal web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; dentro del plazo indicado, debiendo precisar y/o adjuntar la siguiente información:

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

1) Archivo del contrato en formato PDF, previa firma entre el empleador y trabajador.

2) Registro como empresa o entidad que realiza actividades de intermediación laboral escaneada en formato PDF.

3) Digitar los datos del comprobante de pago del Banco de la Nación de la tasa correspondiente por cada contrato.

Sin embargo, el contrato de trabajo del trabajador destacado podrá ser registrado de forma extemporánea solo durante la vigencia del contrato, si es temporal, o dentro del año de suscripción, si es indeterminado, cumpliendo los requisitos antes anotados.

a.3. Infracciones muy graves de la empresa de intermediación laboral.

Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

i. Ejercer actividades de intermediación laboral sin encontrarse registrado en el registro correspondiente, sin encontrarse este vigente o en ámbitos para los que no se solicitó el registro o en supuestos prohibidos.

Se considera intermediación laboral prohibida la contratación, por parte de la empresa principal, de servicios prestados por empresas contratistas o subcontratistas que desplacen personal para cumplir con su contrato, cuando se verifique en la inspección entre otras características, que estas empresas carecen de autonomía empresarial, no asumen las tareas contratadas por su cuenta y riesgo, no cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales, y cuando sus trabajadores no estén bajo su exclusiva subordinación.

Ante la constatación de una intermediación laboral no registrada o prohibida, o una simple provisión de personal, el personal desplazado deberá ser incorporado a la planilla de la empresa principal.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

En este caso, los inspectores verificarán la existencia del contrato con la empresa principal, su contenido, y condiciones de ejecución, pudiendo solicitar copia del contrato escrito entre la empresa principal con la contratista o subcontratista.

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

No constituye intermediación laboral los contratos de gerencia, conforme al artículo 193 de la Ley General de Sociedades, los contratos de obra, los procesos de tercerización externa, los contratos que tienen por objeto que un tercero se haga cargo de una parte integral del proceso productivo de una empresa y los servicios prestados por empresas contratistas o subcontratistas, siempre que asuman las tareas contratadas por su cuenta y riesgo, que cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales, y cuyos trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación.

Pueden ser coadyuvantes para la identificación de tales actividades la pluralidad de clientes, el equipamiento propio y la forma de retribución de la obra o servicio, que evidencien que no se trata de una simple provisión de personal.

Por ende, cuando no se verifique una simple provisión de personal, los trabajadores desplazados tendrán una relación laboral directa con la empresa principal o usuaria. Para ello, los inspectores de trabajo solicitarán a las empresas usuarias copia de los contratos de locación de servicios celebrados con la empresa de intermediación laboral a fin de conocer el contenido de las prestaciones.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Asimismo, se considera desnaturalizada la intermediación laboral, y en consecuencia configurada una relación laboral directa con el trabajador y la empresa usuaria, cuando se produzca cualquiera de los siguientes supuestos:

1) El exceso de los porcentajes limitativos establecidos para la intermediación de servicios temporales.

2) La intermediación para servicios temporales distintos de los que pueden ser cubiertos por los contratos de naturaleza ocasional o de suplencia, regulados por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

3) La intermediación para labores distintas a los servicios complementarios, especializados o de la cooperativa. El primero es aquel prestado por personas jurídicas que destacan a su personal a terceras empresas para desarrollar actividades accesorias o no vinculadas al giro del negocio de estas. El segundo son aquellos realizados por personas jurídicas para brindar servicios de alta especialización en relación con 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. La cooperativa es aquella constituida específicamente para destacar a sus socios trabajadores a las empresas usuarias, a efectos de que estos desarrollen labores correspondientes a los contratos de naturaleza ocasional o suplencia.

4) La reiterancia del incumplimiento del contenido del contrato del trabajador destacado, la identificación del trabajador destacado, el cargo, la remuneración y el plazo del destaque. Se verifica la reiterancia 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.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

La verificación de los supuestos establecidos son tanto para la empresa intermediadora como la usuaria.

ii. **No prestar de manera exclusiva servicios de intermediación laboral.**

La intermediación laboral solo podrá prestarse por empresas constituidas como personas jurídicas de acuerdo a la Ley General de Sociedades, o como Cooperativas conforme a la Ley General de Cooperativas y tendrá como objeto exclusivo la prestación de servicios de intermediación laboral.

Así, las entidades tienen como objeto exclusivo la prestación de servicios de intermediación laboral. Las empresas de servicios temporales, complementarios y especializados pueden desarrollar simultáneamente las actividades de intermediación, siempre que ello conste así en el estatuto y en el registro. Las cooperativas de trabajo temporal solo pueden intermediar para supuestos de temporalidad y las cooperativas de trabajo y fomento del empleo, para actividades complementarias y de alta especialización.

Las actividades accesorias, directamente vinculadas e indispensables para la realización de actividades de intermediación laboral, son consideradas como parte del objeto social de las entidades.

Por ende, si se constatase que el objeto de las actividades es no solo la intermediación, el inspector procederá a sancionar aplicando la multa respectiva.

iii. **Utilizar la intermediación así como la contratación o subcontratación de obras o servicios con la intención o efecto de limitar o anular el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores o sustituirlos en el caso de huelga.**

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

En doctrina se conoce como "sustitución indirecta de trabajadores en huelga" al supuesto donde el empleador contrata los servicios de una empresa de intermediación laboral para suplir el trabajo de los huelguistas. Por ende, esta medida de repuesta empresarial dirigida a tomar en ineficaz el ejercicio de la huelga es a todas luces ilícita ya que vacía el contenido esencial del derecho de huelga, pues este tiene como medio o vehículo la producción de un daño económico a su contraparte. Daño económico que no se configuraría si el empleador tuviese la posibilidad de contratar a trabajadores "indirectamente" para continuar con la actividad normal de la empresa, pues los puestos de trabajo de los huelguistas serían suplidos por otros trabajadores provenientes de la intermediación laboral.

En otras palabras, la presencia de trabajadores intermediados en el escenario de una huelga no se explica sino desde una medida de repuesta empresarial cuyo fin no es otro que la continuación de la producción, lo cual deja inermes a los trabajadores huelguistas, pues su medida de autotutela dirigida a presionar la voluntad del empleador de cara a hacer cumplir una norma vigente o adquirir un nuevo beneficio se convertiría en ineficaz, y peor aún estos perderían las remuneraciones por los días de huelga en donde no laboran.

iv. No conceder la garantía de cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social de los trabajadores destacados a la empresa usuaria, en los plazos y con los requisitos previstos.

La entidad podrá elegir entre alguna de las siguientes clases de fianza para garantizar los derechos de sus trabajadores destacados y el cumplimiento de las obligaciones previsionales:

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

a) Fianza a nombre del Ministerio.- Es la otorgada por una institución bancaria o financiera a nombre del Ministerio y a favor de los trabajadores destacados.

b) Fianza a favor de la empresa usuaria.- Es otorgada para garantizar frente a la empresa usuaria el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales correspondientes a los trabajadores en ella destacados; su tipo, requisitos, plazo, porcentaje de cobertura, mecanismo de ejecución, liberación de la garantía y demás elementos se rigen por lo que pacten las partes.

Ahora bien, las clases de fianza mencionadas precedentemente son excluyentes, de allí que la obligación se considera cumplida con la existencia de alguna de ellas.

La carta fianza a nombre del Ministerio puede ser de dos clases:

a) Fianza individual.- Cubre independientemente cada contrato de locación de servicios que se celebre con las empresas usuarias.

b) Fianza global.- Cubre en conjunto a todos los contratos de locación de servicios celebrados con las empresas usuarias.

La carta fianza, sea individual o global, 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.

La entidad consignará en una declaración jurada los montos mensuales establecidos anteriormente. La carta fianza individual debe tener una vigencia mínima equivalente a la del plazo del contrato de locación de servicios celebrado entre la empresa

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

usuaria y la entidad, más noventa (90) días adicionales posteriores. Por su parte, la carta fianza global no puede ser inferior a tres meses debiendo renovarse al 31 de marzo, 30 de junio, 30 de setiembre y 31 de diciembre de cada año.

Si el monto de la carta fianza no se ajusta a los parámetros establecidos, la entidad debe presentar una adicional por la diferencia existente.

La carta fianza se presenta a la Dirección de Empleo y Formación Profesional o entidad que haga sus veces, la cual es la responsable de la recepción, evaluación, conservación y custodia de las cartas fianzas que le sean remitidas por las entidades.

Sin embargo, de constatarse la falsedad de la información proporcionada en la declaración jurada, se procede a la cancelación del Registro correspondiente, sin perjuicio de las acciones judiciales a la que hubiere lugar.

Ahora bien, el Ministerio devolverá la carta fianza que obre en su poder:

a) En el caso de la carta fianza individual, si a su vencimiento no existiera demanda laboral alguna de los trabajadores comprendidos en el contrato de locación de servicios.

b) En el caso de la carta fianza global, a su vencimiento o luego de transcurridos treinta (30) días de la conclusión de las actividades, sin que exista demanda alguna. Para este efecto, se entiende que la entidad ha concluido sus actividades, cuando esta cierra sus planillas.

La Dirección de Empleo y Formación Profesional o dependencia que haga sus veces, es la encargada de recibir las comunicaciones referentes a la interposición de las demandas laborales de los

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

trabajadores ante el órgano correspondiente, las mismas que deben efectuarse a más tardar en el plazo de treinta (30) días naturales de concluida la relación laboral. A dicha comunicación deberá adjuntarse copia simple de la demanda debidamente recibida por la mesa de partes del órgano judicial competente.

La carta fianza es ejecutada por el Procurador Público del Ministerio, a solicitud de parte, previa presentación de la resolución judicial consentida o de última instancia, que ordene el pago de suma líquida. El resultado de la ejecución se consigna a favor del trabajador, de acuerdo a las normas de la materia. En caso de ejecución parcial de la carta fianza, el saldo se mantendrá como garantía hasta la fecha de su vencimiento. Si por la concurrencia de acreencias laborales, el monto de la carta fianza no alcanza a cubrir dichos adeudos, el Ministerio debe tomar en consideración para el pago, la fecha de recepción de la comunicación de la parte interesada o, en su defecto, la fecha de expedición de la sentencia judicial correspondiente.

Finalmente, la empresa usuaria es solidariamente responsable con la entidad que destaca trabajadores por los derechos laborales, de origen legal o colectivo, de estos que no están cubiertos por la fianza.

v. **Proporcionar a la autoridad competente información o documentación falsa relacionada con el ejercicio de sus actividades como empresa o entidad de intermediación laboral.**

El artículo 33.2 establece la obligación de las empresas de intermediación laboral de presentar ante la AAT la información y documentación relacionada con el ejercicio de sus actividades como empresa o entidad de intermediación laboral, por ende, la dicha información y documentación debe ser verdadera, en

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

ningún caso el empleador puede obrar de mala fe y enviar información falsa que no se condiga con la realidad.

Un ejemplo de aquello seria no consignar la totalidad de periodos en que se realizó intermediación laboral al momento de presentar la información trimestral de actividades.

vi. El registro fraudulento como empresa o entidad de intermediación laboral.

Según el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, el fraude es lo mismo que el engaño. En principio, la palabra fraude viene de locuciones latinas *"Graus, fraudes"* que significan falsedad, engaño, malicia que produce un daño, por lo que es indicativo de mala fe, de conducta ilícita. Sin embargo el fraude puede ser a la ley y puede o no originar un daño a alguien.

Así, verificada la información falsa por parte de la AAT al momento del cruce de información, o tras la fiscalización laboral a través de la visita inspectiva la entidad se hará acreedora a la respectiva multa, y de ser el caso la cancelación del registro.

b) INFRACCIONES DE EMPRESAS USUARIAS EN LA INTERMEDIACIÓN LABORAL

b.1. Infracciones leves de las empresas usuarias.

Constituye infracción leve el incumplimiento de obligaciones formales o documentales, relativas a las empresas usuarias,

Las empresas usuarias que contraten con una entidad de intermediación laboral se encuentran obligadas a solicitar la Constancia de inscripción vigente de esta, debiendo retener en su poder copia de la misma durante el tiempo de duración del contrato que las vincule.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Por ende, si ante una fiscalización laboral la empresa usuaria no cuenta con la documentación referida a la constancia de inscripción de la empresa o entidad de intermediación laboral que le presta servicios o, en su defecto, copia de la comunicación de la apertura de establecimientos, de ser el caso, habrá cometido la presente infracción.

b.2. Infracciones graves de las empresas usuarias.

Constituye infracción grave no formalizar por escrito el contrato de prestación de servicios celebrado con la empresa o entidad de intermediación laboral con los requisitos previstos.

La empresa usuaria debe celebrar por escrito el contrato de locación de servicios con la empresa de intermediación laboral. Se busca de esta manera que la AAT pueda verificar el vínculo jurídico de intermediación que una a ambas, de tal modo que verifica el cumplimiento de la garantías planteadas por la ley de intermediación laboral de cara a tutelar el derecho de los trabajadores destacados.

b.3. Infracciones muy graves de las empresas usuarias.

Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

i. Exceder los límites porcentuales y cualitativos aplicables a la intermediación laboral.

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

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

En otras palabras, la norma impone un techo al número de trabajadores destacados que pueden realizar actividades en la empresa usuaria, pues en adelante los servicios temporales solo pueden ser intermediados hasta un 20% de los trabajadores que tienen vínculo laboral directo con la empresa usuaria y siempre que concurran los supuestos establecidos para los contratos ocasionales o de suplencia regulados por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

ii. La ocupación de trabajadores destacados en supuestos prohibidos.

La empresa usuaria no podrá contratar a una empresa de servicios o cooperativas en los siguientes casos:

a) Para cubrir trabajadores que se encuentren ejerciendo el derecho de huelga (esquirolaje);

b) Para cubrir trabajadores en otra empresa de servicios o cooperativas.

iii. La cesión a otras empresas de trabajadores destacados.

En concordancia con el numeral anterior, la empresa usuaria o principal no puede ceder a otras empresas los trabajadores que le han sido destacados mediante intermediación laboral pues sería una acción ilícita dado que la esencia de la intermediación es la realización del trabajo en la empresa usuaria, no estando facultado este para ceder a terceras empresas estos trabajadores.

iv. Contratar a una empresa o entidad de intermediación laboral sin registro vigente.

Las empresas usuarias que contraten con una entidad de intermediación laboral se encuentran obligadas a solicitar la constancia de inscripción vigente de esta, debiendo retener en su

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

poder copia de la misma durante el tiempo de duración del contrato que las vincule.

En caso de que operen con sucursales, oficinas, centros de trabajo o en general cualquier otro establecimiento de la entidad, la empresa usuaria además deberá requerir copia de la comunicación de apertura de tales establecimientos. En efecto, en estos casos las empresas de intermediación deberán comunicarlo dentro de los cinco (5) días hábiles del inicio de su funcionamiento. Si dichos establecimientos se encuentran ubicados en un ámbito de competencia distinto de aquel en el cual se registraron, deben comunicarlo a la AAT de la jurisdicción donde van a abrir sus nuevos establecimientos, adjuntando copia de la constancia de registro.

3. 2.DESNATURALIZACIÓN DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL

Conforme hemos visto, el empleador puede recurrir, válidamente, a la intermediación laboral a la hora de optimizar la producción de su negocio. La temporalidad del destaque dota de legitimidad a la actividad intermediadora y asegura que el trabajador no será instrumentalizado para obtener beneficio económico. Sin embargo, la cuestión se complica cuando los empresarios pretenden forzar la naturaleza de la intermediación laboral para interactuar con ella como pantalla y simular la existencia de una prestación permanente y directa del trabajador a la empresa usuaria[86].

Como ya hemos visto, nuestra legislación actual ha establecido requisitos formales y de fondo para delimitar el campo de actuación de las relaciones tripartitas que se establecen a través de la utilización de la figura de la intermediación laboral. En ese sentido, conforme a la Ley N° 27626 y su reglamento, tendríamos las siguientes situaciones:

[86] TORRES TAFUR, Cristina Nélida (2010). "Cesión permanente y subordinada de trabajadores…". Ob. Cit. p. 306.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

1) Las empresas que presten servicios de intermediación deberán inscribirse en el Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de Intermediación Laboral - RENEEIL, para poder iniciar sus actividades de intermediación. De no darse el caso, estaríamos ante una empresa irregular que no podría efectuar las labores de intermediación y menos aún podría operar el destaque de su personal hacia otras empresas para que realicen labores en estas. Si a pesar de ello, sin haberse registrado en la RENEEIL efectúa servicios de intermediación, se configuraría un primer supuesto de desnaturalización de la figura de la intermediación, por lo que ante una fiscalización, se asumirá que la relación laboral es entre la empresa a la que se ha destacado personal indebidamente y dicho personal destacado.

2) Las empresas comprendidas en la normatividad de intermediación laboral deberán tener exclusivamente, como giro de su negocio, la prestación efectiva de servicios de intermediación laboral, es decir, estas empresas, ya sea que se constituyan como sociedades o como cooperativas, no podrán desarrollar otra actividad que no sea la de intermediación laboral propiamente dicha.

No se puede contratar servicios de carácter permanentes de intermediación para actividades relacionadas con el giro o actividad principal de la empresa usuaria, dado que la normativa particular, expresamente, restringe dicha actividad para que sea cubierta solo de manera transitoria en el tiempo (intermediación temporal).

Ello es así porque, muchas veces la figura de la intermediación laboral es usada como mecanismo para eludir la responsabilidad en el pago de remuneraciones y beneficios sociales que adquieren los trabajadores, por lo que es necesario contrarrestar este tipo de contingencias fraudulentas en la utilización de la figura de la intermediación laboral, a través de una decidida labor inspectiva del Ministerio de Trabajo.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Por otra parte, de acuerdo al artículo 14° del Reglamento, la intermediación laboral se desnaturaliza y, en consecuencia, constituye un fenómeno de interposición si se presentan las siguientes situaciones: "a) el exceso de los porcentajes limitativos establecidos para la intermediación de servicios temporales; b) La 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 Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; c) La intermediación para labores distintas de las reguladas en los artículos 11 y 12 de la ley (…)". Además, la Tercera Disposición Transitoria Complementaria y Final de la Ley señala que: "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".

Debemos tener en cuenta también que, la anterior normativa que regulaba la Intermediación Laboral (Título V del Decreto Supremo No. 003-97-TR, derogado por la Quinta Disposición Complementaria Transitoria y Final de la Ley 27626) donde el límite era del 50% del personal intermediado sobre la totalidad del personal de la empresa usuaria, en la práctica era superado de manera alarmante, lo que derivó en que varias empresas tuvieran a muchos de sus trabajadores bajo la figura legal de la intermediación laboral, lo cual constituyó una primera desnaturalización de dicho Sistema. Actualmente, se ha reducido al 20%, por lo que superar este límite constituye desnaturalización de la intermediación laboral.

Respecto a la intermediación para servidos temporales, en nuestro país solo se permite este tipo de intermediación en la contratación vía suplencia y ocasional, el primer caso cuando se sustituye a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentra suspendido por alguna causa

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

justificada prevista en la legislación vigente o, por efecto de disposiciones convencionales aplicables al centro de trabajo, por lo que su duración será la necesaria según las circunstancias; en el caso de contratación ocasional se configura cuando se requiere atender necesidades transitorias distintas de la actividad habitual del centro de trabajo, con una duración no mayor a seis (6) meses.

3) En el caso de contratación para cubrir actividades complementarias y de alta especialización. En el caso de las actividades complementarias, la norma establece que estas, se circunscriben a actividades accesorias o no vinculadas por el giro del negocio. Por su parte, el reglamento resalta que se debe entender por tales, aquellas actividades auxiliares no vinculadas a la actividad principal y, cuya ausencia o falta de ejecución no interrumpe la actividad empresarial, pueden ser como las actividades de vigilancia, seguridad, reparaciones, mensajería externa y limpieza, entre otras, que no son indispensables para la continuidad y ejecución de la actividad principal de la empresa usuaria. Mientras, las actividades especializadas deben ser de tal naturaleza que exijan un alto conocimiento, es decir, que sean tan sofisticadas y especializadas que la oferta laboral sea pequeña, con lo cual se justifica la provisión de trabajadores. Del mismo modo, en estos supuestos también deberá tomarse en cuenta el giro del negocio para establecer la especiafidad de la actividad a realizarse[87].

A efectos de determinar qué supuestos califican como servicios complementarios o especializados, debemos acudir a la aplicación en conjunto de los principios de razonabilidad y de primacía de la realidad, toda vez que habrá que dilucidar, en cada caso particular, cuándo nos encontramos frente a este tipo de actividades. Para ello, hará falta que se determine claramente el giro de la empresa usuaria y luego la complementariedad o no del servicio que se quiere contratar o, su especialización, según sea el caso. De esta forma se concluirá finalmente si

[87] SANCHEZ ZAPATA, Ronni David y GONZALES RAMIREZ, Luis Álvaro (2013). Ob. Cit. p. 49.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

real y razonablemente, en atención a la actividad principal de la empresa usuaria, los servicios contratados constituyan actividades netamente accesorias o altamente especializadas para la empresa usuaria[88].

De lo investigado, hemos visto que, en procesos judiciales, en el caso de determinar si la actividad intermediada complementaria, es en si, una actividad complementaria de la empresa usuaria, es decir que sin su ejecucion no interrumpe su actividad empresaial, algunos Jueces hacen uso del "test de complementariedad". Este test, en su aplicación sirve para veriricar, bajo los principios ya mencionados – razonabilidad y primacia de la realidad- si es correcta la intermediacion complementaria siendo que dicho servicio no efecte, su no ejecucion, a la actividad principal de la empresa usuaria y esta pueda seguir funcionando sin interumpir sus actividades principales.

En ese sentido, la desnaturalización de los contratos de intermediación laboral se produce cuando los trabajadores destacados realizan labores previstas como infracción en la Ley N° 27626 y su reglamento, como puede darse el caso que un trabajador destacado que fue contratado para servicios de limpieza, termine realizando labores relacionados con el giro de la empresa. En tal caso se habrá producido la desnaturalización de la intermediación laboral.

Asimismo, la normativa señala que la consecuencia de la desnaturalización de la Intermediación Laboral es considerar a las empresas de servicios y a las empresas usuarias que incurran en tales infracciones como pasibles de ser multadas (Infracciones muy graves), pero lo más importante, es considerar como válido el vínculo laboral existente entre los trabajadores destacados con las empresas usuarias[89].

[88] Ídem.
[89] PORTOCARREO SALAZAR, Gustavo (2004). "La Intermediación Laboral". Ob. Cit. pp. 149-150.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

4. INVESTIGACIÓN SOBRE INTERMEDIACIÓN LABORAL EN AREQUIPA

4.1. INVESTIGACIÓN DE CAMPO

A. TOTAL DE INSCRIPCIONES Y RENOVACIONES DE ENTIDADES ANTE LA GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO - REGION AREQUIPA, 2014

Cuadro N° 04

EMPRESAS QUE REALIZACION INSCRIPCIÓN Y RENOVACIÓN EN EL RENEEIL EN AREQUIPA, AÑO 2014

Nro.	ENTIDAD	INSCRIPCIÓN DE REGISTRO	RENOVACIÓN DE REGISTRO
1	JM CLEAN EJECUTIVOS DE LIMPIEZA SRL	X	
2	MARADA SRL	X	
3	ELECTRICIDAD INDUSTRIAL GENERAL Y SERVICIOS COMPLEMENTARIOS SAC - EIG Y SERVICIOS SAC	X	
4	SERVICIOS INMEDIATOS S & V SAC	X	
5	CONSORCIO DE SERVICIOS DE MANTENIMIENTO Y SALUBRIDAD SAC - CONSORCIO SERMANSA SAC	X	
6	TALENTUM INNOVA PERU SRL	X	
7	SEGURIDAD Y VIGILANCIA ELECTRONICA HAAP SECURITY SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - HAAP SECURITY SAC	X	
8	DECORACIONES Y JARDINERIA RAMOS SAC	X	

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

9	PROTECCIÓN Y SEGURIDAD SA	X	
10	SERMANSA SAC	X	
11	JATAN SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA . JATAN SRL	X	
12	PRESTADORA DE SERVICIOS SRL	X	
13	SERVICIOS ALPA SRL		X
14	OL SEGURIDAD SAC		X
15	SERVICIOS DEL NORTE SAC - SERVINOR SAC		X
16	ATLAS SECURITY SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA - ATLAS SECURITY SRL		X
17	SUPER STAR SECURITY SAC		X
18	SEGURIDAD Y SERVICOS COMPLEMENTARIOS SRL		X
19	OBIETTIVO LAVORO PERU SAC		X
20	PROTECCION AMBIENTAL SRL		X
21	CONSORCIO DE SERVICIOS DE MANTENIMIENTO Y SALUBRIDAD SAC		X
22	HAPA SERVICIOS MULTIPLES SAC		X
23	NEW WORLD SERVICE COMPANY SRL		X
24	METRO SECURITY AND SERVICES SRLTDA		X
25	PROTECCION AMBIENTAL GHIRE SRL		X

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

26	AQP SECURITY SAC		X
27	N & F INTERCLEAN SAC		X
28	EMPRESA DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA PRIVADA SAC - ESGA SAC		X
29	PERUANA DE VIGILANCIA Y PROTECCIÓN SA		X
30	CSGSERVICLEAN SRL		X
31	MULTISERVICIOS GLOBAL SERVICE SAC		X
32	PERUANA DE VIGILANCIA Y PROTECCIÓN SA		X
33	WORKING GROUP SRL		X
34	VIGILANCIA Y SEGURIDAD ORGANIZADA SAC		X
35	COMPAÑÍA DE SEGURIDAD INTEGRAL DEL SUR SRLTDA		X
36	VIGILANCIA Y SEGURIDAD MAGISTRAL SAC		X
37	SERMANSA SAC		X

Fuente: Gerencia Regional de Trabajo Arequipa, 2014

En el presente Cuadro N° 04, podemos observar la razón social y/o denomincacion de las Entidades que han solicitado su inscripción ante la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Emprelo - Región Arequipa, dentro del mes de enero a dicimebre de 2014, asi como las Entidades que ya tiene un registro anterior al año 2014, que han solicitado su correspondiente renovacion anual de acuerdo a Ley.

Así mismo, del cuadro bajo interpretación, se desprende que en todo el año 2014, han venido prestando servicios de intermediación laboral un total de

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

37 Entidades, cumpliendo así con las formalidades legales correspondientes y que se encuentran con inscripción vigente -de manera formal-, de las cuales 12 entidades fueron las que solicitaron su inscripción, es decir, a partir del año 2014, se han constituido para dicho fin y han iniciado funciones como entidades intermediadoras, y las 25 entidades restantes han solicitado la renovación de su registro ante la AAT dentro de la jurisdicción de Arequipa.

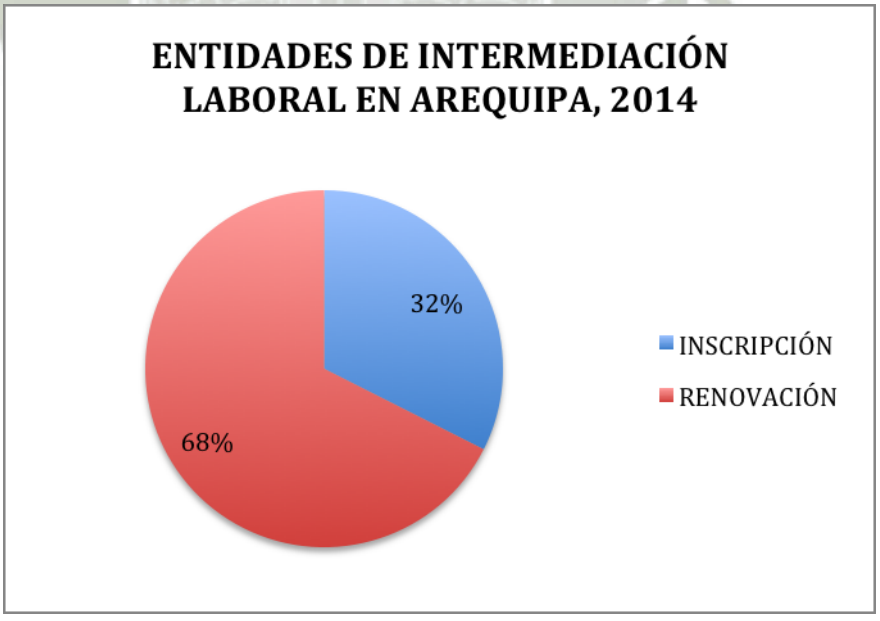
Cuadro N° 05

ENTIDADES DE INTERMEDIACIÓN LABORAL EN AREQUIPA, 2014

REGISTRO	NÚMERO	PORCENTAJE (%)
INSCRIPCIÓN	12	32
RENOVACIÓN	25	68
TOTAL	**37**	**100**

Fuente: Gerencia Regional de Trabajo de Arequipa, 2014

Grafico N°01



Fuente: Cuadro N° 05

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

En el cuadro N° 05 y su correspondiente gráfico, vemos que el porcentaje de nuevas inscripciones es casi igual al porcentaje de renovaciones, lo cual denota, y contrastado con años anteriores, que cada vez se constituyen mas empresas para brindar servicios de intermediación laboral, lo cual implica que exista una demanda en crecimiento de contratar personal de manera indirecta por parte de los empresarios con actividades en Arequipa.

Así también, ninguna empresa ya registrada con anterioridad al año 2014 ha perdido su registro o no ha renovado el mismo, es decir ninguna de las entidades mencionadas ha incumplido o ha cometido infracción que amerite la cancelación de su registro ante la AAT y ninguna ha dejado de renovar su registro entendiéndose que este rubro de negocio no esta perdida permitiendo así la subsistencia de estas empresa en el mercado, a pesar de la competencia que existe hoy en día.

B. SERVICIOS PRESTADOS POR ENTIDADES CON REGISTRO ANTE EL RENEEIL EN AREQUIPA, 2014

Cuadro N° 06

SERVICIOS REGISTRADOS POR ENTIDADES DE INTERMEDIACIÓN LABORAL EN AREQUIPA, 2014

SERVICIO	NÚMERO	PORCENT. (%)
SOLO TEMPORAL	0	0
SOLO COMPLEMENTARIO	17	46
SOLO ESPECIALIZADO	0	0
TEMPORALES Y COMPLEMENTARIOS	5	13
MIXTO (TEMPORAL, COMPLEMENTARIO Y ESPECIALIZADO)	15	41
TOTAL	**37**	**100**

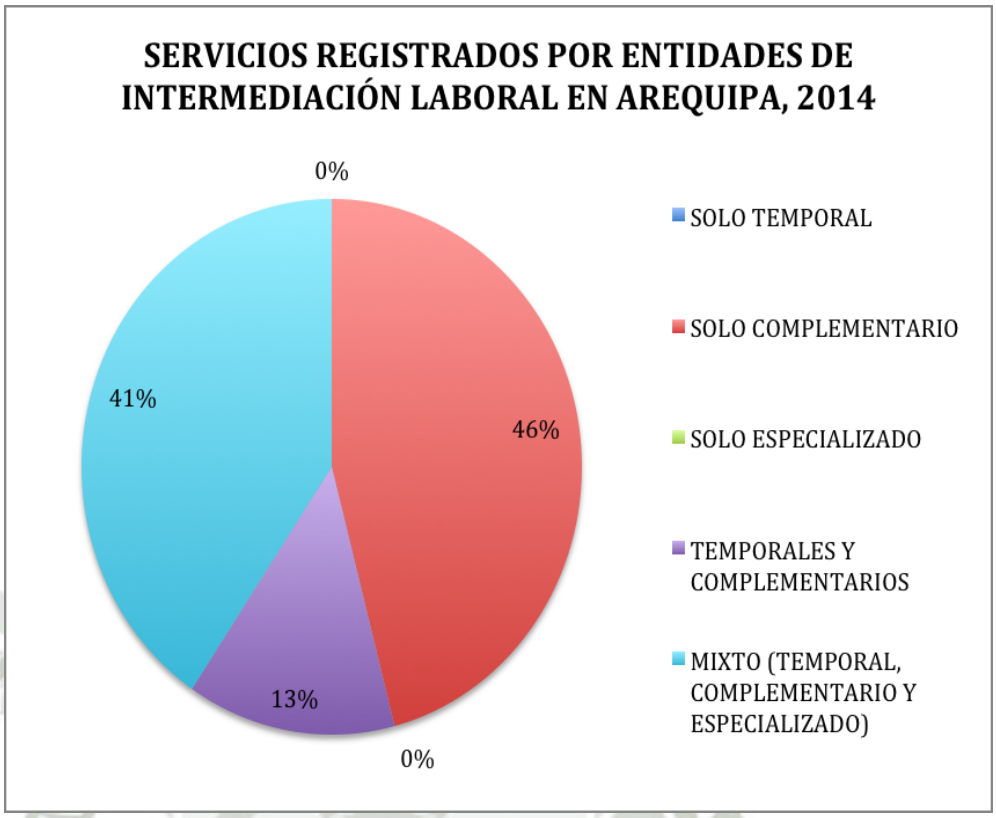
Fuente: Gerencia Regional de Trabajo de Arequipa, 2014

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Grafico N° 02



Fuente: Cuadro N° 06

En el Cuadro N° 06 y su correspondiente grafico, tenemos los registros solicitados ente la Gerencia de Trabajo y Promoción del Empleo – Región Arequipa, durante el año 2014, de los cuales se interpreta lo siguiente:

Ninguna de las entidades, sea registro nuevo o renovación, ha solicitado el registro correspondiente para solo prestar el servicio de intermediación temporal, lo cual es consecuencia de que nuestra legislación haya limitado este servicio a la sola contratación de personal de manera de suplencia (licencias, permisos, etc.) y a servicios solicitados de manera ocasional (fiestas navideñas, etc.) por las usuarias. Este servicio, si bien por si solo no acarrea una ganancia representativa al empresariado, si lo hace de manera ocasional –tal como dicho supuesto ha sido creado- lo cual implica para las empresas intermediadoras, una ganancia pequeña, que al prestarse con otros servicios, como el servicio complementario, permite que la intermediación

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

de personal sea rentable para dichas empresas, como se comentará líneas abajo.

Sobre el supuesto de intermediación laboral de servicios complementarios, tenemos que de las 37 empresas registradas en el 2014, 17 de ellas ha solicitado solo el registro por este servicio, que representa ante el total de registros el 46%. Dicha cifra constituye casi la mitad de los servicios registrados, esto es consecuencia que este servicio complementario es el mas solicitado en el mercado, y nos referíamos a los servicio de vigilancia, seguridad y limpieza, entre otros, que se encuentra mencionado por una de los decretos supremos que modificaron el reglamento, lo cual configura que no puede haber error en este servicio si se intermedian los servicios mencionados por la Ley, pero si encontramos error cuando la actividad a intermediar no ha sido analizada específicamente si constituye una intermediación complementaria (test de complementariedad) para lo que muchos laboralistas ha comentado de que si existe duda de que el servicio sea complementario o no, es preferible a la duda interpretar que no es una actividad complementaria.

Otro registro que no ha sido solicitado por ninguna entidad, es el servicio de intermediación de servicios de alta especialización o especializados, esto es una clara evidencia de que este servicio, como se ha validad con esta tesis, es una figura que va mas allá de una intermediación, ya que estos servicios son preferidos ser tercerizados o subcontratados, ya que al ser actividades donde por su especialización no permite que exista subordinación del personal intermediado por parte de la empresa usuaria -siendo uno de los elementos mas importantes dentro de la intermediación (2 empleadores que comparten funciones)- legalmente se convierten en una prestación de servicio de subcontratación, para lo cual es mejor, evitando problemas por la aplicación de la Ley de intermediación laboral, contratar a otra empresa para que se haga cargo de este servicio de manera integra y evitar así futuros problemas ante la AAT de darse alguna fiscalización.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Como se comento en un párrafo anterior líneas arriba, el servicio de intermediación laboral temporal, por si sola no representa una actividad con mucha demanda, ya que su propia naturaleza lo restringe a actividades de suplencia y ocasionales, es por tal que tenemos que en el año 2014, 5 entidades han solicitado su registro para poder brindar servicios complementarios y también servicios temporales. Estas entidades representan un 13% del total de registros.

Adicionalmente, de la investigación de campo realizada, tenemos que han solicitado su registro por servicios mixtos, es decir para brindar servicios de intermediación laboral temporales, complementarios y especializados, es decir que los registros solicitados por servicios temporales solos y temporales y complementarios representan el 59% de los servicios solicitados ante el AAT, y sumado a que tenemos en el año 2014, 15 entidades que han solicitado un registro mixto que presentan el 41% de los registros solicitados, estando siempre los servicios complementarios presente dentro de los registros mas solicitados, tenemos que representan mucha mas de la mitad del total de registros solicitados, lo cual pone en evidencia que el servicio de intermediación complementario representa el registro mas solicitado en la Gerencia de Trabajo y Promoción del Empleo – Región Arequipa, y por la estadística que maneja el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo así lo es en todo el país.

Esta investigación valida que el proyecto de ley presentado, en el cual se anularía el supuesto de intermediación especializado o de alta especialización, al no ser un registro solicitado de manera individual y que no representa un servicio solicitado y llevado a cabo en las empresas usuarias por su similitud con la subcontratación de servicios y/o *outsourcing*, esta modificación a la Ley haría mas claro tanto el servicio de intermediación como el de subcontratación, ayudando a que la fiscalización sea mas clara, se eviten actividades que propicien la desnaturalizaciones del servicio de intermediación y así mejorar el control, fiscalización y aplicación de esta ley por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Empleo a través de la Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral – SUNAFIL.

C. VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES INTERMEDIADOS EN AREQUIPA, 2014

Validándose la hipótesis plantada en la presente tesis, de la investigación de campo realizada, se ha tenido acceso a las oficinas de defesan legal gratuita de la Gerencia Regional de Arequipa, donde se ha revisado registros de los cuales hemos extraído las demandas presentadas por dichas oficinas en nombre de trabajadores intermediados en Arequipa durante el año 2014. Es preciso indicar, que en la intermediación laboral, tratándose de servicios temporales y complementarios que se lleven a acabo en Arequipa, y de acuerdo a la estadística del MTPE a nivel nacional, encontramos que el sueldo promedio de los trabajadores oscila entre S/. 750.00 y S/. 1,500.00 nuevos soles (Cuadros N°17 y N°18) teniendo en cuenta esto, y que las oficinas de patrocinio jurídico ven temas laborales de manera gratuita para trabajadores con remuneraciones menores a S/. 2,000.00 nuevos soles, encontramos que la mayoría de procesos se ventilan en dichas oficinas por el monto de las remuneraciones que perciben dichos trabajadores, Así también, tenemos que el número de trabajadores intermediados representa el 1.4% del total de trabajadores contratados en Arequipa (Cuadro N°14). La siguiente estadística realizada representa un muestro suficiente para evidenciar que en el año 2014 han existido vulneración de los derechos de los trabajadores intermediados.

Cuadro N° 07

DEMANDAS PRESENTADAS A TRAVES DE PATROCINIO JURIDICO EN AREQUIPA, 2014

DEMANDAS	NÚMERO	PORCENT. (%)
CONTRA EMPRESAS DE INTERMEDIACION LABORAL	32	17
CONTRA OTRAS EMPRESAS	155	83
TOTAL	**187**	**100**

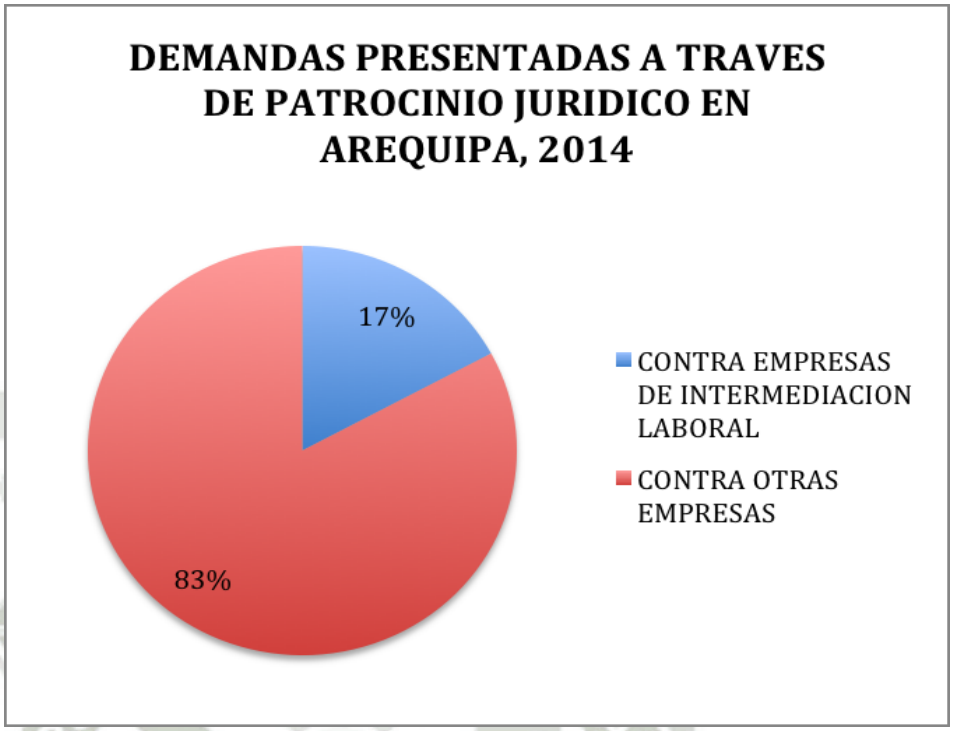
Fuente: Gerencia Regional de Trabajo de Arequipa, 2014

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Grafico N° 03



Fuente: Cuadro N° 07

Como se aprecia del Cuadro N° 07 y el grafico N° 03, vemos que del total de demandas interpuestas por la oficina de defensa legal gratuita de Arequipa, el 17% de estas demandas corresponden a procesos iniciados, en nombre de trabajadores intermediados (destacados), por vulneración sus derechos laborales (pago de beneficios sociales, despido arbitrario, entre otras) y el 83% restantes configuran demandas presentadas por trabajadores contratados de manera directa, sin destaque. Esto representa un porcentaje importante de procesos iniciados a través de esta modalidad de contratación indirecta a través de empresas de intermediación laboral, donde claramente se evidencia que a través de esta figura legal se esta vulnerando cada vez mas los derechos de los trabajadores destacados. El 17% de demandas interpuestas ante empresas de intermediación laboral configura un alto índice teniendo en cuenta que los trabajadores intermediados solo representan el 1.4% en Arequipa y el 4.7% del total de trabajadores intermediados a nivel nacional.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

DATO IMPORTANTE:

"Según el registro de la Gerencia Regional de Trabajo, actualmente en Arequipa operan 97 "services", 40 son de capitales arequipeños y 57 con personería jurídica en Lima. El gran grupo se concentra en empresas de seguridad y limpieza, sectores donde el año 2012 se contrataron 10 mil 133 personas bajo la modalidad de intermediación laboral.

Sin embargo, no todo es claro. Y es que no todas las empresas de intermediación laboral reportan sus movimientos. En la ciudad existen 92 "services" de seguridad y vigilancia. El 50% es de Arequipa, pero solo están inscritas 16 en la GRT. La informalidad en este rubro es alta.

Se calcula que en la ciudad hay unos 10 mil agentes de seguridad privada trabajando y siendo explotados con bajos sueldos y sin todos los beneficios sociales."

Fuente: Diario La Republica –Web: http://larepublica.pe/16-03-2013/190-mil-trabajadores-de-arequipa-dependen-de-services-y-tercerizadoras

ENCUESTA A TRABAJADORES INTERMEDIADOS

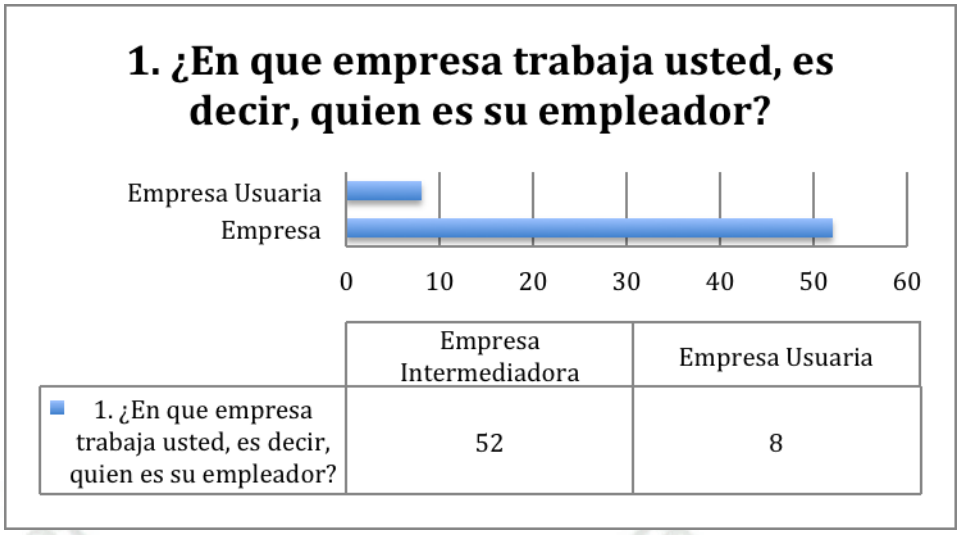
Continuando con la investigación, pese al difícil acceso a las empresas, hemos podido encuestar a 60 trabajadores destacados, los cuales son trabajadores tanto de vigilancia, seguridad y limpieza, siendo estos servicios los mas solicitados por las empresas, a los cuales se les ha realizado 05 preguntas a través de una encuesta simple para marcar.

A continuación, las preguntas realizadas a los trabajadores destacados con sus respectivas respuesta, gráficos estadísticos e interpretación. Dichos trabajadores han solicitado que las encuestas se mantengan anónimas y que no se indique el nombre de las empresas de las cuales están siendo destacados, por evitar futuras represarías lo cual es entendible.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

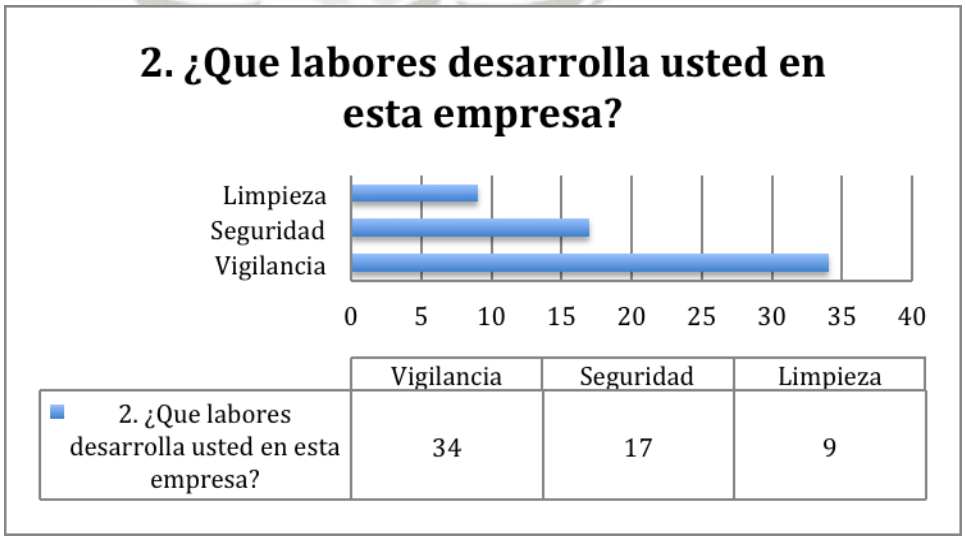
REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA



	Empresa Intermediadora	Empresa Usuaria
1. ¿En que empresa trabaja usted, es decir, quien es su empleador?	52	8

Esta primera pregunta, se realizó con el animo de ver si los trabajadores conocían quien es su real empleador, solo 8 trabajadores respondieron indicando que la empresa usuaria es su empleador. Esto se atribuye a que a estos trabajadores por su alta rotación y falta de inducción no se les informa claramente de quien es su empleador formal, y que el hecho de que sea la empresa usuaria la que le da ordenes para llevar acabo su trabajo no implica que sea la empresa usuaria su empleador formal. Esto puede repercutir en una desnaturalización del servicio de intermediación laboral si al fiscalizarse se evidencia como con esta pregunta que el trabajador desconoce quien es su verdadero empleador.



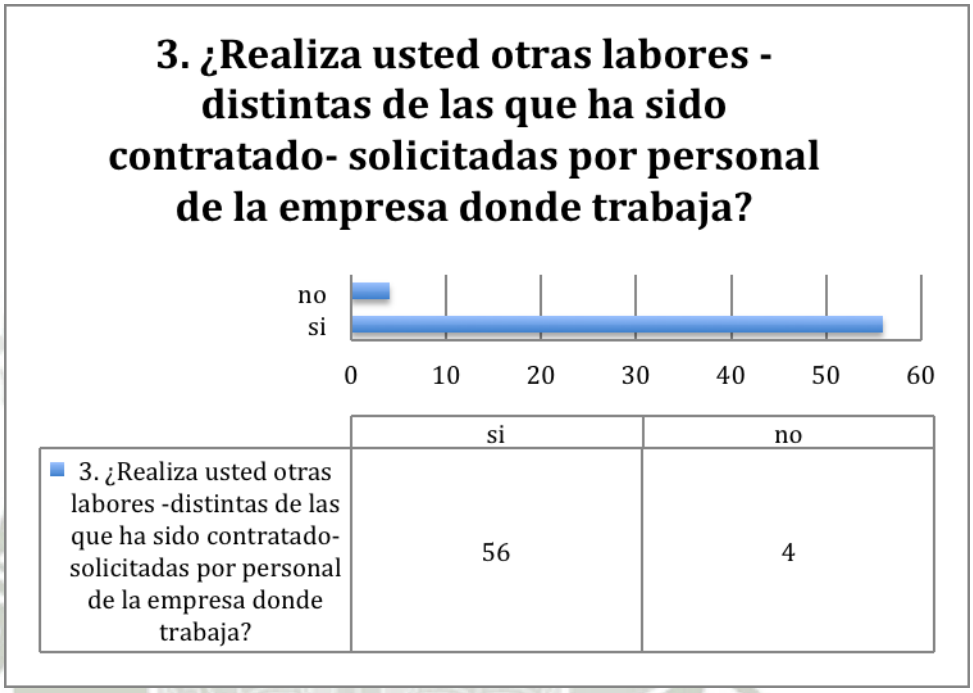
	Vigilancia	Seguridad	Limpieza
2. ¿Que labores desarrolla usted en esta empresa?	34	17	9

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

De esta pregunta, vemos que los trabajadores conocen cual es su labor en la empresa, y que las labores complementarias de seguridad, vigilancia y limpieza, como se desprende la investigación y la estadística del MTPE, son las actividades mas demandadas en el mercado de contratación indirecta por el empresariado peruano, y así también en los empresarios arequipeños.



	si	no
3. ¿Realiza usted otras labores -distintas de las que ha sido contratado- solicitadas por personal de la empresa donde trabaja?	56	4

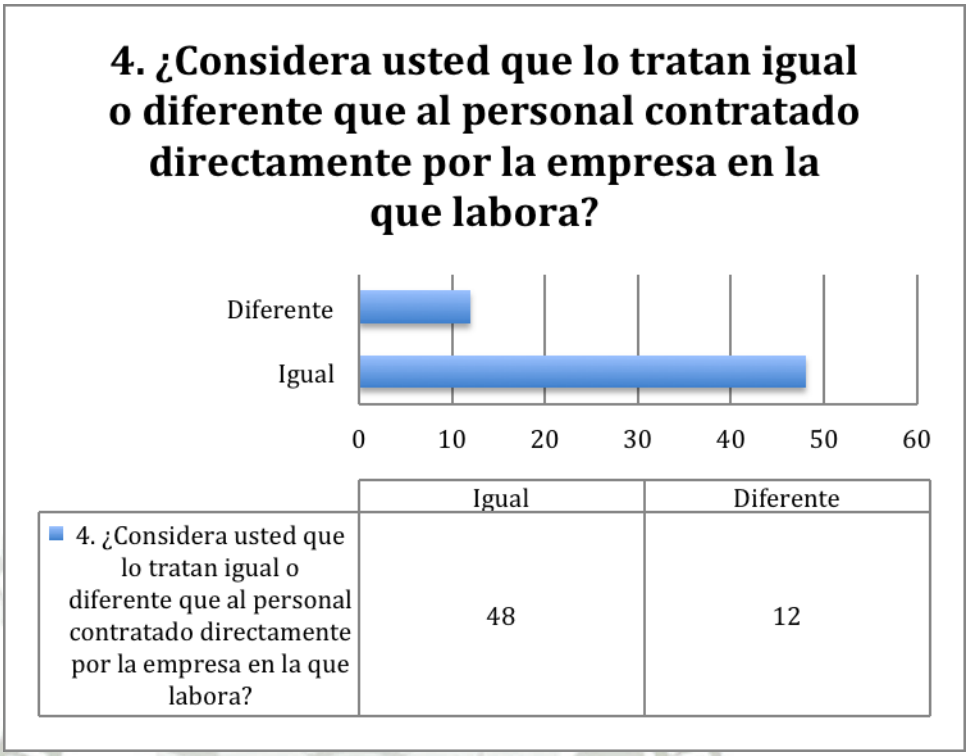
La pregunta 3 realizada, es crucial para verificar si la relación laboral esta siendo desnaturalizada o no, ya que como bien hemos visto, la empresa usuaria puede dar ordenes para el cumplimiento del trabajo del personal destacado y éste no puede ordenar realizar otras actividades que no sean sus obligaciones y deberes del personal contratado, es decir, distintas funciones por las cual se le ha contratado, a través de la empresa intermediadora, para que trabaje destacado en sus instalaciones. Como vemos, 56 trabajadores, que representa el 93% del total de trabajadores destacados, indican que se les solicita que realicen otras actividades distintas a las que ha sido contratado, desnaturalizando la figura de la intermediación laboral dentro de estas empresas, a diferencia del 7% restante que cumple sus labores por las que ha sido contratado y la

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

empresa usuaria solo controla su cabal ejecución de las mismas, y no da ordenes para que realice otras actividades.



	Igual	Diferente
4. ¿Considera usted que lo tratan igual o diferente que al personal contratado directamente por la empresa en la que labora?	48	12

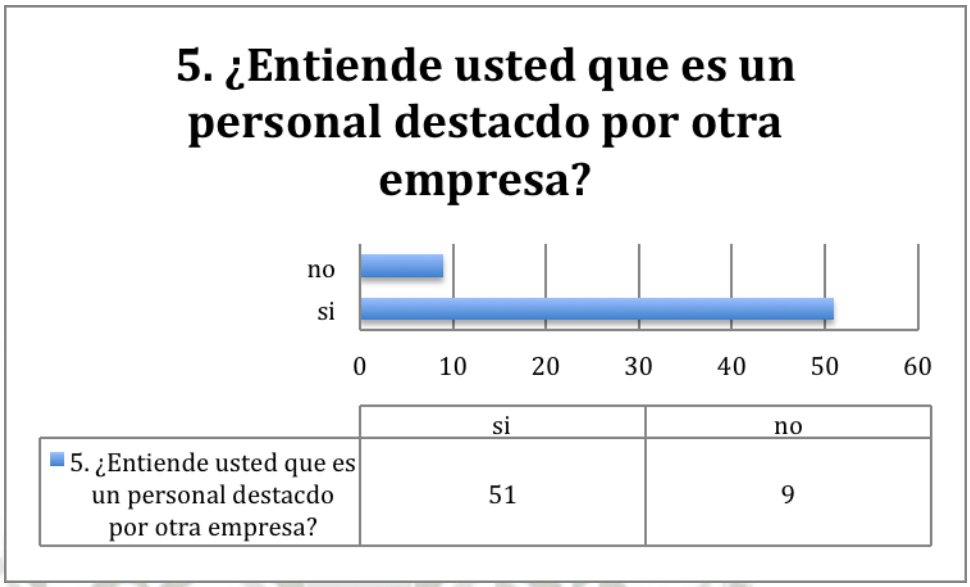
Esta pregunta se ha efectuado con la intención de confirmar lo indicado en el articulo 7° de la Ley No. 27626, la cual indica que durante el tiempo de destaque, los trabajadores intermediados tienen derecho a percibir las remuneraciones y condiciones de trabajo que la empresa usuaria otorga a sus trabajadores, De la pregunta formulada, solo 12 de ellos, que representa el 20% del total de trabajadores encuestados, han indicado que los tratan diferente, por lo cual se entiende que no tiene las mas condiciones que los trabajadores contratados por la empresa usuaria, esto se da, ya que, se ha percibido que muchos empleadores, desconociendo la norma, tratan distinto a los trabajadores por no ser trabajadores de la planilla de su empresa, y entienden que es la empresa intermediadora quien le otorga la remuneración y condiciones de acuerdo a sus posibilidades, no siendo responsabilidad de la empresa usuaria su desarrollo o trato en la empresa como tal. Este punto también denota una

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

infracción a la Ley bajo análisis, pudiendo, según sea la gravedad, que dichos trabajadores pasen a la planilla de dicha empresa usuaria.



Esta última pregunta, tiene como finalidad, confirmar si los trabajadores han sido informados de que son trabajadores contratados por una empresa que brinda servicios a otras empresas para destacar personal, y que el trabajador encuestado es una de ellas. De los resultados de esta pregunta, Solo 9 trabajadores no entienden que son trabajadores destacados, lo cual no es grave pero, es claro que debe darse mayor información al trabajador que será destacado antes de enviarlo a otra empresa a laborar, respuesta erradas como a las preguntas realizadas podrán crear convicción en un fiscalizador de que la figura de la intermediación laboral en una empresa se ha desnaturalizado.

Finalmente, de todos los resultados de las 5 preguntas realizadas a trabajadores intermediados, hemos observado que en muchos casos, dicha figura se esta desnaturalizando, tanto por desconocimiento de la norma por parte del empresariado como por falta de información brindada a los trabajadores, lo cual, además de toda la investigación realizada, valida y confirma la hipótesis de la presente investigación.

4.2. ESTADÍSTICA DEL MTPE (BOLETINES SEMESTRALES, 2014)

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

A. TOTAL DE REGISTROS EXPEDIDOS POR LA RENEEIL, 2014

Cuadro N° 08

REGISTRO DE EMPRESAS INTERMEDIADORAS EXPEDIDAS POR LA RENEEIL, POR REGIONES, PRIMER SEMESTRE, 2014

REGIÓN	NÚMERO	PORCENTAJE (%)
Lima Metropolitana	243	51,9
La Libertad	35	7,5
Piura	23	4,9
Arequipa	17	3,6
Cusco	17	3,6
Ancash	14	3,0
Callao	14	3,0
Lambayeque	13	2,8
Puno	12	2,6
Loreto	11	2,4
Ayacucho	10	2,1
Cajamarca	9	1,9
San Martín	8	1,7
Huánuco	7	1,5
lca	7	1,5
Tacna	7	1,5
Ucayali	7	1,5
Pasco	6	1,3
Lima	4	0,9
Moquegua	3	0,6
Apurímac	1	0,2
Huancavelica	0	0,0
Madre de Dios	0	0,0
Tumbes	0	0,0
Amazonas	N.R.*	--

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Junín	N.R.	--
TOTAL	**468**	**100**

Fuente: Boletín estadístico del MTPE-RENEEIL. 1er semestre 2014
*No Reportado

Cuadro N° 09

REGISTRO DE EMPRESAS INTERMEDIADORAS EXPEDIDAS POR LA RENEEIL POR REGIONES, SEGUNDO SEMESTRE, 2014

REGIÓN	NÚMERO	PORCENTAJE (%)
Lima Metropolitana	300	58,6
La Libertad	29	5,7
Arequipa	20	3,9
Ancash	16	3,1
Junín	16	3,1
Callao	15	2,9
Cusco	15	2,9
Lambayeque	12	2,3
lca	11	2,1
Piura	10	2,0
San Martín	10	2,0
Loreto	8	1,6
Puno	8	1,6
Ayacucho	6	1,2
Moquegua	6	1,2
Pasco	6	1,2
Cajamarca	5	1,0
Ucayali	5	1,0
Huancavelica	4	0,8
Huánuco	3	0,6
Madre de Dios	3	0,6
Lima	2	0,4
Apurímac	1	0,2

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Tacna	1	0,2
Amazonas	-	-
Tumbes	-	-
TOTAL	**512**	**100**

Fuente: Boletín estadístico del MTPE-RENEEIL. 2do semestre 2014

Cuadro N° 10

EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL EN AREQUIPA Y OTROS DEPARTAMENTOS, 2014

EMPRESAS	NÚMERO	PORCENTAJE (%)
Arequipa	37	3,8
Otros departamentos	943	96.2
TOTAL	**980**	**100**

Fuente: Boletines estadísticos del MTPE-RENEEIL. 1er y 2do semestre 2014

En el Cuadros N° 06, observamos que durante el año 2014, a nivel de nuestro país existían un total de 980 empresas dedicadas al rubro de intermediación laboral. De ellos el 3.8% (37 empresas) de ellas operan en Arequipa, mientras el 96,2% operan en otras ciudades. Observese el detalle de los cuadros N° 04 y 05.

La cifras que presentamos son referido a las empresas que realmente reportan sus actividades por ante el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo. Sin embargo, como en una publicación del Diario La República, Gran Sur, se señalaba que no todo es claro, toda vez que no todas las empresas de intermediación laboral reportan sus movimientos, pues hay una alta tasa de empresas que operan de manera informal[90].En ese sentido, la cifra que observamos podría incluso elevarse, teniendo en cuenta la informalidad con la cual operan muchas empresas de este rubro.

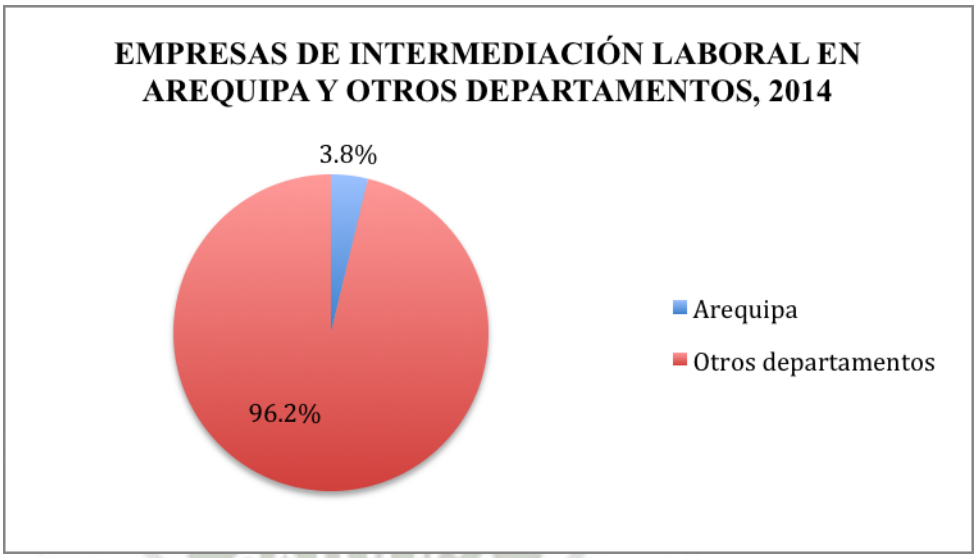
[90] Publicación del Diaria La República, Región Sur, titulada “190 mil trabajadores de Arequipa dependen de "services" y “tercerizadoras”. Publicación del 17 de marzo del 2013.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Gráfico N° 01



Fuente: Cuadro N° 10

B. TIPO DE CONTRATOS Y CANTIDAD DE TRABAJADORES CONFORME AL RENEEIL

Cuadro N° 11

TIPO DE CONTRATOS CON TRABAJADORES EN EL RENEEIL, POR DIRECCIONES REGIONALES, PRIMER SEMESTRE, 2014

REGIONES	TRABAJADORES DESTACADOS		TOTAL DE TRABAJADORES	PORCENTAJE (%)
	EMPRESA PRIVADA	COOPERATIVAS DE TRABAJO		
Lima Metropolitana	66,037	3,609	69,646	68,5
Piura	4,766	0	4,766	4,7
Arequipa	4,398	198	4,596	4,5
Ancash	4,466	0	4,466	4,4
La Libertad	2,988	0	2,988	2,9
Lambayeque	2,367	0	2,367	2,3
Ica	2,282	18	2,300	2,0
Cajamarca	1,999	0	1,999	1,7
Callao	1,536	157	1,693	1,7

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Puno	1,691	0	1,691	1,3
Apurímac	1,301	0	1,301	1,1
Tacna	1,145	0	1,145	0,8
Moquegua	774	0	774	0,6
Cusco	582	0	582	0,4
Loreto	359	0	359	0,2
Huánuco	248	0	248	0,2
Madre de Dios	228	0	228	0,2
Pasco	215	0	215	0,2
Ucayali	186	0	186	0,2
San Martín	100	0	100	0,1
Tumbes	42	0	42	0,0
Lima	8	0	8	0,0
Huancavelica	0	0	0	0,0
Amazonas	N.R.*	N.R.	N.R.	N.R.
Ayacucho	N.R.	N.R.	N.R.	N.R.
Junín	N.R.	N.R.	N.R.	N.R.
TOTAL	**97,718**	**3,982**	**101,700**	**100**

Fuente: Boletín estadístico del MTPE-RENEEIL. 1er semestre 2014
*No Reportado

Cuadro N° 12

TIPO DE CONTRATOS CON TRABAJADORES EN EL RENEEIL, POR DIRECCIONES REGIONALES, SEGUNDO SEMESTRE, 2014

REGIONES	TRABAJADORES DESTACADOS		TOTAL DE TRABAJADORES	PORCENTAJE (%)
	EMPRESA PRIVADA	COOPERATIVAS DE TRABAJO		
Lima Metropolitana	66,670	2,244	68,914	67,9
Arequipa	4,618	292	4,910	4,8
Ancash	4,701	0	4,701	4,6
Callao	3,734	41	3,775	3,7
La Libertad	3,533	0	3,533	3,5

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Piura	3,478	0	3,478	3,4
Cajamarca	2,228	0	2,228	2,2
lea	1,945	0	1,945	1,9
Lambayeque	1,757	0	1,757	1,7
Puno	1,464	0	1,464	1,4
Apurímac	1,217	0	1,217	1,2
Moquegua	942	0	942	0,9
Tacna	896	0	896	0,9
Cusco	518	0	518	0,5
Ucayali	397	0	397	0,4
Loreto	263	0	263	0,3
Huánuco	164	0	164	0,2
Pasco	158	0	158	0,2
San Martín	128	0	128	0,1
Tumbes	102	0	102	0,1
Madre de Dios	29	0	29	0,0
Ayacucho	10	0	10	0,0
Lima	3	0	3	0,0
Amazonas	N.R.*	N.R.	N.R.	N.R.
Huancavelica	N.R.	N.R.	N.R.	N.R.
Junín	N.R.	N.R.	N.R.	N.R.
TOTAL	**98,955**	**2,577**	**101,532**	**100**

Fuente: Boletín estadístico del MTPE-RENEEIL. 2do semestre 2014
*No Reportado

Cuadro N° 13

TRABAJADORES CONTRATADOS VÍA INTERMEDIACIÓN LABORAL EN AREQUIPA Y OTROS DEPARTAMENTOS, 2014

TRABAJADORES	NÚMERO	PORCENTAJE (%)
Arequipa	9,506	4,7
Otros departamentos	193,726	95,3
TOTAL	**203,232**	**100**

Fuente: Boletines estadísticos del MTPE-RENEEIL. 1er y 2do semestre 2014.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

En el Cuadro N° 09 observamos que del total de los trabajadores contratados en el Perú mediante el mecanismo de intermediación laboral, el 4.7% de ellos (9,506 trabajadores) son trabajadores contratados en Arequipa, y el 95.3% de ellos (193,726 trabajadores) en las restantes regiones del país. Obervese el detalle de los cuadros N° 07 y 08.

Ello hace ver que en Arequipa hay un contingente que se aproxima a los 10,000 trabajadores que brindan sus servicios a empresa usuarias a traves de contratos por intermediación laboral, los mismos que dependiendo de la actividad que realizan, se les podria estar vulnerando derechos laborales si sus contratos estan siendo desnaturalizados por la mala aplicación de los empresarios de las normas aplicables a la descentralizacion productiva.

Gráfico N° 02

Fuente: Cuadro N° 13

C. TRABAJADORES DE AREQUIPA CON CONTRATOS MEDIANTE INTERMEDIACION LABORAL Y OTROS CONTRATOS

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Cuadro N° 14

TRABAJADORES CONTRATADOS VÍA INTERMEDIACIÓN LABORAL EN AREQUIPA, 2014

TRABAJADORES	NÚMERO	PORCENTAJE (%)
Trabajadores contratados vía intermediación laboral	9 506	1.4
Trabajadores con contratos sin intermediación laboral	652,043	98.6
TOTAL	**661 549**	**100**

Fuente: Boletines estadísticos del MTPE-RENEEIL. 1er y 2do semestre 2014

En el Cuadro N° 10 observamos que del total de los trabajadores de las empresas privadas de Arequipa (661,549 trabajadores), es el 1.4% de ellos que trabajan a través de contratos celebrados por intermediación laboral; mientras un 98.6% trabajan mediante contratos celebrados directamente con las empresas que son sus empleadoras u otras modalidades de contratación como la tercerización.

En ese sentido, sólo en Arequipa ciudad tendríamos 9,506 trabajadores bajo los alcances de la intermediación laboral, los mimos que fueron contratados a través de empresas *services*, donde la percepción de los derechos laborales ni su protección son satisfactorias. Si bien el porcentaje que representan es bajo, esto no es justificacion para que el Estado se pronuncie ya que en muchos de los casos, por ejemplo, la remuneración que perciben los trabajadores destacados es muy inferior a lo que percibe un trabajador de su misma condición pero que ha sido contratado directamente por la empresa empleadora; ello es así porque en el caso de intermediación, su empleadora es la empresa intermediadora, más no la empresa usuaria, por lo que tampoco es directamente responsable de su remuneración.

Sin embargo, como ya señalamos anteriormente, en una publicación del Diario La República, Gran Sur, el Gerente Regional del Ministerio de

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Trabajo y Promoción de Empleo de ese entonces, señalaba que existían muchos casos en las que los contratos de los trabajadores no estaban registrados, y que en el caso de la intermediación laboral, "el gran grupo se concentra en empresas de seguridad y limpieza, sectores donde el año 2012 se contrataron 10 mil 133 personas bajo la modalidad de intermediación laboral"[91].

Grafico N° 03

Fuente: Cuadro N° 14

D. CARACTERISTICAS DE LOS TRABAJADORES CONTRATADOS VÍA INTERMEDIACÓN LABORAL

[91] Publicación del Diaria La República, Región Sur, titulada "190 mil trabajadores de Arequipa dependen de "*services*" y "tercerizadoras". Publicación del 17 de marzo del 2013.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Cuadro N° 15

TRABAJADORES VÍA INTERMEDIACIÓN LABORAL POR SEXO POR REGIONES*, PRIMER SEMESTRE, 2014

TRABAJADORES	NÚMERO	PORCENTAJE (%)
Varones	23,367	72.9
Mujeres	8,687	27.1
TOTAL	**32,054**	**100**

Fuente: Boletín estadístico del MTPE-RENEEIL. 1er semestre 2014
*Excepto Lima Metropolitana

Cuadro N° 16

TRABAJADORES VÍA INTERMEDIACIÓN LABORAL POR SEXO POR REGIONES*, SEGUNDO SEMESTRE, 2014

TRABAJADORES	NÚMERO	PORCENTAJE (%)
Varones	23,615	72.4
Mujeres	8,676	26.6
TOTAL	**32,618**	**100**

Fuente: Boletín estadístico del MTPE-RENEEIL. 2do semestre 2014
*Excepto Lima Metropolitana

De los Cuadro N° 11 y 12, podemos observar que del total de los trabajadores contratados vía intermediación laboral en el 2014, fluctua entre el 72.5% que dichos trabajadores destacados son varones y el 26,6% son mujeres.

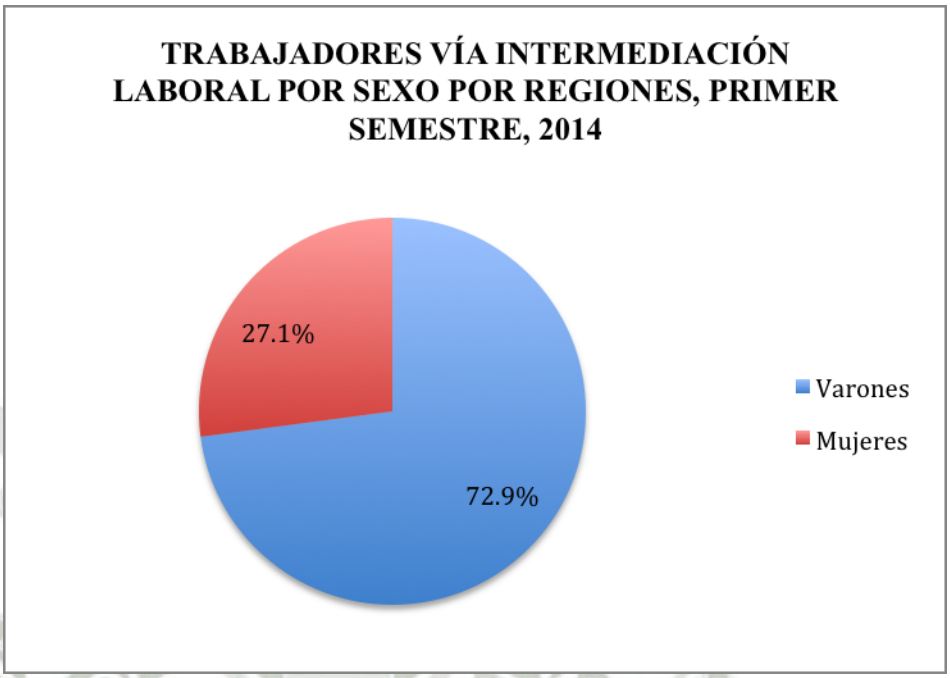
Ello nos hace ver que el uso del mecanismo de intermediación laboral en nuestra ciudad mayormente está favoreciendo a los varones, y en menor proporción a las mujeres. Ello se debe, porque este sistema tiene un nicho prácticamente cautivo en el caso de agentes de seguridad, donde casi en su totalidad se contratan hombres, tal como en el rubro de limpieza mayormente se prefiere a mujeres.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

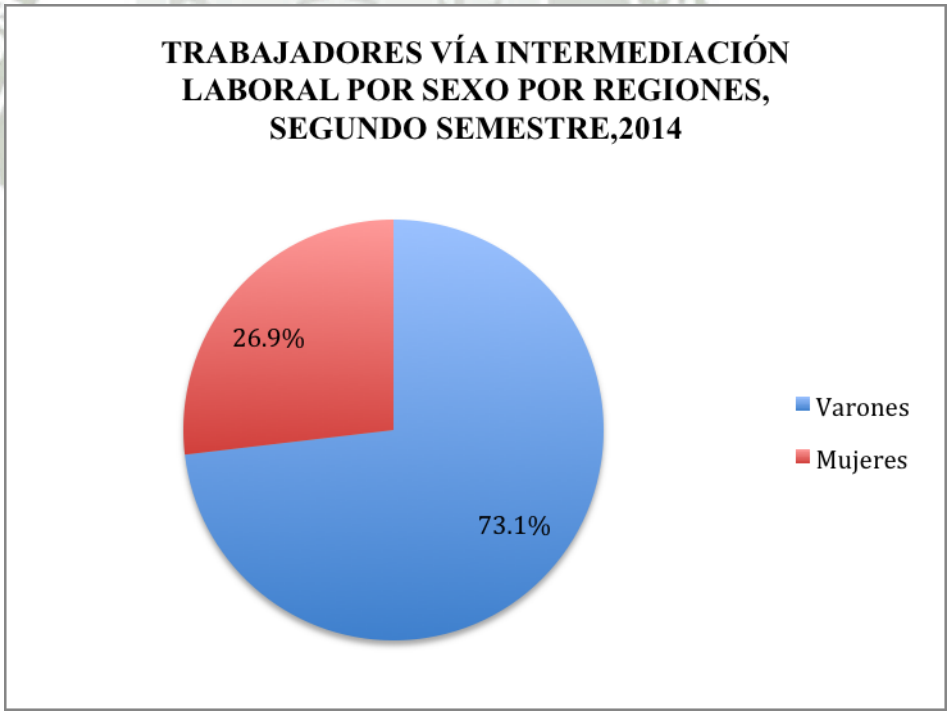
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Grafico N° 04



Fuente: Cuadro N° 15

Grafico N° 05



Fuente: Cuadro N° 16

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Cuadro N° 17

INGRESOS PROMEDIO POR RANGOS DE TRABAJADORES VIA INTERMEDIACIÓN LABORAL, PRIMER SEMESTRE, 2014

INGRESOS	NÚMERO	PORCENTAJE (%)
S/. 750.00 a S/. 1,000.00	73,224	72
S/. 1,001.00 a S/.1,500.00	12,611	12.4
S/. 1,501.00 a S/. 2,000.00	11,899	11.7
S/. 2,000.00 a más	4,068	4
TOTAL	**101,700**	**100**

Fuente: Boletín estadístico del MTPE-RENEEIL. 1er semestre 2014

Cuadro N° 18

INGRESOS PROMEDIO POR RANGOS DE TRABAJADORES VIA INTERMEDIACIÓN LABORAL, SEGUNDO SEMESTRE, 2014

INGRESOS	NÚMERO	PORCENTAJE (%)
S/. 750.00 a S/. 1,000.00	75,438	74.3
S/. 1,001.00 a S/.1,500.00	11,270	11.1
S/. 1,501.00 a S/. 2,000.00	10,965	10.8
S/. 2,000.00 a más	3,858	3.8
TOTAL	**101,532**	**100**

Fuente: Boletín estadístico del MTPE-RENEEIL. 2do semestre 2014

En los Cuadros N° 13 y 14, podemos observar que entre los trabajadores (varonoes y mujeres) que laboran en Arequipa mediante contratación por intermediación laboral en el 2014, aporximadamente el 73,2% tiene un ingreso que oscila entre S/. 750 a S/. 1000; del 11,5% sus ingresos oscilan entre S/. 1001 a S/. 1500; del 11% sus ingresos oscila entre S/. 1501 a S/. S/. 2000, y solo del 3,9% sus ingresos sobrepasa los S/. 2000.

Esto nos hace ver que de los trabajadores contratados mediante la modalidad de intermediación laboral, sus ingresos no son acordes a la actividad que realizan, es decir son bastante bajos a comparacion con trabajadores contratados de manera diercta que realizan las mismas

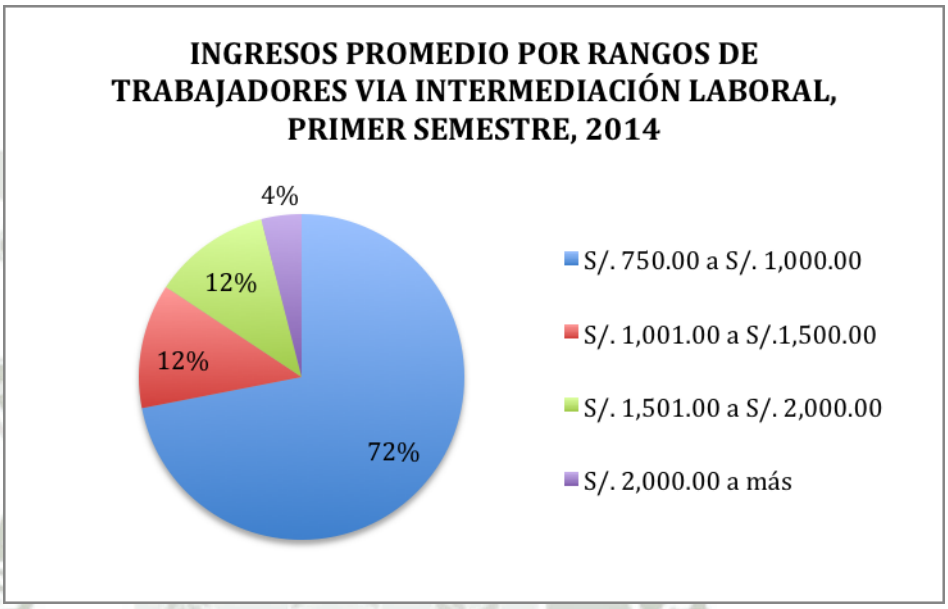
Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

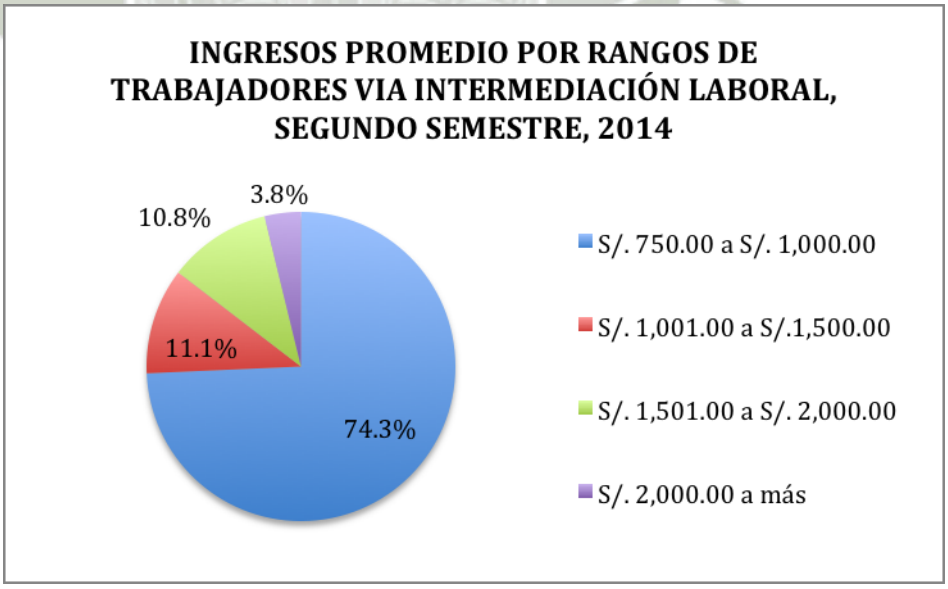
actividades. Estos trabajadores, según la estadistica mostrada, percibirian una remuneracion por debajo de los S/. 1,000.00, lo cual no representan justicia en referncia a sus actividades y ademas, esta remuneracion no es adecuada para solventar adecuadamente la canasta familiar.

Gráfico N° 06



Fuente: Cuadro N° 17

Grafico N° 07



Fuente: Cuadro N° 18

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

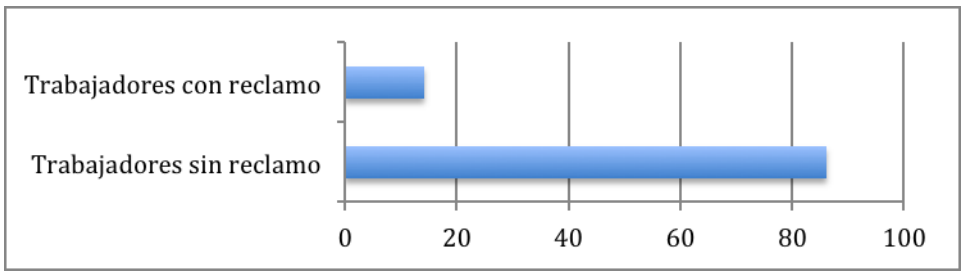
E. RECLAMAOS PRESENTADOS POR TRABAJADORES CONTRATADOS VÍA INTERMEDIACÓN LABORAL A LA GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO – AREQUIPA, 2014

De conversaciones y consultas realizadas con personal de la Gerencia Regional de Trabjo de Arequipa, podemos concluir que por cada 100 trabajadores contratados a traves de la figura de intermediacion laboral (destacados) existe un promedio aproximada de 14 trabajadores que presentan su reclamo por incumplimiento de los contratos por intermediación laboral.

Dicha situación nos hace ver que en Arequipa el mecanismo de contratación por intermediación laboral no se está aplicando de manera correcta, pues se estaría desnaturalizando los contratos celebrados por esta vía. Los reclamos que se plantean demuestran que existen infracciones en el entorno de la intermediación laboral.

Un ejemplo de ello es el caso de las empresas mineras, donde los trabajadores de las *services* y tercerizadoras no gozan del reparto de utilidades, porque no tienen una vinculación laboral directa con la mina. En ese sentido, en una entrevista el Ex Gerente Regional del Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo de Arequipa Wilmer Mixcan señalaba que "lamentablemente el panorama laboral en la región apunta a la subcontratación de la mano de obra, 'a la relación eventual y no estable del trabajador'. Agregaba, indicando que las intermediadoras laborales y las empresas de tercerización han contribuido a que la relación empleador-empleado sea cada vez más distante y los beneficios para los trabajadores sean menores".

Grafico N ° 08



Fuente: Propia, 2014

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

4.3. CASUÍSTICA RELEVANTE

A nivel de Arequipa, existen varios casos de desnaturalización de intermediación laboral. De ellas vamos a referir a dos casos que son bastante relevantes:

a. Exp. N° 0343-2013-SPILSST (Acta de Infracción comentada)

a.1. La denuncia de desnaturalización de intermediación laboral

El procedimiento inspectivo se inicia en mérito a la Orden de inspección N° 1615-2013-SDILSST-ARE, expedida por el Sub Director de Inspección Laboral, Segundad y Salud en el Trabajo de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, sobre la denuncia sin reserva de identidad formulada por JULIO HERNÁN FLORES SALAZAR en representación de FEDERACIÓN CENTRO UNIÓN TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD, con respecto a los trabajadores que vienen laborando para la inspeccionada ESSALUD mediante empresas de intermediación laboral en el HOSPITAL NACIONAL "CARLOS ALBERTO SEGUÍN ESCOBEDO" AREQUIPA, calle Peral Quinta cuadra s/n, distrito, provincia, departamento de Arequipa y otros centros asistenciales. Las materias objeto de inspección fueron: EMPRESAS USUARIAS: OCUPACIÓN DE TRABAJADORES DESTACADOS EN PUESTOS.

a.2. Trámite del proceso inspectivo

Luego de recibida y analizada la documentación presentada, al haberse comprobado que gran parte del personal de la inspeccionada que labora en las áreas de cocina-nutrición, alimentación, lavandería, servicio de manipulación y mantenimiento de tanques de gases terapéuticos (gasfiteros), atención a los pacientes, en módulos y digitación en sistema, servicio de entrega de citas médicas a los paciente por teléfono, laboran para la inspeccionada por intermedio de empresas que únicamente se encargan de provisión de dicho personal a la usuaria (la inspeccionada), pero una mínima parte del personal que se dedica a labores similares, lo hacen directamente para la inspeccionada: a lo que se suma el hecho de

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

que en anteriores procedimientos inspectivos, el propio servicio de inspección a cargo de la Autoridad de Trabajo ha determinado que tales labores (muy en particular las vinculadas con los servicios de nutrición, lavandería y manipulación-mantenimiento de tanques de gases), son labores sin las cuales sería imposible que la inspeccionada cumpla con su actividad principal, en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 5,numeral 5.5, de la Ley No. 28806, se requirió al empleador: **SEGURO SOCIAL DE SALUD - ESSALUD**, para que dentro del plazo máximo de **CINCO DÍAS HÁBILES** QUE VENCEN EL DÍA **LUNES 09 DE DICIEMBRE DE 2013** (FIJANDOSE HORAS TRECE Y TREINTA PARA LA PRESENTACIÓN DEL REPRESENTANTE LEGAL DE LA INSPECCIONADA ANTE LOS INSPECTORES A CARGO DEL PROCEDIMIENTO), cumpla con acreditar documentalmente ante las oficinas de la Inspección Regional de Trabajo de Arequipa, haber adoptado las medidas necesarias que garanticen haber dado cumplimiento a las disposiciones vigentes relacionadas, acreditando con documentos haber regularizado la contratación directa de los 326 trabajadores que se consignan y que han sido debidamente identificados en las actuaciones inspectivas como trabajadores de la inspeccionada vinculados a ésta por intermedio de empresas de intermediación.

a.3. Sanción impuesta

Siendo que la empleadora no haya cumplido con acreditar haber regularizado la contratación directa de 326 trabajadores a que se refiere la Medida Inspectiva dictada, a pesar de haberse dictado la misma dentro de procedimiento inspectivo regular, a pesar que una mínima parte del personal que se dedica a labores similares, lo hacen directamente para la inspeccionada, más aún que en anteriores procedimientos inspectivos, el propio servicio de inspección a cargo de la Autoridad de Trabajo ha determinado que tales labores (muy en particular las vinculadas con los servicios de nutrición, lavandería y manipulación-mantenimiento de tanques de gases), son labores sin los cuales sería imposible que la

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

inspeccionada cumpla con su actividad principal, configura una infracción muy grave de las empresas usuarias en materia de intermediación laboral tipificada en el numeral 37.2 del artículo 37° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, Decreto Supremo N° 019-2006-TR, que considera como una Infracciones muy grave de las empresas usuarias, la ocupación de trabajadores destacados en conformidad con lo dispuesto en los artículos 38 y 39 de la Ley No 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, en concordancia con los artículos 47 y 48 de su Reglamento aprobado por D.S. N° 019-2006-TR, se propone imponer una multa del 81% de 11 Unidades Impositivas Tributarias, que equivale a una suma S/. 32,967.00 (Treinta Y Dos Mil Doscientos Novecientos Sesenta Y Siete Con 00/100 Nuevos).

a.4. Cometario

Este es un caso que demuestra la desnaturalización de las relaciones laborales a través de la intermediación laboral, donde la empresa intermediadora destaca trabajadores a la empresa usuaria para que puedan efectuar trabajos complementarios y eventuales, sin embargo la empresa usuaria lo utiliza en trabajos principales de la empresa. intermedio de empresas de intermediación.

En el presente caso EsSalud contrata con la empresa intermediadora para 326 trabajadores sean destacadas a sus dependencias para efectuar labores eventuales, sin embargo en el proceso de inspección se ha encontrado que dichos trabajadores están cumpliendo labores netamente del giro de EsSalud; servicios de nutrición, lavandería y manipulación-mantenimiento de tanques de gases, entre otros, que son elementales para que EsSalud cumpla con los servicios que ofrece. Por lo tanto, se estaría contrariando lo previsto en el artículo 14 ° del Reglamento de la Ley de Intermediación, por lo que se habría desnaturalizado este mecanismo, y como consecuencia corresponde que se sancione pecuniariamente a ESSALUD y que se declare que la usuaria con los trabajadores mantenían un contrato laboral.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

b. Exp. N° 03043-2014-0-0401-JP-LA-04 (Sentencia y Demanda)

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA
CUARTO JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL

Expediente : 03043-2014-0-0401-JP-LA-04
Demandante : Héctor Enrique Bernal Cruz
Demandado : Morgan del Oriente S.A.C.
Materia : Pago de Beneficios Sociales
Especialista : Zeballos Zegarra, Marilú
Resolución : 09-2014

SENTENCIA N° 372 -2014

Arequipa, cinco de diciembre
Del dos mil catorce.-

I. PARTE EXPOSITIVA: VISTOS: 1) DEMANDA: a) Partes: De folios dos a folios dieciocho, don **HÉCTOR ENRIQUE BERNAL CRUZ,** interpone demanda en contra de MORGAN DEL ORIENTE S.A.C. **b) Petitorio:** El demandante solicita el pago de beneficios económicos por la cantidad total de CUATRO MIL OCHOCIENTOS SETENTA Y CINCO CON 07/100 NUEVOS SOLES, suma que corresponde por los conceptos de: b.1. Sobretasa Nocturna, b.2. Compensación por Tiempo de Servicios y su reintegro, b.3. Vacaciones truncas y reintegro de haber vacacional. **c) Fundamentos de Hecho.-** El demandante manifiesta que la demandad es una empresa que se dedica a prestar servicios de vigilancia y seguridad, tal es así que ha celebrado contrato de locación de servicios con la Contraloría General de la República, y el mismo fue contratado con destaque a dicha institución estatal, ello dentro de los alcances del régimen laboral de la actividad privada, desempeñándose como vigilante destacado en la Contraloría General de la República. Que ha laborado en jornadas rotativas turnos de doce horas continuas de trabajo de día y de noche, siendo el horario del turno de día de siete horas a diecinueve horas y el turno de la noche de diecinueve horas a siete horas del día siguiente, con veinticinco a treinta minutos de refrigerio durante ambos turnos alternando con los demás compañeros de trabajo, a efectos de continuidad de servicios. Que, la demandante ha abonado la suma de novecientos treinta y cinco con 25/100 nuevos soles en promedio como remuneración total, más un concepto por movilidad; dicha suma estaba formada por los conceptos remunerativos de jornal diario básico, asignación familiar, refrigerio, feriado laborado. Que, su relación laboral se ha desarrollado con relativa regularidad, puesto que se le registro en el libro de planillas pero no se le pago los beneficios solicitados. **d) Fundamentación Jurídica.-** Se sujeta a lo establecido en los artículos 4 y 21 del Decreto Legislativo N° 650, en el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 713, en el artículo 8 del TUO del Decreto Legislativo N° 854 modificado por Ley N° 27671 y la Tercera D.C.T.D.F. del D.S. 001-96-TR. **e) Admitida a trámite la demanda.-** Mediante la resolución número dos, de fecha tres de setiembre del dos mil catorce que corre a folios veintinueve, la demanda es admitida a trámite en la vía del proceso abreviado; resolución que ha sido debidamente notificada a las partes según se aprecia de las cédulas de notificación, obrantes a folios treinta y a folios treinta y dos. **2) CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**: La demanda fue notificada a la demandada en fecha doce de setiembre del dos mil catorce (folios treinta y dos), no habiendo contestado dentro del plazo legal establecido, **3) AUDIENCIA ÚNICA DE CONCILIACIÓN, CONFRONTACIÓN DE POSICIONES, ACTUACIÓN PROBATORIA, ALEGATOS Y SENTENCIA:** Del sistema informático y de la copia del acta de audiencia, de folios treinta y tres a folios treinta y cuatro, se ha llevado a cabo la Audiencia Única de Conciliación, Confrontación de Posiciones, Actuación Probatoria, Alegatos y Sentencia, con fecha veintinueve de octubre del dos mil catorce, contándose con la presencia sólo de la parte demandante; y su continuación a folios cuarenta y tres a folios

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

cuarenta y cuatro, habiéndose declarado rebelde a la parte demandada mediante resolución tres guion dos mil catorce, habiéndose actuado los medios probatorios ofrecidos por la parte demandante; la parte demandada no hace uso de sus derechos por la inasistencia de la misma a la audiencia; y oído el respectivo alegato de cierre, el presente proceso se encuentra expedito para sentenciar. ----------

II. PARTE CONSIDERATIVA: ----------

PRIMERO: PRETENSIÓN MATERIA DE JUICIO: Que, del acta escrita y del soporte del audio y video del sistema informático se advierte que se ha establecido como hechos que necesitan de actuación probatoria: **1)** Determinar la existencia de la relación laboral entre las partes y el periodo laborado por el demandante a favor de la demandada, **2)** Determinar si al demandante le corresponde el pago por concepto de sobretasa nocturna, compensación por tiempo de servicios del periodo mayo-octubre dos mil trece, reintegro de compensación por tiempo de servicios del periodo primero de octubre del dos mil once al treinta de abril del dos mil trece, vacaciones truncas del periodo dos mil doce guion dos mil trece, reintegro de la remuneración vacacional del periodo dos mil once guion dos mil doce. ----------

SEGUNDO: CARGA DE LA PRUEBA: Que, como lo establece el artículo 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley 29497, la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión o a quien los contradice alegando nuevos hechos y esencialmente al trabajador probar la prestación personal de servicios y de modo paralelo al empleador el pago y/o cumplimiento de sus obligaciones contractuales.----------

TERCERO: PRESUNCIÓN LEGAL DERIVADA DE LA CONDUCTA DE LAS PARTES: Que el artículo 29 de la Ley N° 29497 establece que el Juez puede extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a su conducta en el proceso. Esto es particularmente relevante cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes; entre otras circunstancias, se entiende que se obstaculiza la actuación probatoria cuando no se cumple con las exhibiciones ordenadas, se niega la existencia de documentación propia de su actividad jurídica o económica, se impide o niega al acceso al Juez, los peritos o los comisionados judiciales al material probatorio o a los lugares donde se encuentren, se niega a declarar, o responde evasivamente. ----------

CUARTO: EFECTOS DE LA DECLARACIÓN DE REBELDÍA: Que teniendo en consideración que la demandada **MORGAN DEL ORIENTE S.A.C.,** ha incurrido en rebeldía al no haber contestado la demanda dentro del plazo legal, cuya circunstancia ha conllevado a que corresponda aplicarse lo estipulado en el segundo párrafo del artículo 19 de la Ley 29497 en la cual establece que si la demandada no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos son considerados admitidos; ello en estricta concordancia con lo establecido en el artículo 461 del Código Procesal Civil de aplicación supletoria al caso de autos que establece que la declaración de rebeldía causa presunción legal relativa sobre la verdad de los hechos expuestos en la demanda. ----------

QUINTO: VALORACIÓN CONJUNTA DE LOS MEDIOS DE PRUEBA: Que, el artículo 197 del Código Procesal Civil, señala que los medios probatorios son valorados por el juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada, normatividad de aplicación supletoria conforme a lo dispuesto en la primera disposición complementaria de la Ley 29497; asimismo se tiene en consideración los argumentos expuestos por la letrada de la parte demandante en la diligencia de audiencia única; motivo por el cual el despacho procede hacer la siguiente valoración:----------

SEXTO: PRESTACIÓN PERSONAL DE SERVICIOS: La prestación personal de servicios por parte del demandante **HÉCTOR ENRIQUE BERNAL CRUZ** a favor de MORGAN DEL ORIENTE S.A.C. ha sido acreditada a través de: a) Boletas de Pago obrantes de folios cuatro a folios trece, emitidas por la empresa demandada y en la cual figura como fecha de ingreso del demandante el primero de octubre del dos mil once en

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

la ocupación de vigilante, b) Copias certificadas del cuaderno de ocurrencias anexo 1, adjuntado la expediente figurando el demandante como agente de seguridad en el turno noche el día primero de octubre del dos mil once. Causándose certeza que la fecha de inicio de la relación laboral es el primer de octubre del dos mil once. ----------

6.1. Además de tener que aplicar en el presente caso lo dispuesto por el artículo 19 de la Ley 29497 en la cual establece que si la demandada no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos son considerados admitidos. Por lo que en virtud de los medios probatorios ofrecidos y la presunción relativa de veracidad de hechos, se tiene que el recurrente laboró para la demandada desde el **primero de octubre del dos mil once al treinta de junio del dos mil trece, en la ocupación de VIGILANTE**. ----------

DE LOS DERECHOS DEMANDADOS: ----------

SÉTIMO: HORAS NOCTURNAS: El trabajo nocturno es el que se realiza entre las diez de la noche y las seis de la mañana. En los centros de trabajo en los cuales las labores se organicen por turnos que comprenden jornadas en horario nocturno, éstos deberán en lo posible, ser rotativos. La remuneración mínima correspondiente a los trabajadores que laboren en horario nocturno no podrá ser menor a una remuneración mínima mensual, vigente a la fecha de pago, incrementada en un 35%. En los casos en los que la jornada de trabajo se cumpla en horario diurno y nocturno, la remuneración nocturna antes señalada se aplicara sólo respecto del tiempo laborado en horario nocturno. ------

7.1. En cuanto al presente concepto, el actor alega haber trabajado en un horario nocturno y que la demandada no cumplió con su pago por sobretasa nocturna; al respecto se puede observar que en autos obra como acompañado veinticuatro cuadernos de ocurrencias en donde se consigna al actor como vigilante destacado de la Contraloría General de la República, laborando en turno de noche desde las diecinueve horas hasta las siete horas; es decir, efectivamente el demandante laborado por turnos en ocasiones de día y en ocasiones de noche; por lo que, le corresponde recibir el pago de por horario nocturno laborado durante el tiempo de prestación de servicios el mismo que va desde el **primero de octubre del dos mil once al treinta de junio del dos mil trece**. Por lo expuesto y al no haber acreditado la parte demandada el pago por este concepto se declara fundada el presente extremo. ----------

OCTAVO: COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS: Que, el concepto por compensación por tiempo de servicios le corresponde al trabajador en calidad de beneficio social en previsión por las contingencias que origina el cese en el trabajo y comprende a los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada con jornada mínima de cuatro horas; conforme lo establecen los artículos 1 y 4 del Decreto Supremo 001-97-TR. ----------

8.1. En primer lugar, el actor solicita el pago del concepto de CTS al no habérsele cancelado los **meses de mayo y junio del dos mil trece**; al respecto se observa que en autos no obra documento alguno del que se puede desprender dicho pago; es más, la empresa demandada ha sido declarado rebelde mediante resolución N° 3-2014, lo que hace factible la utilización de las presunciones estipuladas en contra en contra entre ellas la presunciones relativa de veracidad de los hechos, ello en atención a la inacción del emplazo en el proceso. ----------

8.2. En segundo lugar, se tiene como otra pretensión del proceso el reintegro del presente concepto al habérsele calculado al demandante su liquidación en base a un monto inferior, en vista de que no se tomó en cuenta el pago de las horas nocturnas laboradas; en ese sentido y siguiendo la misma línea lógica, ha quedado acreditado que efectivamente no se le pago al actor las horas nocturnas laboradas; por lo tanto su derecho a la CTS se calculó en base a un monto inferior al debido; razón por la cual corresponde declarar fundada este extremo de la demanda por el periodo que va desde el **primero de octubre del dos mil once al treinta de junio del dos mil trece**.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

NOVENO: VACACIONES TRUNCAS Y REINTEGRO DE HABER VACACIONAL: Que, las vacaciones son el derecho que tiene el trabajador, luego de cumplir con ciertos requisitos, a suspender la prestación de sus servicios durante cierto número de días al año, sin pérdida de la remuneración habitual, a fin de restaurar sus fuerzas y entregarse a ocupaciones personales o a la distracción. Tiene derecho a descanso vacacional el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de cuatro horas, siempre que haya cumplido dentro del año de servicios, el récord vacacional respectivo. El artículo 10 del Decreto Legislativo 713 prescribe que el trabajador tiene derecho a treinta días de descanso vacacional por cada año completo de servicios. El ***record trunco*** deberá ser compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado. De lo actuado en autos, en cuanto al periodo laboral comprendido entre **primero de octubre del dos mil once al treinta de junio del dos mil trece**, se advierte que la demandada no ha demostrado haber cancelado dicho concepto, es más, ha sido declarada rebelde; por lo que se hace pasible de las presunciones de veracidad de las alegaciones de los hechos argumentados; entonces la demanda deviene fundada en este extremo.----------

9.1. Por otro lado, también se solicita el pago de haber vacacional por cuanto la demandada sólo le pago este derecho en base a un monto remunerativo inferior, distinto al percibido; ante ello este Despacho debe observar que no aparece en autos la cantidad que se le pago por actor por concepto de vacaciones; no pudiendo disgregarse, en todo caso cual sería el monto remunerativo sobre el cual le calcularon sus vacaciones; es por eso que conforme a lo estipulado en la Ley Procesal de Trabajo le correspondía al demandante probar las alegaciones de sus hechos (artículo 23 de la Ley N° 29497); razón por la cual, el reintegro de su haber vacacional deviene en infundado. ----------

DÉCIMO: CÁLCULO DE LOS BENEFICIOS ECONÓMICOS: Teniendo en cuenta que los beneficios económicos demandados derivan de derechos irrenunciables del demandante, se procede a efectuar el cálculo de los beneficios económicos peticionados, pericia que corre a cargo del perito asignado: ----------

EXPEDIENTE:	3043-2014-0-0401-JP-LA-01
DEMANDANTE:	BERNAL CRUZ HECTOR ENRIQUE
DEMANDADA:	MORGAN DEL ORIENTE SAC

SOBRETASA NOCTURNA

	No Meses	Sobretasa 35%	No Días Horar.Noctur	Liquidado por Horar.Noctur
Octubre - Diciembre 2011	3	236.25	15	354.38
Enero - Abril 2012	4	236.25	15	472.50
Mayo 2012	1	236.25	30	236.25
Junio - Julio 2012	2	262.50	30	525.00
Agosto - Diciembre 2012	5	262.50	15	656.25
Enero 2013	1	262.50	20	175.00
Febrero - Mayo 2013	4	262.50	15	525.00
Junio 2013	1	262.50	20	175.00
				3119.38

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA
CUARTO JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL

COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS

	01/10/11 31/10/11	01/11/11 30/04/12	01/05/12 31/10/12	01/11/12 30/04/13	01/05/13 30/06/13	
Reintegros Sobretasa Nocturn	118.13	118.13	192.50	131.25	153.13	
Básico					750.00	
Asignación Familiar					75.00	
Feriados					20.00	
Remuneración Computable	118.13	118.13	192.50	131.25	998.13	
Tiempo a Liquidar						
Meses	1	6	6	6	2	
Días						
CTS Liquidada	9.84	59.06	96.25	65.63	166.36	
Factor	0.05325	0.03627	0.01983	0.00390		
Interes	0.52	2.14	1.91	0.26	0.00	
CTS mas Interes	10.37	61.20	98.16	65.88	166.36	**401.97**

NOTA: EN EL CUADRO SUPERIOR, SE HA REALIZADO EL CÁCULO DE LOS CONCEPTOS DE CTS Y EL REINTEGRO DE CTS.

VACACIONES	01/10/11 30/09/12	01/10/12 30/06/13
Remuneración Computable	990.83	990.83
Tiempo a Liquidar		
Años	1	
Meses		9
Días		
Total Liquidado por Vacacione	990.83	743.12
(-) Monto percibido	(sin datos)	
TOTAL ADEUDO S/.		743.12

MONTO TOTAL: S/. 4 264.46 NUEVOS SOLES

DÉCIMO PRIMERO: DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LOS BENEFICIOS ECONÓMICOS: En consecuencia, corresponde abonar a favor de la demandante por los siguientes conceptos: ----------

11.1. Horas Nocturnas: La cantidad de **tres mil ciento diecinueve con 38/100 nuevos soles**. ----------

11.2. Compensación por tiempo de servicios: La cantidad de **cuatrocientos uno con 97/100 nuevos soles.** ----------

11.3. Vacaciones Truncas: La cantidad de **setecientos cuarenta y tres con 12/100 nuevos soles**. ----------

Lo que hace un total de: **CUATRO MIL DOSCIENTOS SESENTA Y CUATRO CON 46/100 NUEVOS SOLES.** ----------

DÉCIMO SEGUNDO: INTERESES: De conformidad con el artículo 3 de la ley 25920 el interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devenga a partir del día siguiente a aquel en el que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo, lo que debe liquidarse en ejecución de sentencia.----------

DÉCIMO TERCERO: COSTOS Y COSTAS: El reembolso de las costas y costos del proceso no requiere ser demandado y es de cargo de la parte vencida, salvo declaración judicial expresa y motivada de exoneración; de lo desarrollado en la presente resolución, se puede establecer que la demanda va a ser amparada, por lo que el pago de costas

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

y costos debe ser asumido por la demandada, todo ello de conformidad con lo establecido en los artículos 410, 411 y 412 del Código Procesal Civil; cuya normatividad es de aplicación supletoria conforme a lo regulado en el artículo 14 de la Ley 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo. ----------

III. PARTE RESOLUTIVA: Por estos argumentos y administrando Justicia a nombre del Pueblo, de quien emana esta facultad, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 138 de la Constitución Política del Perú.-.-.-

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

SEÑOR JUEZ DEL JUZGADO DE TRABAJO DE CERRO COLORADO

BERNAL CRUZ, HÉCTOR ENRIQUE, identificado con DNI 29621111, con dirección domiciliaria en calle Francisco Bolognesi N° 103, Urb. Tupac Amaru, Comité, distrito de Cerro Colorado; provincia y región de Arequipa; señalando domicilio procesal en calle Universidad N° 117, primer piso, Urb. Victoria, distrito de Arequipa, Oficina de Patrocinio Judicial Gratuito N° 01 de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, con casilla judicial electrónica N° 1686, a Ud. con respeto digo:

1° DE LA DEMANDADA

La dirijo en contra de la empresa **MORGAN DEL ORIENTE S.A.C.** con domicilio en la Av. Ejército N° 1026, distrito de Cayma, provincia y región de Arequipa.

2° SITUACIÓN LABORAL DEL DEMANDANTE

Fecha de ingreso	:	01 de octubre del 2011
Fecha de cese	:	30 de junio del 2013
Tiempo de servicios	:	1 año y 9 meses
Cargo	:	vigilante
Última remuneración	:	S/. 1066.50

3° PETITORIO.

La demanda interpuesta en forma acumulativa objetiva originaria tiene por pretensiones principales que:

3.1 Se disponga el pago solidario de la suma de **S/. 4,875.07 (Cuatro mil cuatrocientos cincuenta y uno con 11/100 nuevos soles)**, monto que corresponde a:

a. **Sobretasa nocturna**: S/. 2 756.25 por todo el periodo laborado.
b. **Compensación por tiempo de servicios:** S/. 207.38, por el período laborado; segmento mayo octubre 2013.
c. **Reintegro de compensación por tiempo de servicios:** S/. 870.06; del 01 de octubre 2011 al 30 de abril de 2013.
d. **Vacaciones truncas:** S/. 799.88, por el periodo 2012 – 2013.
e. **Reintegro haber vacacional:** S/. 241.50, Periodo 2011 – 2012.

4° HECHOS

La parte demandada

1. La demandada MORGAN DEL ORIENTE S.A.C., es una empresa que se dedica a prestar servicios de vigilancia y seguridad, tal es así que ha celebrado contrato de locación de servicios con la CONTRALORIA GENERAL DE LA REPÚBLICA, y el actor fue contratado con destaque a dicha institución estatal, oficinas en esta ciudad de Arequipa.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Del demandante

2. **Régimen laboral**: fui contratado, dentro de los alcances del régimen laboral de la actividad privada.
3. **Cargo y labores**: me he desempeñado como vigilante destacado en la Contraloría General de La República Ubigeo: 040000, oficinas de Arequipa.
4. **Jornada y horario:** he laborado en jornadas rotativas turnos de 12 horas continuas de trabajo de día y de noche, siendo el horario del turno de día de 7:00 a 19:00 horas, y el turno de noche de 19:00 a 7:00 horas del día siguiente, con 25 a 30 minutos de refrigerio durante ambos turnos alternándonos con los demás compañeros de trabajo, a efectos de la continuidad del servicio.
5. **Última remuneración:** La demandada me ha abonado la suma de S/. 935.25 en promedio como remuneración total, más un concepto por movilidad ".Suj. Asistencia" así aparece en las boletas de pago de remuneraciones; cuyo montos es variable, ignorando la razón de dicha variación; dicha suma estaba formada por los siguientes conceptos remunerativos:
    1. **Jornal diario Básico:** S/. 750.00 fue el monto del último de mi remuneración mensual pagado por la demandada.
    2. **Asignación familiar:** de acuerdo a la remuneración mínima vigente a cada oportunidad.
    3. **Refrigerio:** S/. 90.25 en promedio, pagada mes pos mes en forma permanente sin condición alguna afecta a descuentos sociales y tiene el carácter de remunerativo por ser suministro directo y de libre disponibilidad; por tanto es concepto computable para el cálculo de los beneficios sociales.
    4. **Feriado Laborado:** Dicho concepto es pagado mes pos mes en forma fija y permanente y de libre disponibilidad, sujeto a deducciones sociales.

De mi relación laboral

6. Ésta se desarrollaba con relativa regularidad, puesto que se me registró en el libro de planillas pero no se me pagó los beneficios económicos que demando.

De los beneficios adeudados:

7. **Sobretasa nocturna**: la demandada nunca me pagó por laborar en turno de noche dado que trabajé en forma sucesiva una semana en turno de 7:00 a 19:00 y otra semana en turno de 19:00 a 7:00, de manera intercalada; desde el inicio de mi relación laboral al cese en mi trabajo.
8. **Compensación por tiempo de servicios:** demando este beneficio por los meses de mayo y junio de 2013; que corresponde al periodo mayo – octubre (para su depósito).
9. **Reintegro de compensación por tiempo de servicios:** De 19 meses, en razón que se efectuó calculo diminuto aún con una suma inferior al ingreso mínimo vital cuyo monto total depositado asciende a S/. 1100.00; mas no se consideró los conceptos de: Feriado laborado, Refrigerio y la sobretasa por horario nocturno; por lo que se demanda su pago.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

10. **Vacaciones Truncas:** demando el pago de las vacaciones truncas por el periodo 2012 – 2013 por nueve meses laborados de dicho periodo.
11. **Reintegro de haber vacacional:** La demandada pago solo en consideración al monto de S/. 825.00 mas no a S/. 1,066.50; que corresponde; por lo que se demanda su reintegro.

5° MONTO DEL PETITORIO

Asciende a **S/. 4 875.07 (Cuatro mil ochocientos setenta y cinco con 07/00 nuevos soles)**, conforme a la siguiente liquidación:

	Sobretasa nocturna	C.T.S.	Reintegro C.T.S.	Vacaciones Truncas	Vacaciones Reintegro
Periodo	01/10/11 30/06/13	01/05/13 30/06/13	01/10/11 30/04/13	01/10/12 30/06/13	01/10/11 30/09/12
Remuneración		935.25	935.25	935.25	935.25
Jornada Nocturna	131.25	131.25	131.25	131.25	131.25
Horas extras					
1/6 Gratificación		177.75	177.75		0.00
Total		1244.25	1244.25	1066.50	1066.50
Años	1		1		1
Meses	9	2	7	9	
Días					
Percibió		0.00	1100.00		0.00
	2756.25	207.38	870.06	799.88	241.50
Bonif. extraordinaria					

Total	**4875.07**

6° VIA PROCEDIMENTAL

Es aplicable la vía del proceso abreviado laboral.

7° FUNDAMENTO JURÍDICO

a) Se encuentran comprendidos dentro del beneficio de la **C.T.S.** los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada (Art. 4°, 21°, D. Leg. 650).

b) El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de **descanso vacacional** por cada año completo de servicios. El récord trunco se compensa por dozavos y treintavos (Art. 10 D. Leg. 713).

c) El trabajador que labora en horario nocturno, no podrá percibir una remuneración semanal, quincenal o mensual inferior a la remuneración mínima mensual vigente a la fecha de pago con una sobretasa del treinta y cinco por ciento (35%) de ésta. (Art. 8 del TUO. D. Leg. 854 Mod. Por Ley 27671.

d) Extinguido el contrato de trabajo, el trabajador recibirá del empleador, dentro de las 48 horas, un certificado en el que se indique, entre otros aspectos, su tiempo de servicios y la naturaleza de las labores desempeñadas. (Tercera D.C.T.D.F del D.S. 001-96-TR).

8° MEDIOS PROBATORIOS

Ofrezco los siguientes:

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

a. La declaración de parte que prestará la demandada, con la finalidad de acreditar los beneficios adeudados.
b. La exhibición que hará la demandada del registro de asistencia para acreditar la labor en horario nocturno.
c. Lan exhibición que hará la demandada de los bouchers de depósitos efectuados a la entidad bancaria respecto a mi .C.T.S.
d. En calidad de prueba documental:
    1. Consulta de saldos Ahorro y cuenta corriente de depósito de C..T.S. EN Scotiabank; que al haber cobrado el integro de lo depositado existe un saldo de S/.028; con lo que se acredita el monto depositado.
    2. Diecinueve (19) boletas de pago, para acreditar las remuneraciones percibidas, cargo desempeñado.

9° ANEXOS.

1. A. Copia de mi DNI.
1. B. Consulta de estado de cuenta, saldos, Ahorro y Cta. Corriente de depósito por C.T.S..
1. C. Diecinueve (19) boletas de pago.
1. D. Copia de la constancia de habilidad de la abogada patrocinante.

Por lo expuesto:

A Ud. pido tramitar la presente con arreglo a ley, declarándola fundada en su oportunidad.

Arequipa, 07 de abril del 2014.

GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA

.....

Abg. Moisés Manuel Añacata Gómez
C.A.A. Mat. 5681
Oficina de Defensa Legal Gratuita
Gerencia Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

c. Exp. N° 03916-2914-0-0401-JP-LA-04 (Sentencias y Demanda)

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA
CUARTO JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL

Expediente : 03916-2014-0-0401-JP-LA-04
Demandante :
Demandado :
Materia : Pago de beneficios sociales
Especialista : Fernández Pinto, Fanny
Resolución : 13-2015

SENTENCIA N° 10-2015

Arequipa, dieciséis de enero,
Del dos mil quince.

I. PARTE EXPOSITIVA: VISTOS: 1) DEMANDA: a) Partes.- De folios dos a folios cincuenta y cuatro, don interpone demanda en contra de la empresa ., **b) Petitorio.-** El demandante solicita que la demandada cumpla con pagarle la cantidad de DOCE MIL NOVECIENTOS CINCUENTA Y DOS CON 00/100 NUEVOS SOLES, suma que corresponde por los conceptos de b.1.- Asignacion Familiar, b.2.- Reintegro de descanso semanal, b.3.- Reintegro de descansos días feriados; así como la entrega del certificado de trabajo. **c) Fundamentos de Hecho.-** La demandada es una empresa que brinda servicios de seguridad privada, contrató al actor para destacarlo como agente de seguridad en la empresa SEAL en la sub estación Majes San Juan el Alto Siguas ubicada en el distrito de Pedregal. Fue contratado por escrito en el régimen de la actividad privada, ingresando a laborar el primero de octubre del dos mil ocho cesando el diecinueve de diciembre del dos mil doce por renuncia voluntaria, desempeñando el cargo de agente de seguridad de las instalaciones y bienes de la empresa SEAL, laborando una jornada de siete días a la semana pues la demandada no contaba con descansero laborando veinticuatro horas diarias descansando siete días en forma alternada, la demandada me ha abonado la remuneración mínima vital, pero no percibí la asignación familiar derecho con el que contaba desde mayo del dos mil nueve que la demandada tuvo conocimiento del nacimiento de mi menor hijo. Respecto a la Asignación Familiar: En febrero del dos mil nueve nació mi hijo pero en mayo la demandada realizó y autorizó el derecho de lactancia ante Essalud con lo cual tuvo conocimiento del nacimiento pero no me abono el concepto de asignación familiar. Descanso semanal: Trabajé en una jornada en siete días de lunes a domingo y descanso en compensación de lunes a sábado y volvía a laborar el lunes por ende laboré dos domingos en forma mensual, acumulando cien domingos. Descanso en días feriados: He laborado veintiocho feriados. **d) Fundamentación Jurídica.-** Se encuentra comprendido dentro del beneficio de la C. T. S., artículo 4°, 21° del Decreto Legislativo 650, artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713, y la Tercera D.C.T.D.F. del Decreto Supremo 001-96-TR. **e) Admitida a trámite la demanda.-** Mediante la resolución número uno, de fecha siete de agosto del dos mil catorce que corre a folios cincuenta y cinco, la demanda es admitida a trámite en la vía del proceso abreviado; resolución que ha sido debidamente notificada a las partes según se aprecia de las cédulas de notificación, obrante a folios cincuenta y seis y cincuenta y siete. **2) CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**: La demanda fue notificada a los demandados en fecha trece de agosto del dos mil catorce (folio cincuenta y siete), no habiendo cumplido con contestar la demanda dentro del plazo de ley. por lo que es declarada rebelde mediante resolución ocho guión dos mil catorce.----------
3) AUDIENCIA ÚNICA DE CONCILIACIÓN,CONFRONTACIÓN DE POSICIONES, ACTUACIÓN PROBATORIA, ALEGATOS Y SENTENCIA: Del sistema informático y de la copia del acta de audiencia, de fojas noventa y cuatro a fojas noventa y cinco, se ha llevado a cabo la Audiencia Única de Conciliación, Confrontación de Posiciones,

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Actuación Probatoria, Alegatos y Sentencia, con fecha veintiocho de noviembre del dos mil catorce, continuada a folios ciento dieciséis y ciento diecisiete con fecha nueve de enero del dos mil quince; contándose con la presencia sólo de la parte demandante; habiéndose actuado los medios probatorios ofrecidos por las partes; la parte demandada no hace uso de sus derechos por la inasistencia de la misma a la audiencia; y oído el respectivo alegato de cierre, el presente proceso se encuentra expedito para sentenciar. ----------

PARTE CONSIDERATIVA: ----------

PRIMERO: PRETENSIÓN MATERIA DE JUICIO: Que, del acta escrita y del soporte del audio y video del sistema informático se advierte que se ha establecido como pretensiones materia de juicio: **1)** Determinar la existencia de la relación laboral entre las partes y el periodo laborado por el demandante a favor de la demandada, **2)** Determinar si al demandante le corresponde el pago por concepto de asignación familiar del periodo mayo dos mil nueve a diciembre dos mil doce, reintegro de remuneraciones por haber laborado en días de descanso semanal, reintegro de remuneraciones por haber laborado en días feriados; y 3) Determinar si corresponde la entrega del Certificado de Trabajo a favor del demandante.----------

SEGUNDO: CARGA DE LA PRUEBA: Que, como lo establece el artículo 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley 29497, la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión o a quien los contradice alegando nuevos hechos y esencialmente al trabajador probar la prestación personal de servicios y de modo paralelo al empleador el pago y/o cumplimiento de sus obligaciones contractuales.----------

TERCERO: PRESUNCIÓN LEGAL DERIVADA DE LA CONDUCTA DE LAS PARTES: Que el artículo 29 de la Ley N° 29497 establece que el Juez puede extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a su conducta en el proceso. Esto es particularmente relevante cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes; entre otras circunstancias, se entiende que se obstaculiza la actuación probatoria cuando no se cumple con las exhibiciones ordenadas, se niega la existencia de documentación propia de su actividad jurídica o económica, se impide o niega al acceso al Juez, los peritos o los comisionados judiciales al material probatorio o a los lugares donde se encuentren, se niega a declarar, o responde evasivamente.----------

CUARTO: EFECTOS DE LA DECLARACION DE REBELDIA: Que teniendo en consideración que la demandada **PERUANA DE VIGILANCIA Y PROTECCIÓN S.A.**, ha incurrido en rebeldía al no haber contestado la demanda dentro del plazo legal, cuya circunstancia ha conllevado a que corresponda aplicarse lo estipulado en el segundo párrafo del artículo 19 de la Ley 29497 en la cual establece que si la demandada no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos son considerados admitidos; ello en estricta concordancia con lo establecido en el artículo 461 del Código Procesal Civil de aplicación supletoria al caso de autos que establece que la declaración de rebeldía causa presunción legal relativa sobre la verdad de los hechos expuestos en la demanda.----------

QUINTO: VALORACIÓN CONJUNTA DE LOS MEDIOS DE PRUEBA: Que, el artículo197 del Código Procesal Civil, señala que los medios probatorios son valorados por el juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada, normatividad de aplicación supletoria conforme a lo dispuesto en la primera disposición complementaria de la Ley 29497; asimismo se tiene en consideración los argumentos expuestos por la letrada de la parte demandante en la diligencia de audiencia única; motivo por el cual el despacho procede hacer la siguiente valoración:----------

DE LOS DERECHOS DEMANDADOS: ----------

SEXTO: PRESTACIÓN PERSONAL DE SERVICIOS: La prestación personal de servicios por parte del demandante BRAULIO VIÍCTOR DEZA AGULIAR a favor de la empresa PERUANA DE VIGILANCIA Y PROTECCIÓN S.A., ha sido acreditada a través

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

de a) Boletas de pago obrantes de folios tres a folios cuarenta y cuatro, emitidas por las empresa demandada y en donde figura como fecha de ingreso el primero de octubre del octubre del dos mil ocho y como cargo ejercido el de agente de seguridad, b) Informes de Agente obrantes de folios cuarenta y cinco a folios cuarenta y seis, en donde justamente el actor expone el tiempo laborado por semana. ----------

6.1. Además de tener que aplicar en el presente caso lo dispuesto por el artículo 19 de la Ley 29497 en la cual establece que si la demandada no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos son considerados admitidos. Por lo que en virtud de los medios probatorios ofrecidos y la presunción relativa de veracidad de hechos, se tiene que el recurrente laboró para la demandada desde el **primero de octubre del dos mil ocho hasta el diecinueve de diciembre del dos mil doce, en el cargo AGENTE DE SEGURIDAD**. ----------

SÉTIMO: ASIGNACIÓN FAMILIAR: Los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva y que tengan hijos menores a su cargo, o hijos mayores que estén cursando estudios superior, percibirán mensualmente, por concepto de asignación familiar, el 10% del ingreso mínimo legal vigente en la oportunidad de pago, cualquiera sea el número de hijos que tengan. ----------

7.1. En el presente caso el demandante reclama por este concepto desde el mes de mayo del dos mil nueve hasta su fecha de cese; al respecto se puede observar que en autos obra la partida de nacimiento a folios cuarenta y ocho; con lo cual el trabajador-demandante acreditaría su derecho a percibir el presente beneficio. Por otro lado la demandada no ha acreditado haber cancelado el derecho reclamado, tanto más si conforme se ha explicado en el considerando cuarto esta ha sido declarada rebelde mediante resolución cero ocho guion dos mil catorce; razón por la cual corresponde declarar fundado este extremo de la demanda. ----------

OCTAVO: DESCANSO SEMANAL: Que, la Constitución en su artículo 25°, establece que los trabajadores tiene derecho al descanso semanal remunerado, que se otorgara preferentemente en día domingo, dicha remuneración será equivalente a la jornada ordinaria y se abonará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados. ----------

8.1. De la revisión de autos; en primer lugar, se puede observar de algunas boletas de pago se puede observar que el número de días laborados por el demandante habrían sido los treinta y un días del mes o en su caso los treinta días del mes; es decir la totalidad del mes, sin figurar el respectivo pago por haber laborado el descanso semanal que le correspondía. ----------

8.2. Por otro lado, se puede observar que conforme al escrito presentado por la demandada a folios noventa y nueve a folios ciento uno, esta incluso reconoce no haberle pagado al actor el descanso semanal que le correspondiera por laborar dicho días, un adeudo en la cantidad de cien domingos, razones por la cual corresponde declarar fundado este extremo de la demanda. ----------

NOVENO: REMUNERACIÓN POR FERIADO: Que, las remuneraciones por feriados, es un derecho que tiene los trabajadores conforme lo señalado en el Decreto Leg. N° 713; por el cual, los trabajadores tienen derecho a percibir por el día feriado no laborable la remuneración ordinaria correspondiente a un día de trabajo. Esta se abonará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados, de la misma forma que la remuneración correspondiente al día de descanso semanal obligatorio. ---

9.1. En caso de autos, se reclama la remuneración por veintiocho días feriados laborados, habiéndose acreditado la relación laboral por el periodo que va desde el **primero de octubre del dos mil ocho hasta el diecinueve de diciembre del dos mil doce**, y siendo que la demandada no ha acreditado el pago de estos feriados, tanto más si conforme a la normativa vigente, esta ha sido declarada rebelde por lo que se hace

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

pasible de las presunciones estipuladas en su contra; razones por las cuales corresponde declarar fundado este extremo de la demanda. ----------

DÉCIMO: DEL CERTIFICADO DE TRABAJO: Según lo establece la Tercera disposición complementaria, transitoria, derogatoria y final del decreto supremo 00-96-TR, Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, extinguido el contrato de trabajo, el trabajador recibirá del empleador, dentro de las cuarenta y ocho horas un certificado en el que indique, entre otros aspectos, su tiempo de servicios y la naturaleza de la labores desempeñadas; en consecuencia, en el caso de autos procede amparar este extremo de la demanda disponiendo que demandada expida un certificado de trabajo al demandante. ----------

DÉCIMO PRIMERO: CÁLCULO DE LOS BENEFICIOS ECONÓMICOS: Teniendo en cuenta que los beneficios económicos demandados derivan de derechos irrenunciables del demandante, se procede a efectuar el cálculo de los beneficios económicos peticionados, pericia que corre a cargo del perito asignado: ----------

Dte: Braulio Victor Deza Aguilar

Ddo: PERUANA DE VIGILANCIA Y PROTECCIÓN S.A.

Asignación Familiar

Periodos	Num. de Meses	Debio Percibir por Mes	Percibio por mes	Reintegro por Mes	Total a Reintegrar por Periodo
Feb-2009 a I	22	55.00	-	55.00	1,210.00
Dic-2010 a E	2	58.00	-	58.00	116.00
Feb-2011 a J	6	60.00	-	60.00	360.00
Ago-2011 a	10	67.50	-	67.50	675.00
Jun-2012 a I	7	75.00	-	75.00	525.00
					2,886.00

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA
CUARTO JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL

Reintegro de Domingos y Feriados

							DOMINGOS		FERIADOS			
Periodo	Basico	Horas Extras	Sobretasa Nocturna	Feriado	Total Percibido	Valor por Domingo o Feriado	Domingos a Pagar	Importe a Pagar por Domingos	Feriados a Pagar	Importe a Pagar	Importe pagado	Total a Pagar por Feriados
oct-08	550.00	309.84	83.42	-	943.26	62.88	2	125.77	1	62.88	-	62.88
nov-08	550.00	309.84	83.42	34.06	977.32	65.15	2	130.31	1	65.15	34.06	31.09
dic-08	550.00	309.84	83.42	68.12	1.011.38	67.43	2	134.85	2	134.85	68.12	66.73
ene-09	550.00	309.84	83.42	-	943.26	62.88	2	125.77	1	62.88	-	62.88
feb-09	550.00	309.84	83.42	-	943.26	62.88	2	125.77	0	-	-	-
mar-09	-	-	-	-	943.26	62.88	2	125.77	0	-	-	-
abr-09	550.00	309.84	83.42	-	943.26	62.88	2	125.77	2	125.77	-	125.77
may-09	550.00	309.84	83.42	68.12	1.011.38	101.14	2	202.28	1	101.14	68.12	33.02
jun-09	550.00	309.81	83.42	-	943.23	62.88	2	125.76	1	62.88	-	62.88
jul-09	550.00	309.84	83.42	-	943.26	62.88	2	125.77	2	125.77	-	125.77
ago-09	550.00	309.84	83.42	34.06	977.32	65.15	2	130.31	2	130.31	34.06	96.25
sep-09	550.00	309.84	83.42	-	943.26	62.88	2	125.77	0	-	-	-
oct-09	550.00	309.84	83.42	-	943.26	62.88	2	125.77	1	62.88	-	62.88
nov-09	550.00	309.84	83.42	34.06	977.32	65.15	2	130.31	1	65.15	34.06	31.09
dic-09	550.00	309.84	83.42	38.12	981.38	65.43	2	130.85	2	130.85	38.12	92.73
ene-10	550.00	309.84	83.42	-	943.26	62.88	2	125.77	1	62.88	-	62.88
feb-10	550.00	309.84	83.42	-	943.26	62.88	2	125.77	0	-	-	-
mar-10	550.00	309.84	83.42	-	943.26	62.88	2	125.77	0	-	-	-
abr-10	-	-	-	-	943.26	62.88	2	125.77	2	125.77	-	125.77
may-10	550.00	309.84	83.42	68.12	1.011.38	101.14	2	202.28	1	101.14	68.12	33.02
jun-10	-	-	-	-	943.26	62.88	2	125.77	1	62.88	-	62.88
jul-10	550.00	309.84	83.42	-	943.26	62.88	2	125.77	2	125.77	-	125.77
ago-10	550.00	309.84	83.42	34.06	977.32	65.15	2	130.31	2	130.31	34.06	96.25
sep-10	-	-	-	-	943.26	62.88	2	125.77	0	-	-	-
oct-10	550.00	309.84	83.42	-	943.26	62.88	2	125.77	1	62.88	-	62.88
nov-10	550.00	309.84	83.42	-	943.26	62.88	2	125.77	1	62.88	-	62.88
dic-10	580.00	326.73	87.97	66.32	1.061.02	70.73	2	141.47	2	141.47	66.32	75.15
ene-11	580.00	326.73	87.97	-	994.70	66.31	2	132.63	1	66.31	-	66.31
feb-11	600.00	338.00	91.00	-	1.029.00	68.60	2	137.20	0	-	-	-
mar-11	600.00	338.00	91.00	-	1.029.00	68.60	2	137.20	0	-	-	-
abr-11	600.00	338.00	91.00	38.60	1.067.60	71.17	2	142.35	2	142.35	38.60	103.75
may-11	600.00	338.00	91.00	68.60	1.097.60	109.76	2	219.52	1	109.76	68.60	41.16
jun-11	600.00	338.00	91.00	34.30	1.063.30	70.89	2	141.77	1	70.89	34.30	36.59
jul-11	600.00	338.00	91.00	68.60	1.097.60	73.17	2	146.35	2	146.35	68.60	77.75
ago-11	640.00	360.75	97.13	-	1.097.88	73.19	2	146.38	2	146.38	-	146.38
sep-11	675.00	380.25	102.38	-	1.157.63	77.18	2	154.35	0	-	-	-
oct-11	881.40	175.50	47.25	38.59	1.142.74	76.18	2	152.37	1	76.18	38.59	37.59
nov-11	-	-	-	-	1.062.00	70.80	2	141.60	1	70.80	-	70.80
dic-11	-	-	-	-	1.062.00	70.80	2	141.60	2	141.60	-	141.60
ene-12	-	-	-	-	1.115.48	74.37	2	148.73	1	74.37	-	74.37
feb-12	675.00	380.25	102.38	-	1.157.63	77.18	2	154.35	0	-	-	-
mar-12	675.00	380.25	102.38	-	1.157.63	77.18	2	154.35	0	-	-	-
abr-12	675.00	380.25	102.38	77.18	1.234.81	82.32	2	164.64	2	164.64	77.18	87.46
may-12	675.00	380.25	102.38	77.18	1.234.81	123.48	2	246.96	1	123.48	77.18	46.30
jun-12	750.00	422.51	113.75	42.88	1.329.14	88.61	2	177.22	1	88.61	42.88	45.73
jul-12	750.00	422.51	113.75	42.88	1.329.14	88.61	2	177.22	2	177.22	42.88	134.34
ago-12	750.00	422.51	113.75	-	1.286.26	85.75	2	171.50	2	171.50	-	171.50
sep-12	750.00	422.51	113.75	-	1.286.26	85.75	2	171.50	0	-	-	-
oct-12	750.00	422.51	113.75	-	1.286.26	85.75	2	171.50	1	85.75	-	85.75
nov-12	-	-	-	-	1.329.14	88.61	2	177.22	1	88.61	-	88.61
dic-12	-	-	-	-	857.52	57.17	1	114.34	1	57.17	-	57.17
							101	7,419.63	55	4,008.48	933.85	3,074.63

TOTAL 13,380.26

DÉCIMO SEGUNDO: DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LOS BENEFICIOS ECONÓMICOS: En consecuencia, corresponde abonar a favor de la demandante por los siguientes conceptos: ----------

12.1. Asignación Familiar: La cantidad de **dos mil ochocientos ochenta y seis con 00/100 nuevos soles.** ----------

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

12.2. Reintegro por Descanso Semanal: La suma de **siete mil cuatrocientos diecinueve con 63/100 nuevos soles.** ----------
12.3. Reintegro por Feriados: La suma de **tres mil setenta y cuatro con 63/100 nuevos soles**. ----------
Lo que hace un total de: **TRECE MIL TRESCIENTOS OCHENTA CON 26/100 NUEVOS SOLES.** ----------
DÉCIMO TERCERO: INTERESES: De conformidad con el artículo 3 de la ley 25920 el interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devenga a partir del día siguiente a aquel en el que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo, lo que debe liquidarse en ejecución de sentencia.----------
DÉCIMO CUARTO: COSTOS Y COSTAS: El reembolso de las costas y costos del proceso no requiere ser demandado y es de cargo de la parte vencida, salvo declaración judicial expresa y motivada de exoneración; de lo desarrollado en la presente resolución, se puede establecer que la demanda va a ser amparada, por lo que el pago de costas y costos debe ser asumido por la demandada, todo ello de conformidad con lo establecido en los artículos 410, 411 y 412 del Código Procesal Civil; cuya normatividad es de aplicación supletoria conforme a lo regulado en el artículo 14 de la Ley 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo. ----------
III. PARTE RESOLUTIVA: Por estos argumentos y administrando Justicia a nombre del Pueblo, de quien emana esta facultad, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 138 de la Constitución Política del Perú.-.-.-

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

CORTE SUPERIOR DE AREQUIPA
Juez: CARHUAPOMA GRANDA, EDGARD JESUS
Fecha: 19/06/2015 11:44:26
Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL
D.Judicial: AREQUIPA/AREQUIPA
FIRMA DIGITAL

3° Juzgado de Trabajo Transitorio
EXPEDIENTE : 03916-2014-0-0401-JP-LA-04
MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACION U OTROS BENEFICIOS ECONOMICOS
JUEZ : CARHUAPOMA GRANDA, EDGARD JESUS
ESPECIALISTA : ESTHER GIOVANA MORANTE CHIPANA
DEMANDADO :
DEMANDANTE :
Juzgado de origen : **Cuarto Juzgado de Paz Letrado Laboral.**

Resolución : **Nro. 17**

SENTENCIA DE VISTA N° -2015

Arequipa, diecinueve de junio del dos mil quince.

I. PARTE EXPOSITIVA

VISTOS: El recurso de apelación con efecto suspensivo, interpuesto por [redacted] en contra de la **Sentencia número diez – dos mil quince**, corriente de fojas ciento dieciocho a ciento veintitrés.

II. PARTE CONSIDERATIVA

PRIMERO: ***De los fundamentos de la apelación:***

1.1. ***El apelante Peruana de Vigilancia y Protección S.A.*** fundamenta su recurso de apelación en lo siguiente:

a) La sentencia no ha tomado en cuenta que en relación a la asignación familiar esta no corresponde, pues el trabajador no cumplió con los supuestos normativos para el otorgamiento de dicho beneficio. Esto quiere decir que no informó de la existencia de hijos menores que pudieran genera dicho beneficio.

b) En este caso el trabajador reclama por este concepto desde el mes de mayo del dos mil nueve hasta la fecha de su cese, tomando la sentencia como medio probatorio la partida de nacimiento de su menor hijo, pero

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

no se encuentra demostrada la información que debió ser realizada por parte del demandante Braulio Víctor Deza Aguilar al demandado de la existencia del derecho reclamado.

SEGUNDO: ***Finalidad del recurso de apelación***

El objeto del recurso de apelación consiste en que el Órgano Jurisdiccional Superior, a solicitud de parte o de tercero legitimado, examine la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente, tal como dispone el artículo 364° del Código Procesal Civil de aplicación supletoria; es así que, la competencia de la función jurisdiccional del juez superior, se halla delimitada por los siguientes principios: el *tantum devolutum quantum apellatum* (sólo puede ser revisado lo apelado), el de personalidad o comunidad del recurso y el de *non reformatio in peuis* (prohibición de la reforma en peor); por lo que, se procede absolver los extremos apelados.-

TERCERO:

De la absolución del grado:

3.1. El fundamento principal de apelación de la parte demandada radica en que el actor no puso en conocimiento de la demandada la existencia de menores hijos que pudieran generar dicho beneficio.

3.2. El A Quo señala en el punto 7.1. de la demanda impugnada que el actor ha acreditado con la partida de nacimiento de fojas cuarenta y ocho su derecho a percibir el beneficio de asignación familiar por lo que le corresponde el pago del mismo al no haber acreditado la demandada su pago.

3.3. La Ley 25129, publicada en el diario El Peruano el seis de diciembre de mil novecientos ochenta y nueve, establece en su artículo 1° que los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al diez por ciento del ingreso mínimo legal por todo concepto de Asignación Familiar; señalando en el artículo 2 que tienen derecho a percibir esta asignación *los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de dieciocho años y mayores de edad que se encuentren efectuando estudios universitarios hasta un máximo de seis años*

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad. Asimismo, el Reglamento de la citada Ley, aprobado por Decreto Supremo 035-90-TR, en su artículo 11, para el pago de la Asignación familiar señala que, *"el trabajador se encuentra obligado a acreditar la existencia del hijo o hijos que tuviere".*

3.4. También se tiene presente la Casación 2630-2009 - Huaura de fecha diez de marzo del dos mil diez, que señala *"Que, en una interpretación acorde con el principio de igualdad implica que el derecho de asignación familiar corresponde a todos los trabajadores del régimen privado, independientemente de si regulan sus remuneraciones por negociación colectiva, siempre que acrediten tener a su cargo uno o más hijos menores de dieciocho años, salvo se encuentren efectuando estudios superiores o universitarios, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 2 de la Ley 25129; ya que no se explica como es que ante un mismo supuesto de hecho, trabajadores del régimen privado que soportan una carga familiar, la Ley establezca beneficios exclusivamente sólo para un grupo de ellos, sin que exista una causa razonable que justifique dicha diferencia de trato. Siendo así debe concluirse en reconocer el derecho de asignación familiar como un mínimo necesario legal de carácter imperativo, en tanto es otorgado por fuente legal para todos los trabajadores del régimen aboral privado con carga familiar y que por tanto su no percepción y/o desconocimiento unilateral en perjuicio del trabajador afecta el principio de irrenunciabilidad de derechos en material laboral previsto en el inciso 2 del artículo 26 de la Constitución"*; es decir, que debe respetarse el derecho de asignación familiar a los trabajadores del régimen privado que acrediten tener carga familiar, es decir hijos menores de edad o mayores de edad siguiendo estudios universitarios hasta los veinticuatro años de edad, independientemente a que sus remuneraciones sean regulados o no por convenio colectivo y siguiendo esta línea en el desarrollo jurisprudencial respecto al otorgamiento de la Asignación familiar la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República ha establecido que: *"el empleador en uso de sus facultades y atribuciones no puede pretender limitar el ejercicio de los derechos constitucionales del trabajador, impedir su eficacia ni negar su contenido. En ese contexto se desestima los sustentos del impugnante, en tanto no*

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

se puede interpretar que la norme limite el derecho del trabajador a reclamar sus derechos laborales reconocidos constitucional y legalmente, de que sólo puede pedir el pago de la asignación familiar durante la vigencia del vínculo laboral, pues dicha interpretación no resulta compatible con el ordenamiento constitucional ni con la interpretación conforme a los tratados internacionales citados".

3.5. Es decir, que para la percepción del derecho a la asignación familiar no requiere acreditarse la carga familiar sólo en la vigencia del vínculo laboral, también puede reclamarse posteriormente solamente acreditando que el trabajador durante la relación laboral tuvo carga familiar, criterio que asume este Despacho, en aplicación del artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo que obliga observar y resolver conforme a los precedentes vinculantes y doctrina jurisprudencial ya sea del Tribunal Constitucional o de la Corte Suprema de la República, ello con el fin de crear predictibilidad, que es uno de los fines del proceso laboral.

3.6. Considerando que la relación laboral con la demandada fue a partir del uno de octubre del dos mil ocho hasta el diecinueve de diciembre del dos mil doce, y que de la partida de nacimiento de fojas cuarenta y ocho se desprende que el actor tuvo derecho al pago del beneficio de asignación familiar por el nacimiento de su menor hijo a partir del veinticinco de febrero del dos mil nueve, este extremo de la sentencia debe ser confirmado.

III. PARTE RESOLUTIVA

Por estos fundamentos, administrando Justicia en nombre de la Nación, con sujeción a la Constitución y la Ley: **CONFIRMO** la **Sentencia número DIEZ–dos mil quince**, de fecha dieciséis de enero del dos mil quince, corriente de fojas ciento dieciocho a ciento veintitrés en el extremo apelado; en consecuencia dispongo la **DEVOLUCION DE LOS ACTUADOS a su Juzgado de origen,** en los seguidos por Braulio Víctor Deza Aguilar en contra de Peruana de Vigilancia y Protección S.A. **Tómese razón y hágase saber.**

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Especialista	:	
Expediente	:	
Escrito	:	01
Cuaderno	:	principal
Sumilla	:	interpongo demanda.

05 AGO. 2014 RECIBIDO

SEÑORA JUEZ DEL CUARTO JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA

_____, identificado con DNI _____, con dirección domiciliaria en la Urb. Nuevo Peru Mz Q, Lote 10, distrito Paucarpata, provincia y región de Arequipa; señalando domicilio procesal en calle Universidad N° 117, primer piso, Urb. Victoria, distrito de Arequipa, Oficina de Patrocinio Judicial Gratuito N° 01 de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, con casilla judicial electrónica N° 1686, a Ud. con respeto digo:

1° DE LA DEMANDADA

La dirijo en contra de _____ S.A., con domicilio en la Av. Olimpica N° 206, distrito del cercado, provincia y región de Arequipa.

2° SITUACIÓN LABORAL DEL DEMANDANTE

Fecha de ingreso	:	01 de Octubre del 2008
Fecha de cese	:	19 de diciembre del 2012
Tiempo de servicios	:	04 meses y 02 mese y 19 días
Cargo	:	agente de seguridad privada
Última remuneración	:	S/. 1 260.00

3° PETITORIO.

La demanda interpuesta en forma acumulativa objetiva originaria tiene por pretensiones principales:

3.1. Se disponga el pago de la suma de **S/. 12952.00 (Doce mil Novecientos cincuenta y dos con 00/100 nuevos soles)**, monto que corresponde a:

a. **Asignación Familiar**: S/. 2200.00 desde el mes de Mayo del 2009 hasta el mes de Diciembre del 2012.
b. **Reintegro de descanso semanal:** S/. 8400.00, por la labor realizada durante 100 domingos durante toda la relación laboral.
c. **Reintegro de descanso en días feriados:** S/. 2352.00, por la labor realizada durante 28 feriados durante toda la relación laboral..

3.2.- Se disponga la entrega del certificado de trabajo.

4° HECHOS

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

La parte demandada

1. La demandada es una empresa que brinda servicios de seguridad privada a otras empresas, por lo que contrató al actor para destacarlo como agente de seguridad en la empresa SEAL en la sub estación majes san Juan el Alto siguas ubicada en el distrito de Pedregal.

Del demandante

2. **Régimen laboral**: fui contratado en forma escrita por la demandada, dentro de los alcances del régimen laboral de la actividad privada.
3. **Fecha de ingreso**: el actor ingresó el 01 de Octubre del 2008.
4. **Fecha de cese**: el actor cesó el 19 de diciembre del 2019 por renuncia voluntaria.
5. **Cargo y labores**: me he desempeñado como agente de seguridad privada, teniendo labores de vigilancia y custodia de las instalaciones y bienes de la empresa SEAL.
6. **Jornada y horario:** he laborado en una jornada de siete días a la semana pues la demandada no contaba con descanseros, laborando 24 horas diarias laborando 07 días corridos y descansado 07 días en forma alternada
7. **Última remuneración:** La demandada me ha abonado la remuneración mínima vital, pero no recibí la asignación familiar derecho con el que contaba desde Mayo del 2009 quela demandada tuvo conocimiento del nacimiento de mi menor hijo.

De mi relación laboral

8. Ésta se desarrollaba con relativa regularidad, puesto que se me registró en el libro de planillas, sin embargo se me adeuda los beneficios económicos que demando.

De los beneficios adeudados:

9. **Asignación Familiar**: en Febrero del 2009 nació mi menor hijo Stevenson Rai Deza Mamani, pero el Mayo de ese año la demandada realizo y autorizo el derecho de lactancia ante ESSALUD con lo cual tuvo conocimiento de dicho nacimiento pero no me abono el concepto de asignación familiar que hoy reclamo y que se negó a dicho pago pese a los constante requerimientos.
10. **Reintegro de descanso semanal:** durante la relación laboral trabaje en una jornada que consistía en 07 días de labor de lunes a domingo y descanso en compensación de lunes a sábado y volvía a laborar el lunes por en de labore 02 domingos en forma mensual sumando un total de 100 domingos durante la relación laboral.
11. **Reintegro de descanso en días feriados:** al actor ha laborado 28 feriados en todo el periodo laborado. Los cuales no han sido cancelados conforme a ley

Certificado de trabajo

12. La demandada no ha entregado al actor el certificado de trabajo que de cuenta del periodo laborado y puesto de trabajo, por lo que demando su entrega.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

5° MONTO DEL PETITORIO

Asciende a **12952.00 (Doce mil Novecientos cincuenta y dos con 00/100 nuevos soles)**, , conforme a la siguiente liquidación:

	Asignación Familiar	Domingos.	Feriados
Periodo	01/05/2009 19/12/2012	01/10/2009 19/12/2012	01/10/2009 19/12/2012
Remuneración	1260.00		
Asignación Familiar	75.00		
Domingos		100	
Feriados			28
Años	04		
Meses	02		
Días	19		
Total	**2200.00**	**8400.00**	**2352.00**

Total	**S/. 12,952.00**

6° VIA PROCEDIMENTAL

Es aplicable la vía del proceso abreviado laboral.

7° FUNDAMENTO JURÍDICO

a) Se encuentran comprendidos dentro del beneficio de la **C.T.S.** los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada (Art. 4°, 21°, D. Leg. 650).

b) El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de **descanso vacacional** por cada año completo de servicios. El récord trunco se compensa por dozavos y treintavos (Art. 10 D. Leg. 713).

c) Extinguido el contrato de trabajo, el trabajador recibirá del empleador, dentro de las 48 horas, un certificado en el que se indique, entre otros aspectos, su tiempo de servicios y la naturaleza de las labores desempeñadas. (Tercera D.C.T.D.F del D.S. 001-96-TR).

8° MEDIOS PROBATORIOS

Ofrezco los siguientes:

A) La declaración de parte de la demandada, con la finalidad de acreditar los adeudos al actor.

B) La exhibición que efectuará la demandada de las planillas, boletas de pago, Registro de Control de asistencia, y cuadernos de incidencias del puesto de trabajo del actor de todo el periodo laborado, para acreditar el monto de las remuneraciones percibidas por el actor asi como la labor realizado en domingos y feriados.

C) En calidad de prueba documental:

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

1. Cuarenta y dos (42) boletas de pago, para acreditar la relación laboral, las remuneraciones percibidas la falta de pago de domingos y feriados
2. Dos (02) Informes de Agente que acredita mi labor semanal y diaria de 24 horas
3. Una (01) Copia de tramite de Lactancia ante EESALUD el cual acredita que la demandad conocía del nacimiento de mi menor hijo hijo Stevenson Rai Deza Mamani
4. Copia de partida de nacimiento de mi menor hijo hijo Stevenson Rai Deza Mamani que acredita el derecho a asignación familiar
5. Parte de salida de Almacén que acredita la existencia de 08 cuadernos de incidencias del puesto donde se laboro el actor y que ha sido ingresados al momento de la entrega de cargo

9° **ANEXOS.** Acompaño los siguientes:

1.A. Copia de D.N.I.
1.B. Cuarenta y dos (42) boletas de pago
1.C. Dos (02) Informes de Agente
1.D. Una (01) Copia de tramite de Lactancia ante EESALUD
1.E. Copia de partida de nacimiento
1.F. Parte de salida de Almacén

Por lo expuesto:

A Ud. pido tramitar la presente con arreglo a ley, declarándola fundada en su oportunidad.

Arequipa, 04 de Agosto del 2014.

GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA

.....
Abog. Edward Velarde Càceres
C.A.A. Mat. 3713
Oficina de Defensa Legal Gratuita
Gerencia Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

d. Exp. N° 03438-2014-00401-JP-LA-07 (Sentencia y Demanda)

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA
CUARTO JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL

Expediente : 03438-2014-0-0401-JP-LA-07
Demandante : Alfredo Alccahuaman Huamani
Demandado : ESSPRO S.R.L.
Materia : Obligación de Dar Hasta 50 URP
Especialista : Fernández Pinto, Fanny
Resolución : 08-2014

SENTENCIA N° 348 -2014

Arequipa, diecinueve de noviembre
Del dos mil catorce.-

I. PARTE EXPOSITIVA: VISTOS: 1) DEMANDA: a) Partes: De folios dos a folios once, don **ALFREDO ALCCAHUAMÁN HUAMANÍ,** interpone demanda en contra de ESSPRO S.R.L. **b) Petitorio:** La demandante solicita el pago de beneficios económicos por la cantidad total de SETECIENTOS NOVENTA Y UNO CON 67/100 NUEVOS SOLES, suma que corresponde por los conceptos de: b.1.Remuneraciones insolutas, b.2. Vacaciones truncas, b.3. Horas Extras. **c) Fundamentos de Hecho.-** La demandante manifiesta que la demandada es una empresa de intermediación laboral que presta servicios de vigilancia a otras empresas como el Instituto Fleming entre otras, lugar donde fue destacado el actor. Que fue contratado de forma escrita pero no le entregaron la copia. Que la demandada se acogido al régimen laboral especial de microempresa. La fecha de ingresó fue el seis de junio del dos mil doce al nueve de agosto del dos mil doce por renuncia voluntaria. El actor se ha desempeñado en el cargo de agente de seguridad destacado en el Instituto Fleming y sus funciones eran de cuidar en el local y bienes del instituto, controlar el ingreso y asistencia de los alumnos y profesores y el control de pagos de los alumnos, atender al público, abrir y cerrar el local, entre otras funciones propias del cargo. Su jornada era de lunes a domingo en el horario de siete horas a veinte horas, la remuneración que acordaron con el demandado era de setecientos cincuenta con 00/100 mensual. La relación laboral se ha desarrollado con mucha irregularidad puesto que la demandada no registró en sus planillas al actor aunque otorgó boletas de pago que no contienen los datos de ley. De los beneficios adeudados: Remuneraciones insolutas, la demandada no pagó la remuneración de los cuatro primeros días laborando alegando que era la garantía que el actor debía tener con la empresa por eso demando el pago de las remuneraciones del seis al nueve de junio del dos mil doce. Vacaciones Truncas y Horas Extras, el actor laboraba en una jornada de trece horas diarias todos los días y soló le han pagado cinco horas extras, por eso demanda el pago de ciento sesenta horas extras laboradas en todo el periodo. **d) Fundamentación Jurídica.-** Se sujeta a lo establecido en el artículo 23 de la Constitución Política, articulo 10 del D.Leg. 713. **e) Admitida a trámite la demanda.-** Mediante la resolución número uno guión dos mil catorce, de fecha veintisiete de agosto del dos mil catorce que corre a folios quince, la demanda es admitida a trámite en la vía del proceso abreviado; resolución que ha sido debidamente notificada a las partes según se aprecia de las cédulas de notificación, obrantes de folios diecisiete y a folios diecinueve. **2) CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**: La demanda fue notificada a la demandada en fecha ocho de setiembre del dos mil catorce (folios diecinueve), no habiendo contestado dentro del plazo legal establecido, **3) AUDIENCIA ÚNICA DE CONCILIACIÓN, CONFRONTACIÓN DE POSICIONES, ACTUACIÓN PROBATORIA, ALEGATOS Y SENTENCIA:** Del sistema informático y de la copia del acta de audiencia, de folios veinte a folios veintiuno, se ha llevado a cabo la Audiencia Única de Conciliación, Confrontación de Posiciones, Actuación Probatoria, Alegatos y Sentencia,

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

con fecha veintidós de octubre del dos mil catorce, y su continuación de folios veintiséis a folios veintisiete de fecha once de noviembre del dos mil catorce, contándose con la presencia sólo de la parte demandante; habiéndose declarado rebelde a la parte demandada mediante resolución dos guion dos mil catorce, habiéndose actuado los medios probatorios ofrecidos por la parte demandante; la parte demandada no hace uso de sus derechos por la inasistencia de la misma a la audiencia; y oído el respectivo alegato de cierre, el presente proceso se encuentra expedito para sentenciar. ----------

II. PARTE CONSIDERATIVA: ----------

PRIMERO: PRETENSIÓN MATERIA DE JUICIO: Que, del acta escrita y del soporte del audio y video del sistema informático se advierte que se ha establecido como hechos que necesitan de actuación probatoria: **1)** Determinar la existencia de la relación laboral entre las partes y el periodo laborado por el demandante a favor de la demandada, **2)** Determinar si al demandante le corresponde el pago por concepto de remuneraciones insolutas del seis al ocho de junio del dos mil doce, vacaciones truncas, horas extras. -

SEGUNDO: CARGA DE LA PRUEBA: Que, como lo establece el artículo 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley 29497, la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión o a quien los contradice alegando nuevos hechos y esencialmente al trabajador probar la prestación personal de servicios y de modo paralelo al empleador el pago y/o cumplimiento de sus obligaciones contractuales.----------

TERCERO: PRESUNCIÓN LEGAL DERIVADA DE LA CONDUCTA DE LAS PARTES: Que el artículo 29 de la Ley N° 29497 establece que el Juez puede extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a su conducta en el proceso. Esto es particularmente relevante cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes; entre otras circunstancias, se entiende que se obstaculiza la actuación probatoria cuando no se cumple con las exhibiciones ordenadas, se niega la existencia de documentación propia de su actividad jurídica o económica, se impide o niega al acceso al Juez, los peritos o los comisionados judiciales al material probatorio o a los lugares donde se encuentren, se niega a declarar, o responde evasivamente. ----------

CUARTO: EFECTOS DE LA DECLARACIÓN DE REBELDÍA: Que teniendo en consideración que la demandada **ESSPRO S.R.L.,** ha incurrido en rebeldía al no haber contestado la demanda dentro del plazo legal, cuya circunstancia ha conllevado a que corresponda aplicarse lo estipulado en el segundo párrafo del artículo 19 de la Ley 29497 en la cual establece que si la demandada no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos son considerados admitidos; ello en estricta concordancia con lo establecido en el artículo 461 del Código Procesal Civil de aplicación supletoria al caso de autos que establece que la declaración de rebeldía causa presunción legal relativa sobre la verdad de los hechos expuestos en la demanda. ----------

QUINTO: VALORACIÓN CONJUNTA DE LOS MEDIOS DE PRUEBA: Que, el artículo 197 del Código Procesal Civil, señala que los medios probatorios son valorados por el juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada, normatividad de aplicación supletoria conforme a lo dispuesto en la primera disposición complementaria de la Ley 29497; asimismo se tiene en consideración los argumentos expuestos por la letrada de la parte demandante en la diligencia de audiencia única; motivo por el cual el despacho procede hacer la siguiente valoración:----------

SEXTO: PRESTACIÓN PERSONAL DE SERVICIOS: La prestación personal de servicios por parte del demandante **ALFREDO ALCCAHUAMÁN HUAMANÍ** a favor de ESSPRO S.R.L., ha sido acreditada a través de: a) Constancia de trabajo N0030-GG-2012, obrante a folios tres, emitido por la parte demandada donde reconoce al demandante como trabajador del periodo del seis de junio del dos mil doce al nueve de agosto del dos mil doce, b) Boletad de pago obrante a folios cuatro y cinco, con lo que

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

se acredita de la relación laboral y el pago de una remuneración por la prestación de servicio. ----------

6.1. Además de tener que aplicar en el presente caso lo dispuesto por el artículo 19 de la Ley 29497 en la cual establece que si la demandada no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos son considerados admitidos. Por lo que en virtud de los medios probatorios ofrecidos y la presunción relativa de veracidad de hechos, se tiene que el recurrente laboró para la demandada desde el **seis de junio del dos mil doce al nueve de agosto del dos mil nueve, en el cargo de AGENTE DE SEGURIDAD**. ----------

DE LOS DERECHOS DEMANDADOS: ----------

SÉTIMO: DEL RÉGIMEN LABORAL DE LA MYPE: MYPE es una sigla, abreviación para "Micro y Pequeña Empresa" que se utiliza en el Perú, por la importancia de este tipo de empresas para el desarrollo económico (generan dependiendo del caso la mayor parte del empleo en aquellos lugares menos desarrollados). Los criterios para considerar a una empresa en particular como MYPE, dependen de la cantidad de empleados, con un tope de ventas (en el caso del Perú, el máximo se mide en Unidades Impositivas Tributarias, un monto de referencia que se usa para mantener fijos estos límites y otras medidas tributarias y económicas). Una microempresa puede tener hasta diez trabajadores, con un tope de ventas de 150 UIT, mientras que una empresa pequeña puede tener hasta 100 trabajadores, con un tope de ventas de 1700 UIT. ------

7.1. En el caso de autos el demandante, argumenta en su escrito de la demanda que el régimen laboral es el una microempresa y siendo que dicho extremo no es un hecho controvertido por la parte, al existir aceptación expresa del demandante, que el régimen que le corresponde a la demandada es uno de micro o pequeña empresa, este Despacho considera que la relación laboral que corresponde en caso de autos es bajo el régimen laboral de la MYPE (microempresa). ----------

OCTAVO: REINTEGRO DE REMUNERACIONES: Que, la remuneración es la contraprestación en dinero y las adicionales en especie evaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo; que el artículo primero de la Constitución Política del Estado señala que la persona humana y el respeto de su dignidad constituyen el fin supremo del Estado, motivo por el cual debe éste tutelar y respetar derechos elementales como el trabajo, cuyo efecto inmediato es procurar al trabajador la percepción de sus remuneraciones, por constituir fuente esencial de manutención. Y conforme al Artículo 37.2 del Decreto Supremo Nº 007-2008-TR, que indica que en toda empresa, cualquiera sea su dimensión, ubicación geográfica o actividad, se deben respetar los derechos laborales fundamentales, concordante con el artículo 43 que establece que los trabajadores de la microempresa comprendidos en la presente Ley tienen derecho percibir por lo menos la Remuneración Mínima Vital. Por tanto, deben cumplir con Garantizar que los salarios y beneficios percibidos por los trabajadores cumplan, como mínimo, con la normatividad legal. En el caso de autos, se reclama el pago de las remuneraciones insolutas del **seis al nueve de junio del dos mil doce**; y, de lo advertido en autos en la boletad de pago de folios cuatro, figura que los días seis, siete, ocho y nueve de junio del dos mil doce son días de garantía, no existiendo un pago por estos días, y existiendo una adeudo por parte de la demandada y no habiéndose acreditado el pago por este concepto; por tanto, corresponde declarar fundada la demanda en este extremo. --------

NOVENO: VACACIONES TRUNCAS: Que, las vacaciones son el derecho que tiene el trabajador, luego de cumplir con ciertos requisitos, a suspender la prestación de sus servicios durante cierto número de días al año, sin pérdida de la remuneración habitual, a fin de restaurar sus fuerzas y entregarse a ocupaciones personales o a la distracción. Y conforme al Decreto Supremo Nº 007-2008-TR en su Artículo 46 que establece que el trabajador de la Micro y Pequeña Empresa que cumpla el récord establecido en el artículo 10 del Decreto Legislativo Nº 713, Ley de Consolidación de Descansos

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Remunerados de los Trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada, tendrá derecho como mínimo, a quince (15) días calendario de descanso por cada año completo de servicios. En ambos casos rige lo dispuesto en el Decreto Legislativo Nº 713 en lo que le sea aplicable. El ***record trunco*** deberá ser compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado. De lo actuado en autos, en cuanto al periodo laboral comprendido entre **seis de junio del dos mil doce al nueve de agosto del dos mil doce**, se advierte que la demandada no ha cancelado por este concepto; por lo que la demanda deviene fundada en este extremo. ----------

DÉCIMO: HORAS EXTRAS: Es el monto que corresponde pagar al trabajador por haber laborado horas en sobre tiempo, esto es, en un horario más allá de las ocho horas establecidas como máximo legal, debiendo cancelarse por las dos primeras horas extras con una sobre tasa del 25% y a partir de la tercera hora extra con una sobre tasa del 35%. Que en el caso de autos, en base a la documentación presentada por la demandante no se ha acreditado la labor en sobre tiempo, de la revisión de autos no se encuentra documentación alguna que pueda acreditar dicho concepto, por lo cual podemos indicar que el demandante, pretende un pago sin acreditar fehacientemente el origen de las mismas; por lo que la demanda deviene infundada en este extremo.-------

DECIMO PRIMERO: CÁLCULO DE LOS BENEFICIOS ECONÓMICOS: Teniendo en cuenta que los beneficios económicos demandados derivan de derechos irrenunciables del demandante, se procede a efectuar el cálculo de los beneficios económicos peticionados, pericia que corre a cargo del perito asignado: ----------

EXPEDIENTE	3438-2014
DEMANDANTE	ALFREDO ALCCAHUAMAN HUAMANI
DEMANDADO	ESSPRO S.R.L.

CUADRO Nº 01 ADEUDO DE REMUNERACIONES

PERIODO	REMUNERACIONES		
	A PAGAR	PAGADO	REINTEGRO
jun-12	100.00	0.00	100.00
			100.00

CUADRO Nº 02 CUADRO DE ADEUDO POR VACACIONES

PERIODO		REMUN.	REMUN.	PERIODO A LIQUIDAR			VACAC.	INDEMN.	PAGADO	TOTAL
DEL	AL	MENS	COMP.	AÑO	MESES	DIAS				
TRUNCO		750.00	375.00		2	4	66.67	0.00	0.00	66.67
								TOTAL EN S/.		66.67

SUMA TOTAL: S/. 166.67 NUEVOS SOLES

DÉCIMO SEGUNDO: DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LOS BENEFICIOS ECONÓMICOS: En consecuencia, corresponde abonar a favor de la demandante por los siguientes conceptos: ----------

12.1. Remuneraciones Adeudadas: La cantidad de **cien con 00/100 nuevos soles.** ---

12.2. Vacaciones: La cantidad de **sesenta y siete con 67/100 nuevos soles.** ----------

Lo que hace un total de: **CIENTO SESENTA Y SEIS CON 67/100 NUEVOS SOLES. --**

DÉCIMO TERCERO: INTERESES: De conformidad con el artículo 3 de la ley 25920 el interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devenga a partir del día

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

siguiente a aquel en el que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo, lo que debe liquidarse en ejecución de sentencia.----------

DÉCIMO CUARTO: COSTOS Y COSTAS: El reembolso de las costas y costos del proceso no requiere ser demandado y es de cargo de la parte vencida, salvo declaración judicial expresa y motivada de exoneración; de lo desarrollado en la presente resolución, se puede establecer que la demanda va a ser amparada, por lo que el pago de costas y costos debe ser asumido por la demandada, todo ello de conformidad con lo establecido en los artículos 410, 411 y 412 del Código Procesal Civil; cuya normatividad es de aplicación supletoria conforme a lo regulado en el artículo 14 de la Ley 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo. ----------

III. PARTE RESOLUTIVA: Por estos argumentos y administrando Justicia a nombre del Pueblo, de quien emana esta facultad, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 138 de la Constitución Política del Perú.-.-.-

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Especialista :
Expediente :
Escrito : 01
Cuaderno : Principal
Sumilla : Interpongo demanda.

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA
CENTRO DE DISTRIBUCION GENERAL
15 JUL 2014
RECIBIDO
VENTANILLA

SEÑORA JUEZ DEL CUARTO JUZGADO DE PAZ LETRADO DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA

ALCCAHUAMÁN HUAMANÍ ALFREDO, identificado con D.N.I. 24811927, con dirección domiciliaria en la Asoc. José Luis Bustamante y Rivero manzana 7B lote 4 comité 2 sector 2, distrito de Cerro Colorado, provincia y región de Arequipa; señalando domicilio procesal en calle Universidad N° 117 primer piso, Urb. Victoria, distrito de Arequipa, Oficina de Patrocinio Judicial Gratuito N° 01 de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, con casilla electrónica judicial N° 1686, a Ud. con respeto digo:

1° DE LA DEMANDADA

La dirijo en contra de la empresa **ESSPRO S.R.L.** con domicilio en la calle Víctor Lira N° 245-A interior 29 galerías Señor de Huanca, distrito, provincia y región de Arequipa.

2° SITUACIÓN LABORAL DEL DEMANDANTE

Fecha de ingreso	:	06 de junio del 2012
Fecha de cese	:	09 de agosto del 2012
Tiempo de servicios	:	2 meses y 4 días
Cargo	:	agente de seguridad
Última remuneración	:	S/. 750.00

3° PETITORIO.

La demanda interpuesta en forma acumulativa objetiva originaria tiene por pretensión principal que se disponga el pago de la suma de **S/. 791.67 (Setecientos noventa y uno con 67/00 nuevos soles)**, monto que corresponde a:

a) **Remuneraciones insolutas:** S/. 100.00 de los días del 06 al 08 de junio del 2012.
b) **Vacaciones truncas:** S/. 66.67 por todo el periodo laborado.
c) **Horas extras:** S/. 625.00 por 160 horas laboradas fuera de la jornada de trabajo.

4° HECHOS.

La parte demandada

1. La demandada es una empresa de intermediación laboral que presta servicios de vigilancia a otras empresas como el Instituto Fleming entre otras, lugar donde fue destacado el actor.

La parte demandante

2. **Forma de contratación**: Fui contratado en forma escrita pero no me entregaron la copia.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

3. **Régimen laboral**: la demandada se ha acogido al régimen laboral especial de la microempresa.
4. **Fecha de ingreso:** el 06 de junio del 2012.
5. **Fecha de cese:** el 09 de agosto del 2012 por renuncia voluntaria.
6. **Cargo y labores**: el actor se ha desempeñado en el cargo de agente de seguridad destacado en el Instituto Fleming, y mis funciones eran cuidar el local y bienes del instituto, controlar el ingreso y asistencia de los alumnos y profesores y el control de pagos de los alumnos, atender al público, abrir y cerrar el local, entre otras funciones propias del cargo.
7. **Jornada y horario:** laboré en una jornada de lunes a domingo en el horario de 7:00 a 20:00 horas.
8. **Remuneración:** acordamos con el demandado el pago de la remuneración mensual de S/. 750.00.

La relación laboral

9. Ésta se ha desarrollado con mucha irregularidad, puesto que la demandada no registró en sus planillas al actor aunque otorgó boletas de pago que no contienen los datos de ley, ni cumplió con sus obligaciones laborales.

Los beneficios demandados

10. **Remuneraciones insolutas**: la demandada no pagó la remuneración de los cuatro primeros días laborando alegando que era la garantía que el actor debía tener con la empresa, por eso demando el pago de las remuneraciones del 06 al 09 de junio del 2012.
11. **Vacaciones truncas**: demando este beneficio porque no ha sido cancelado.
12. **Horas extras**: el actor laboraba en una jornada de 13 horas diarias todos los días y sólo me ha pagado por 5 horas extras, por eso demando su pago por 160 horas extras laboradas en todo el periodo.

5° MONTO DEL PETITORIO

La pretensión principal asciende a **S/. 791.67 (Setecientos noventa y uno con 67/100 nuevos soles)**, según la siguiente liquidación:

	Remuneraciones	Vacaciones	Horas extras
Periodo	06/06/2012 09/06/2012	06/06/2012 09/08/2012	06/06/2012 09/08/2012
Remuneración	750.00	750.00	750.00
R. Computable		375.00	
Meses		02	
Días	4	04	
Horas			160
	100.00	66.67	625.00
TOTAL	791.67		

6° VIA PROCEDIMENTAL

Es aplicable la vía del proceso abreviado laboral.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

7° FUNDAMENTO JURÍDICO

a) Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento (Art. 23, Constitución).

b) El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de **descanso vacacional** por cada año completo de servicios. El récord trunco se compensa por dozavos y treintavos (Art. 10 D. Leg. 713).

8° MEDIOS PROBATORIOS

Ofrezco los siguientes:

A) La declaración de parte de la demandada para acreditar los beneficios adeudados.

B) En calidad de prueba documental:

1. Constancia de trabajo, para acreditar el periodo laborado y el cargo del actor.
2. Dos (02) boletas de pago, que aunque no contienen los datos de ley pues el actor no estuvo en planillas, sirven para acreditar la relación laboral y monto de la remuneración del actor.

9° ANEXOS. Acompaño los siguientes:

1.A. Copia de D.N.I.

1.B. Constancia de trabajo.

1.C. Dos (02) boletas de pago.

1.D. Copia de la constancia de habilidad de la abogada que patrocina.

Por lo expuesto:

A Ud. pido tramitar la presente con arreglo a ley, declarándola fundada en su oportunidad con expresa condena de costos, costas e intereses.

OTROSÍ DIGO: Solicito que todas las notificaciones que se expidan en el presente proceso sean efectuadas en forma electrónica a la casilla electrónica N° 1686 de la abogada que patrocina. Pido acceder.

Arequipa, 15 de julio del 2014.

GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA

Abg. Jessica Pizarro Delgado
C.A.A. Mat. 4018
Oficina de Defensa Legal Gratuita
Gerencia Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

e. Exp. N° 2153-2014-GRA/GRTPE-SDDLG (Acta Conciliación y Demanda)

2153-2014-GRA/GRTPE-SDDLG

REGIONAL EQUIPA

EXPEDIENTE :
EMPLEADOR :
TRABAJADOR :
MATERIA : REMUNERACIONES ADEUDADAS Y OTROS

GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

ACTA DE CONCILIACION 778-2014-GRA/GRTPE-DPSC-SDDLG

En Arequipa, a los cinco días del mes de diciembre del año dos mil catorce, siendo las siete y cuarenta y cinco horas fueron presentes ante el Conciliador que suscribe, Abogada María del Pilar Gómez Salas, con Registro del Ministerio de Justicia N° 17856, y Matrícula del Colegio de Abogados de Arequipa N° 298, a cargo de la Segunda Sala de Conciliaciones de la Sub Dirección de Defensa Legal Gratuita de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, de una parte identificado con D.N.I Nro con domicilio en en calidad de trabajador y de la otra parte la citada representada por con D.N.I. Nro con domicilio en según carta poder simple. El empleador registra como actividad principal 74927 ACTV DE INVESTIGACION Y SEGURIDAD según aparece de la consulta de RUC como la parte citada, ambas partes presentes para llevar a cabo la diligencia de conciliación, en el Exp. N° 2153-2014-GRA/GRTPE-SDDLG, en los seguidos por el primero con citación de la segunda. Primeramente se procedió a informar a las partes sobre el procedimiento de la conciliación, su naturaleza, características, fines y ventajas, previniendo a las partes la conducta que deben observar, luego se analizó entre las partes y con ayuda del conciliador la solicitud de conciliación presentada; facilitado y propiciado el diálogo entre las partes por el conciliador, identificados los problemas centrales y concretos de la conciliación, y los reales intereses de las partes promovido por el conciliador, incentivadas las partes a llegar a acuerdos conciliativos y habiéndose deliberado entre las partes las diversas propuestas, éstas llegan voluntariamente a los siguientes acuerdos conciliatorios definitivos y totales, siendo la presente conciliación un acto jurídico que se funda en el principio de autonomía de la voluntad, siendo la conciliación lograda la fiel expresión de la voluntad de las partes, y el consenso al que han llegado para solucionar su conflicto de manera total.

PRIMERA.- El empleador y el trabajador reclamante declaran que la relación laboral inicio el 29/8/2014 hasta el 18/9/2014, desempeñando la labor de AGENTE DE SEGURIDAD relación de carácter laboral que es reconocida expresamente por el Empleador.

SEGUNDA.- El empleador y el trabajador reclamante se ponen de acuerdo sobre el monto de pago de sus remuneraciones adeudadas.

TERCERA.- Por concepto de remuneraciones adeudadas la suma de S/. 750.00 (SETECIENTOS CINCUENTA CON 00/100 NUEVOS SOLES), que corresponde al periodo labrado del 29/8/2014 al 18/9/2014.

CUARTA.- El concepto descrito en la cláusula anterior ascienden a S/ 750.00 (SETECIENTOS CINCUENTA CON 00/100 NUEVOS SOLES), cantidad liquida que recibirá el trabajador sin descuentos.

QUINTA La parte recurrente acepta en forma expresa la liquidación efectuada en vía de conciliación la misma que se pagara en una sola cuota el día 27/12/2014 mediante deposito en la cuenta Nro. 00110226020023239 8 a cargo del banco Continental, pudiendo hacer efectivo el pago a partir de las doce del día, no teniendo reclamo alguno por ningún concepto el trabajador .

Se deja expresa constancia que el acta de este acuerdo conciliatorio constituye título ejecutivo y tiene mérito de instrumento público, y que al contener obligación cierta, expresa y exigible podrá ejecutarse, a la falta de pago de cualquier cuota, por la totalidad o saldo de la deuda.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

2153-2014-GRA/GRTPE-SDDLG

NO REGIONAL
AREQUIPA

EXPEDIENTE
EMPLEADOR : HIGH TOP SECURITY VIP SRL
TRABAJADOR : APOLINAR VICTOR SANCHEZ SOTO
MATERIA : REMUNERACIONES ADEUDADAS Y OTROS

GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO
Y PROMOCION DEL EMPLEO

ACTA DE CONCILIACION 778- 2014-GRA/GRTPE-DPSC-SDDLG

De acuerdo las partes con todas las cláusulas y condiciones contenidas en la presente acta, sin que medie error, vicio ni intimidación, ni ninguna otra causal de nulidad o anulabilidad, obligándose a mantener el carácter de confidéncialidad de la conciliación, conociendo que nada de lo que se haya hecho o dicho y que no conste en la presente acta tiene valor probatorio, la leyeron y se ratifican en todo su contenido expresado y alcances, coloca su huella digital y firman, de lo que doy fe.

Terminó la diligencia siendo las OCHO Y TREINTA horas.

En este acto la Abogada María del Pilar Gómez Salas, conciliador y abogado, procede a verificar la legalidad de los acuerdos adoptados por las partes; y, que los mismo obedecen única y exclusivamente a la voluntad de ellas, no siendo este acto uno de carácter jurisdiccional.

GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA

CONCILIADOR
CENTRO REGIONAL DE TRABAJO
Y PROMOCION DEL EMPLEO

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Cuaderno : Principal
Escrito : 01
Sumilla : Demanda Ejecución de Acta de Conciliación

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA
CENTRO DE DISTRIBUCIÓN GENERAL
16 ENE. 2015
RECIBIDO
VENTANILLA 3

SEÑOR JUEZ DE PAZ LETRADO DE AREQUIPA

[redacted], identificado con DNI [redacted], con dirección domiciliaria en la Urb. Quinta Tristán manzana LL lote 4 2° pido, distrito de José Luis Bustamante y Rivero, provincia y región de Arequipa; señalando domicilio procesal en Calle Universidad N° 117, primer piso, Urb. Victoria, distrito de Arequipa, Oficina de Patrocinio Judicial Gratuito N° 1 de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, con casilla electrónica judicial N° 18896; a Ud. con respeto digo:

1° DE LA DEMANDADA

La presente demanda la dirijo en contra de la empresa [redacted]. con domicilio en la Urb. La Melgariana manzana B lote 26 4° piso, distrito de José Luis Bustamante y Rivero, provincia y departamento de Arequipa.

2° PETITORIO

Interpongo demanda de Ejecución de Acta de Conciliación N° 778-2014-GRA/GRTPE-DPSC-SDDLG, celebrada con fecha 05 de diciembre del 2014, por ante la Sub Dirección de Defensa Legal Gratuita de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, a fin que la demandada cumpla con pagar la suma de **S/. 750.00 (Setecientos cincuenta con 00/100 nuevos soles)**, más los intereses devengados hasta la fecha de pago.

3° FUNDAMENTOS DE HECHO.

1. La demandada contrató al actor para laborar como vigilante, destacándolo en la empresa SERVIENTREGA desde el 29 de agosto hasta el 18 de setiembre del 2014, relación de carácter laboral que es reconocida expresamente por la demandada.
2. Producto de mi relación laboral adquirí el derecho al pago de la remuneración que no fue cumplido por la demandada, motivo por el cual me vi obligado a solicitar una audiencia de conciliación ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.
3. En dicho proceso, firmamos un acta de conciliación donde la demandada reconoció adeudarme la suma líquida de S/. 750.00 por el concepto de remuneraciones, que se pagaría en una sola cuota el día 27 de diciembre del 2014 mediante depósito en la cuenta del Banco Continental del actor.
4. Es el caso que la demandada no ha pagado la suma acordada pese al requerimiento de pago formulado por la Sub Dirección de Defensa Legal Gratuita.

4° FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA.

Amparo mi demanda en lo dispuesto por:

- El artículo 32°, numeral 32.2 del D. Leg. 910 y artículo 79° del D.S. 020-2001-TR, que

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

establecen que las actas de conciliación celebradas ante el Ministerio de Trabajo constituyen título ejecutivo.

- El artículo 57° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo que señala que son títulos ejecútivos las Actas de conciliación administrativa.

5° MONTO DEL PETITORIO.

Asciende a la suma de S/. 750.00 (Setecientos cincuenta con 00/100 nuevos soles), a lo que deben sumarse los intereses devengados hasta la fecha del pago.

6° VÍA PROCEDIMENTAL.

La vía aplicable es la del **Proceso Ejecutivo** prevista por los artículos 57 ° y siguientes de la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

7° MEDIOS PROBATORIOS

Ofrezco los siguientes documentos:

1. Acta de Conciliación N° 778-2014-GRA/GRTPE-DPSC-SDDLG, para acreditar la obligación.
2. Decreto Sub Directoral N° 3988-2014-GRA/GRTPE-DPSC-SDDLG, para acreditar el requerimiento de pago.

8° ANEXOS

Acompaño los siguientes anexos:

1.A. Fotocopia del D.N.I.
1.B. Acta de Conciliación N° 778-2014-GRA/GRTPE-DPSC-SDDLG.
1.C. Decreto Sub Directoral N° 3988-2014-GRA/GRTPE-DPSC-SDDLG.
1.D. Copia de la constancia de habilidad de la abogada que patrocina.

Por lo expuesto:

A Ud. pido tramitar la presente.

Arequipa, 16 de enero del 2015.

GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA

Abg. Jessica Pizarro Delgado
C.A.A. Mat. 4018
Oficina de Defensa Legal Gratuita
Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

f. Exp. N° 06371-2008-PA/TC-AREQUIPA (Sentencia del TC comentada)

f.1. Introducción

Recurso de agravio constitucional interpuesto por doña Aleida Hobby Marín Meza contra la sentencia expedida por la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, de fecha 10 de septiembre de 2008.

f.2. Pretensión del demandante

Con fecha 25 de julio del 2007, la recurrente interpone demanda de amparo, contra el Seguro Social de Salud-EsSalud y Corporación Efectiva de Servicios COEFSE S.R.L., con el objeto de que se le reponga en el cargo de Nutricionista Clínica Asistencial del Hospital III Yanahuara, de la Red Asistencial Arequipa.

Manifiesta que ha laborado para EsSalud desde el 4 de octubre de 2002 hasta el 17 de julio de 2007, y que para prestar estos servicios se ha simulado una intermediación laboral a través de diversas empresas, siendo la última de ella COEFSE S.R.L. Sostiene que se ha producido una desnaturalización de los contratos de intermediación laboral ya que la demandante realizaba labores de carácter principal y permanente, indispensables para los servicios que brinda EsSalud, por lo que al haber sido despedida arbitrariamente se ha vulnerado su derecho al trabajo.

f.3. Séquito del proceso

El Seguro Social de Salud contesta la demanda manifestando que la relación laboral se desarrolló a través de un contrato de intermediación laboral, de forma que no mantuvo relación laboral con la demandante; puesto que las remuneraciones eran pagadas por COEFSE y otras empresas de intermediación; además alega que no ha existido subordinación alguna de la demandante a EsSalud.

Corporación Efectiva de Servicios COEFSE S.R.L. contesta la demanda manifestando que la demandante fue contratada como nutricionista para

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

prestar servicios complementarios de nutrición a la empresa usuaria, EsSalud. Agrega que los servicios prestados tenían la calidad de complementarios y no de principales ni permanentes, ya que EsSalud brinda prestaciones asistenciales a sus afiliados, donde la actividad de nutrición resulta complementaria. Declara, además, que el cargo que la demandante expresa haber ocupado no existe, conforme se aprecia del Cuadro de Asignación de Personal.

El Noveno Juzgado Civil de Arequipa declara fundada la demanda por considerar que se ha desnaturalizado el contrato de intermediación laboral, por cuanto la demandante realizaba labores que implicaban la ejecución permanente de la actividad de la empresa usuaria como es EsSalud. Asimismo, considera que los contratos para servicio específico constituyen contratos a plazo indeterminado, pues en ninguno de ellos se ha mencionado el servicio específico a prestar y que estuviera sujeto a un plazo determinado.

La Sala revisora confirma en parte la apelada, en el extremo que ordena que la demandante sea repuesta en el cargo de nutricionista o en otro similar; y revocándola, ordena la reposición por parte de su empleadora COEFSE S.R.L., con los siguientes argumentos: que, respecto a la desnaturalización de la intermediación laboral, la demandante no ha acreditado la ejecución permanente de la actividad principal de la empresa usuaria mediante acta inspectiva de la Autoridad Administrativa de Trabajo, conforme lo establece el artículo 3 de la Ley 27626; que habiéndose celebrado contrato por servicio específico con COEFSE S.R.L., en aplicación del artículo 63 del D.S. 003-97-TR, este podrá ser renovado para concluir el servicio; y que, en este caso, no se ha probado la conclusión del contrato de intermediación con EsSalud, por lo que la decisión de la demandada resulta arbitraria. Concluye que la demandante mantenía un vínculo laboral con COEFSE S.R.L. que ha sido extinguido sin causa alguna.

f.4. El recurso de agravio constitucional

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

El Tribunal Constitucional, declara FUNDADA la demanda de autos y ordena que la demandada EsSalud cumpla con reponer a doña Aleida Hobby Marín Meza en el cargo que venía ocupando o en otro de similar categoría, con el abono de los costos procesales en conformidad con lo dispuesto en el artículo 56 del Código Procesal Constitucional.

f.5. Comentario

Sobre la presente sentencia, tomando en cuenta que la Intermediación Laboral es la cesión de personal para desarrollar actividades solicitadas por la empresa usuaria de manera temporal y cediendo el empleador real su facultad de dirección, a pesar que estamos de acuerdo con el TC de que se haya declarado fundado el recurso de agravio, creemos que los fundamentos esgrimidos por el sumo interprete son errados, así como la Sala Revisora y el Noveno Juzgado Civil de Arequipa. Este mecanismo de descentralización productiva, tiene como finalidad proveer a empresa cuando necesitan personal, sea de actividades principales o complementarias, y que estas sean permanentes o no en su empresa, para cuya respuesta a esta necesidad, los factores determinantes son que los trabajadores a suplir esta necesidad (destaque) lo hagan de manera temporal, y repetimos, sin importar que la actividad a realizar sea actividad permanente o principal de la empresa usuaria, por lo que el TC y las otras instancias estaduales, han equivocado el criterio de que por ser actividades principales sea factor determinante para que la figura legal de la intermediación laboral se haya desnaturalizado, no materializando una clara y precisa determinación de este mecanismo legal, siendo su criterio sesgado al omitir otros factores de importancia para determinar una desnaturalización de la intermediación, ya que creemos, como esperamos desprenda de esta opinión, que por haberse intermediado una actividad principal, que si se puede, se tenga por entendido que se ha desnaturalizado la intermediación laboral.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

g. Exp. N° 3793-2010-PA/TC-AREQUIPA (Sentencia del TC comentada)

g.1. Introducción

La presente sentencia es el resultado del recurso de agravio constitucional interpuesto por don José Américo Gencio Cáceres contra la sentencia expedida por la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, de fecha 12 de agosto de 2010, que declaró infundada la demanda de amparo.

g.2. Pretensión del demandante

El recurrente con fecha 29 de enero de 2010 interpuso demanda de amparo contra Alimentos Procesados S.A. (Alprosa S.A.) solicitando que se deje sin efecto el despido incausado del que ha sido objeto y que, por consiguiente, se le reponga en su puesto de trabajo como obrero de envasado y mezclado, y que se le pague además las remuneraciones dejadas de percibir. Manifiesta que se ha simulado los contratos de trabajos para servicios de intermediación laboral que suscribió con Manpower Perú S.A, y que su verdadera empleadora ha sido la Sociedad emplazada pues desempeñó una labor permanente y principal, razón por la cual sus contratos han sido desnaturalizados al haber sido despedido arbitrariamente, vulnerándose sus derechos al trabajo y al debido proceso.

g.3. Séquito del proceso

La Sociedad emplazada contesta la demanda solicitando que se la declare improcedente, expresando al respecto que no se ha producido un despido arbitrario por cuanto el recurrente ha laborado no para ella sino para Manpower Perú S.A. en virtud de los contratos de locación de servicios de intermediación laboral que suscribieron ambas empresas.

Agrega que no se ha incurrido en simulación o fraude en la celebración de los referidos contratos de intermediación laboral, sino que el recurrente fue destacado a sus instalaciones como consecuencia de lo pactado en los contratos de trabajo para servicios de intermediación laboral, pero que la

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

labor que efectuaba no constituía una actividad inherente al giro principal de la Sociedad.

El Primer Juzgado Civil de Arequipa, con fecha 31 de marzo de 2010, declaró infundada la demanda por estimar que el recurrente no ha tenido vínculo laboral con la Sociedad emplazada sino que ha laborado para Manpower Perú S.A. conforme obra en los contratos para servicios de intermediación laboral. No conforme con lo resuelto, el recurrente interpone su apelación, la misma que es resuelta por la Sala Superior confirmando la apelada por los mismos fundamentos.

g.4. El recurso de agravio constitucional

Frente al recurso de agravio constitucional interpuesto, el Tribunal Constitucional declara infundada la demanda por considerar que no se ha acreditado la vulneración de los derechos alegados.

g.5. Comentario

En el presente caso, si bien es cierto que el Tribunal Constitucional ha declarado infundada el recurso, se advierte claramente que ha habido desnaturalización de la intermediación laboral.

Conforme al artículo 3 de la Ley N° 27626, la intermediación laboral solo procede cuando medien supuestos de temporalidad, complementariedad o especialización. Los trabajadores destacados a una empresa usuaria, no pueden prestar servicios que impliquen la ejecución permanente de la actividad principal de dicha empresa.

En el caso bajo análisis, se observa que el trabajador José Américo Gencio Cáceres, en la empresa Alimentos Procesados S.A (Alprosa SA), se encargaba de una de las actividades principales de la empresa, es decir envasado de los productos, y éste es uno de los procesos productivos de esta empresa.

El objeto del contrato de intermediación laboral celebrada entre la emplazada y Manpower Perú S.A. era que esta última "destaque a sus trabajadores para satisfacer las necesidades de servicios temporales (ocasionales o de suplencia); complementarios y especializados de la

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

usuaria", los cuales en su conjunto tenían como plazo de duración del 16 de diciembre de 2008 al 15 de diciembre de 2009.

El artículo 14 del Reglamento de la Ley de Intermediación, Decreto Supremo Nro. 003-2002-TR, señala que sin perjuicio de lo expuesto en los Artículos 4° y 8° de la Ley, se considera desnaturalizada la intermediación laboral, y en consecuencia configurada una relación laboral directa con el trabajador y la empresa usuaria, cuando se produzcan cualesquiera de los siguientes supuestos :

- El exceso de los porcentajes limitativos establecidos para la intermediación de servicios temporales.
- La 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 Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- La intermediación para labores distintas de las reguladas en los Artículos 11 y 12 de la Ley.
- La reiteración del incumplimiento regulada en el primer párrafo del Artículo 13 del presente Reglamento. Se verifica la reiteración 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.

La verificación de los supuestos establecidos anteriormente son infracciones de tercer grado de la empresa usuaria y de la entidad, respectivamente.

En el presente caso, el señor José Américo Gencio Cáceres, era un trabajador contratado por Manpower Perú S.A., sin embargo, desempeñaba sus actividades laborales en la empresa Alprosa S.A., él no realizaba actividades de suplencia o de contratación temporal o de labores especializados, sino se desempeñaba como obrero de envasado y mezclado, y la empresa usuaria se dedica a la producción de alimentos, desde la compra de materia prima hasta el envasado de los mismos. Por

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

ello, es claro que se ha desnaturalizado la intermediación laboral y en consecuencia ha quedado configurada una relación laboral directa con el trabajador y la empresa Alprosa S.A.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

CONCLUSIONES

PRIMERA: La intermediación laboral en nuestro país, desde su incorporación a nuestro ordenamiento legal en los años 90´s, constituye un sistema de provisión de trabajadores de una entidad que es el empleador formal (solo sociedades o cooperativas de trabajadores) para que estos presten servicios temporales, complementarios o de especialización, sobre actividades principales o complementarias, de manera temporal o permanente, donde los trabajadores están bajo la dirección o sujeción (subordinación) de otra empresa usuaria, siendo una figura atípica por estas características, que crea una relación triangular que implica el rompimiento de la tradicional relación directa y bilateral entre quien emite las órdenes (empleador) y aquellos que deben cumplirla (trabajadores) y que el derecho del trabajo a regulado de manera especifica y aislada, creando una regulación rígida para su aplicación, hecho que no se ha realizado, como por ejemplo, con la tercerización de servicios.

SEGUNDA: A nivel de nuestra normatividad, la intermediación laboral está regulada por Ley N° 27626 y su Reglamento, el Decreto Supremo N° 003-2002-TR y sus modificaciones, los Decretos Supremos N° 006-2003-TR, N° 008-2007-TR y N° 020-2007-TR, dirigidas a garantizar la efectiva vigencia del carácter tuitivo del derecho laboral. Sin embargo, de la investigación realizada, ésta modalidad de contratación para darse como tal, la entidad debe reunir ciertas características y aspectos formales, pero sobre todo sustantivos para su funcionamiento (dos empleadores, de manera temporal o permanente, subordinación del personal intermediado por parte de la usuaria, actividades principales o accesorias, etc.), los cuales se cumplen cuando hablamos de los supuestos de intermediación laboral temporal, en el supuesto de complementariedad (cuando se aplica correctamente el test de complementariedad), y no cuando hablamos del supuesto de intermediación de alta especialización, ya que como se ha analizado, la norma bajo análisis tiene defectos: si la empresa usuaria carece de la facultad de dirección ante el personal destacado (subordinación), el supuesto de alta especialización se convierte legalmente en una prestación de servicio (contratista) encajando asi en la

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

figura legal de *outsourcing*; y/o, cuando por desconocimiento o intención de fraude se intenta intermediar una actividad principal de manera complementaria o especializada al no encontrarse normado de manera clara las diferencias de los tres supuestos y cual de ellos permite o no intermediar actividades principales, siendo que existen contradicciones y confusiones en dicha norma. Es así que somos de la tesis de que existe una mala conceptualización de origen en la legislación actual, una errada aplicación de los supuestos de intermediación laboral y en consecuencia la vulneración de los derechos de los trabajadores intermediados.

TERCERA: En Arequipa, conforme a la estadística obtenida y los resultados de la investigación de campo realizada, durante el año 2014 se habrían presentado, a través de la oficinas de patrocinio jurídico de la Gerencia Regional de Trabajo, 32 demandas ante empresas de intermediación laboral, que representan el 17% del total de procesos iniciados, esto, considerando que los trabajadores destacados en Arequipa representan el 4.7% del total de trabajadores intermediados a nivel nacional, se manifiesta u alto índice de vulneración a los derechos de los trabajadores intermediados en Arequipa en el año 2014. Esto se ha exteriorizado en los casos expuestos en la presente tesis y de la data obtenida, donde la errada y hasta a veces fraudulenta aplicación de dicha normatividad por parte del empresariado arequipeño, ha generado infracciones a la Ley, siendo que dichas infracciones, luego de ser debidamente comprobadas por la AAT, entienden como consecuencia la existencia de una relación directa entre los trabajadores destacados con la empresa usuaria, multas pecuniarias, cancelación de registros, etc. dependiendo de la infracción cometida, desnaturalizándose así esta figura legal que tiene como fin que las empresas descentralicen sus actividades para así avocarse a lo que realmente les importa (*core business*)

CUARTA: Los derechos laborales en la aplicación de la intermediación laboral en Arequipa, si bien es cierto están protegido por la Constitución, normas del el TUO de la Ley de la Productividad y Competitividad Laboral, se ha validado la hipótesis planteada, de acuerdo a la investigación de campo de la presente tesis, de las entrevistas realizadas a personal destacado y la falta de conocimiento de esta norma por parte de los trabajadores como de los empleadores, basándonos en uno de los principios rectores mas importantes de esta figura legal –principio de primacía de la realidad- se ha

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

comprobado que el personal, como las empresas usuarias y empresas intermediadoras, en la practica están cometiendo infracciones a Ley, situaciones de vulneración a los derechos de los trabajadores destacados tales como; desconocimiento del personal destacado de quien es su empleador formal, realización de labores ajenas o distintas de las cuales ha sido contratado, condiciones de trabajo distintas al del personal contratado directamente, entre otras infracciones de hecho, lo cual genera así importantes transgresiones a los derechos de los trabajadores intermediados, vulnerando así, el derecho al trabajo, a una remuneración justa y la estabilidad laboral, lo cual se esta incrementando por la falta de inspecciones, control, y fomento del MTPE sobre como debe aplicarse dichas normas y así no confundir figuras legales de contratación entre ellas, como la tercerización (subcontratación de obras y servicios) con la intermediación laboral (subcontratación de mano de obra).

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

RECOMENDACIONES Y PROPUESTA

PRIMERA: El sector publico como el sector privado, especialmente las universidades, deben de propiciar realizar estudios y trabajos de investigación referidos a las nuevas formas de contratacion laboral, temas como la intermediación laboral, con la finalidad de buscar aportar a la sociedad del conocimiento, sobre todo en mejorar la regulación y aplicación de dicha normativa, para así propiciar la debida protección de los derechos laborales de los trabajadores, siendo este uno de los fines del Estado.

SEGUNDA: Es necesario que el Estado Peruano, a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, cree nuevas herramientas, mecanismos y procedimientos para una mejor fiscalización a las empresas –todas-, pero sobre todo a las empresas de intermediacon laboral y sus usuarias, con el fin de evitar se incrementen las infracciones a la normativa reguladora y se reduzca el índice de desnaturalización de contratos laborales, esto a través de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, como ente *ad hoc* creado para este control directo que debe darse a parte de personal capacitado y dotado de facultades suficientes para manterner la legalidad de estas nuevas formas de contratacion laboral y perfeccionarlas en el tiempo a través de dicha fiscalización.

TERCERA: Se debe promover la modificación de la actual regulación de los sistemas de intermediación laboral, estableciendo restrictivamente los supuestos de aplicación de la intermedición laboral y deslindar su similitud con la tercerizacion de servicios de cuaerdo a las caracteristicas escenciales de la intermediacion laboral, para asi tener una regualacion más estricta para la defensa de los derechos laborales, por lo que presentamos una propuesta de dicha notificación mediante un Proyecto de Ley.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

PROYECTO DE LEY

PROYECTO DE LEY N°: _____

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA DIVERSOS ARTÍCULOS DE LA LEY 27626, LEY QUE REGULA LA ACTIVIDAD DE LAS EMPRESAS ESPECIALES DE SERVICIOS Y DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJADORES

El Congresista de la República que suscribe, _____, miembro del Grupo Parlamentario _____, en ejercicio del derecho de iniciativa conferida por el artículo 107º de la Constitución Política del Perú, presenta el siguiente:

PROYECTO DE LEY

I. CONSIDERANDO:

Que, el artículo 58º de la Constitución Política del Perú, señala que la iniciativa privada es libre. Se ejerce en una economía social de mercado. Bajo este régimen, el Estado orienta el desarrollo del país, y actúa principalmente en las áreas de promoción de empleo, salud, educación, seguridad, servicios públicos e infraestructura.

Que, mediante la Ley Nº 27626, se regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores, regulando la intermediación laboral del régimen laboral de la actividad privada, señalando que procede cuando medien supuestos de temporalidad, complementariedad o especialización.

Que, la Ley Nº 27626 fue reglamentada mediante el Decreto Supremo Nº 003-2002-TR, estableciéndose disposiciones para su aplicación, mediante la cual se define la actividad principal, complementarias y especializadas de la empresa usuaria,

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

supuesto de desnaturalización, tercerización laboral, entre otros, con la finalidad de propiciar la aplicación de la Ley.

Que, mediante el Decreto Supremo N° 008-2007-TR, se modifica el artículo 1° del Decreto Supremo N° 003-2002-TR, precisando los conceptos de actividad principal y complementarias.

Que, mediante el Decreto Supremo N° 020-2007-TR amplían el artículo del Decreto Supremo N° 003-2002-TR, referido a la tercerización de servicios.

Que, es de verse que la Ley regula de manera errónea dos figuras distintas: intermediación laboral y tercerización, en una sola, como intermediación laboral, ya que en el caso de la intermediación laboral, lo principal es la temporalidad y la subordinación, lo cual se configura solo en los supuestos de temporalidad, mientras en los casos de servicios complementarios y especializados no se cumplen al ser la empresa intermediadora quien tiene el poder de dirección directo, por lo que se configura una tercerización más no intermediación laboral.

Que, la incorrecta regulación efectuada a través de la Ley N° 27626, ha generado que en la aplicación de la figura legal de la intermediación laboral se presenten casos de desnaturalización de los contratos de los trabajadores destacados, esto por una errónea aplicación por parte del empresariado peruano a causa de una regulación que claramente ha equivocado dos conceptos como si fuera uno solo, generando así el consiguiente perjuicio de los derechos laborales de los trabajadores que mantienen este tipo de relación.

Que, por los motivos señalados a través de la presente se propone la modificación de la Ley N° 27626, a fin de corregir los alcances de la misma y adecuarla a la realidad laboral de nuestro país.

II. FÓRMULA LEGAL

Por lo expuesto, se somete a estudio el siguiente texto legal:

El Congreso de la República

Ha dado la Ley Siguiente:

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

LEY QUE MODIFICA DIVERSOS ARTÍCULOS DE LA LEY N° 27626, LEY QUE REGULA LAS ACTIVIDADES DE LAS EMPRESAS ESPECIALES DE SERVICIOS Y DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJADORES

Artículo 1.- Modifiquese los artículos 3°; 6°; 11° s de la Ley N° 27626, ley que regula las actividades de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores, bajo los siguientes terminos:

"Artículo 3°.- Supuesto de procedencia de la intermediación laboral
La intermediación laboral que involucra a personal que labora en el centro de trabajo o de operaciones de la empresa usuaria solo procede cuando medien **supuestos de temporalidad o complementariedad.**

Los trabajadores destacados a una empresa usuaria **pueden prestar servicios que impliquen actividad principal o complementaria de dicha empresa, siempre y cuando se realicen de manera temporal e implique la cesión del poder de dirección."**

"Artículo 6°.- De los porcentajes limitativos
El numero de trabajadores de empresas de servicios o cooperativas que puedan prestar servicios en las empresas usuarias, bajo modalidad temporal, no podrán exceder del veinte porciento **(20%)** del total de trabajadores de la empresa usuaria.

El porcentaje no será aplicable a los servicios complementarios, siempre y cuando la empresa de servicios o cooperativa asuma plena autonomía técnica y responsabilidad para el desarrollo de sus actividades **y realicen cualquiera de las actividades taxativamente establecidas como complementarias en el reglamento de la presente ley.**"

"Artículo 11°.- De las empresas de servicios

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

11.1 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 previstos en el Título II del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR.

11.2 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."

"Artículo 12.- De las 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 previstos en el Título II del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR.

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 contemplados en el numeral 2 del artículo anterior.**"

Artículo 2.- En el plazo de 30 dias, las empresas usuarias, de tener contratado de servicios especializados, deberan adecuarlo a la figura de tercerizacion de acuerdo a su ley y normas complementarias.

Artículo 3.- Deróguese los artículos de la Ley 27626, Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores que se opongan a

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

lo previsto en la presente norma, así como de leyes, normas o reglamentos que se opongan al presente.

Artículo 4.- La presente ley entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario El Peruano. El Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dictará en el lazo de 30 días hábiles contado a partir de la entrada en vigencia de la Ley, las disposiciones reglamentarias que fueran necesaria para el cumplimiento de la presente ley.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. SOBRE LA DESENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA

En la actualidad las actividades empresariales responden a leyes económicas y exigencias de un mercado globalizado, un mercado que exige mayores niveles de eficiencia en la producción y distribución de los mismos, por lo que cobra cada vez mayor importancia la ejecución de las actividades empresariales de manera cooperada, con la finalidad de enfrentar de manera eficiente las exigencias de este mercado globalizado.

En ese ámbito comienza a afianzarse los mecanismos de descentralización de la producción. La descentralización importa así procesos de externalización de personal (intermediación laboral) o externalización de servicios (tercerización) que introducen las empresas por razones de producción, operatividad, eficiencia empresarial o simplemente por limitar la contratación de personal y tener una estructura ideal para realizar sus actividades empresariales. Sin embargo, el vertiginoso cambio que se viene operando en nuestra sociedad no ha ido de la mano con un cambio legislativo importante, sino se han dado normatividades genéricas y un tanto confusas, por lo que es necesario introducir correcciones.

2. DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL Y LA TERCERIZACIÓN

La intermediación laboral viene a ser la provisión de trabajadores de una entidad que es el empleador (empresas de servicio especiales o cooperativas de trabajadores) para que estos presten servicios bajo la dirección o sujeción de un tercero (empresa usuaria). Entonces, se genera así una relación triangular; entre quien emite las órdenes (empleador) y aquellos que deben cumplirla (trabajadores):

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

y en medio de ellas, un empleador formal que será la entidad de intermediación laboral, quebrándose así la tradicional relación directa y bilateral.

En ese sentido, en la intermediación laboral se origina tres relaciones: a) una de carácter civil, entre la empresa intermediaria y la empresa usuaria; b) una relación laboral entre los trabajadores destacados y la entidad intermediaria; c) la sujeción laboral, entre la empresa usuaria y el trabajador destacado[92].

Mientras, la tercerización o subcontratación de la producción de bienes o de prestación de servicios, supone que la producción o prestación se realice de manera organizada bajo la dirección y el control del contratista, usualmente una empresa, que cuenta con un patrimonio y una organización propia dedicada a la producción de bienes o servicios, la cual se realiza a favor del contratante dentro del centro de labores de éste o fuera de él, de manera que los trabajadores de la contratista se encuentran bajo las órdenes y el control de éste y no del contratante, y para su realización además se requiere de total independencia administrativa y funcional de la actividad tercerizada de las demás que realiza la empresa contratante de modo que su tercerización no entorpezca su normal desenvolvimiento, así tenemos el típico ejemplo de la tercerización de la contabilidad de una empresa[93].

Como podemos ver, es claro que la intermediación laboral y la tercerización son figuras distintas. La intermediación laboral supone centralmente la provisión de mano de obra que es destacada a otra empresa (empresa usuaria) para que ocupe un puesto de trabajo y labore bajo las órdenes de la empresa usuaria. Por otro lado, la tercerización comprende los procesos de prestación de servicios integrales o ejecución de una obra por par te de una empresa a favor de otra en un régimen de independencia[94].

En ese sentido, es erróneo que mediante la Ley N° 27626, Ley que regula las actividades de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores, se regule tanto supuestos de intermediación laboral como de tercerización, como intermediación laboral. Esta situación ha generado confusiones,

[92] CARHUARTOCTO SANDOVAL, Henry (2012). El Fraude y Simulación en la Intermediación Laboral y la Tercerización. Lima: Jurista Editores. p. 102.

[93] TOLEDO TORIBIO, Omar (2015). La tercerización laboral (outsourcing). Lima: GrijLey. p. 23.

[94] TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge y VINATEA RECOBA, Luis (2013). Guía laboral. Para asesores legales, administrativos, jefe de recursos humanos y gerentes. Lima: Gaceta Jurídica. p. 95.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

y por consiguiente, en su aplicacacion, la desnaturalización de la intermediación laboral, lo que amerita ser corregido y adecuado a la realidad laboral empresarial de nuestro país.

3. ACTIVIDAD PRINCIPAL Y COMPLEMENTARIA DE LA EMPRESA USUARIA

Conforme tiene señalado el Decreto Supremo N° 008-2007-TR: Actividad principal.- Constituye actividad principal de la empresa usuaria aquélla que as consustancial al giro del negocio. Son actividad principal las diferentes etapas del proceso productivo de bienes y de prestación de servicios: exploración, explotación, transformación, producción, organización, administración, comercialización y en general toda actividad sin cuya ejecución se afectaría y/o interrumpiría el funcionamiento y desarrollo de la empresa.

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, tal como las actividades de vigilancia, seguridad, reparaciones, mensajería externa y limpieza. La actividad complementaria no es indispensable para la continuidad y ejecución de la actividad principal de la empresa usuaria.

Ahora, conforme al artículo 3° de la Ley 27626, los trabajadores destacados a una empresa usuaria no pueden prestar servicios que impliquen la ejecución permanente de la actividad principal de dicha empresa. Sin embargo, en la práctica, la utilización de la intermediación laboral como mecanismo de contratación indirecta de personal, ha venido siendo mal utilizada por algunas empresas en perjuicio de los derechos de los trabajadores, por lo que corresponde al Estado tomar las medidas legales correctivas, excluyendo supuestos que favorecen la desnaturalización de este mecanismo o en todo caso aclarando la normatividad que no sea clara, a fin de propiciar su correcta aplicación.

4. SOBRE LAS CARACTERÍSTICAS DE LOS SERVICIOS DE INTERMEDIACIÓN

En el artículo 11° de la Ley 27626, se señala que:

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

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 previstos en el Título II del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR.

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.

En ese sentido, la intermediación laboral solo se justifica para el caso de servicios temporales, y para ciertos casos de servicios complementarios que taxativamente se encuentran señalado en el reglamento, ello teniendo en cuenta que existen muchas empresas de seguridad y limpieza inmersos en este tipo de intermediación, mientras para el caso de servicios especializados no se justifica, porque en ella se configura el supuesto de tercerización, pues la empresa usuaria carece de facultad de dirección respecto de las tareas que ejecuta el personal destacado por la empresa de servicios especializados. Por ello, el caso de los servicios especializados debe ser excluido de los supuestos de intermediación, para pasar a constituir supuestos de intermediación, conforme a su ley. Ello implica la modificación de ciertas normas de la Ley 27626, así como de su reglamentación correspondiente.

5. REALIDAD LABORAL EMPRESARIAL ACTUAL

Actualmente, desde el 2002, cuando se dio la Ley citada a modificar, se ha ido aplicando la intermediacion laboral en nuestro entorno, lo cual es ineludible ver que su aplicación, errada o no, ha sido de gran ayuda al empresariado peruano, dandole esta herramienta más para mantenerse activos en sus correspondientes mercados y

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

rubros y poder continuar de manera competitiva con sus negocios de manera inenterrumpida, no teniendo que crecerer en personal cuando sus activiades tienen picos de desarrollo. Según estadística del propio Ministerio de Trabajo y Fomento del Empleo, los registros mas solicitados ante dicha entidad son los de servicios complementarios, seguidos por los servicios mixtos, y siendo muy pequeña la cifra de registros para servicios especializados. Mas importante aún, de estos registros soliciados para servicios complemetarios, se ve que los servicios prestados a empresa son en su mayoria de vigilancia, seguridad, limpieza, reparaciones y mensajeria externa. Dichos servicios, estan plasmados en el Reglamento de la Ley, gracias a la modifiacion del mismo a través del Decreto Supremo 008-2007-TR. De acuerdo a lo indicado, estos servicios complementarios representan mas del 80% de los servicios que se prestan a traves de intermediacion laboral, por tal, no siendo ajenos al desarrollo empresarial peruano, a nuestra Costitucion Política y al derecho de libre empresa, no podemos eliminar dicha figura de la intermediacion laboral, pero si podemos eliminar los servicios especializados, que no representan un porcentaje importante entre los servicios prestados mediante intermediación laboral, y asi adecuar la regulacion actual de dicha figura legal corrigiendo en parte la conceptualizacion errada del legislador y asi mejorar los servicios de intermediacion laboral, asi como su control, y sobre su no desnaturalizacion para asi continuar protegiendo al trabajador que siempre sera la parte debil de las relaciones laborales, las cuales, el Estado le debe proteccion.

ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa no genera gasto al Tesoro Público. Más bien, el presente proyecto de ley va permitir corregir la incorrecta regulación de la intermediación laboral, con lo cual los directos beneficiados son los trabajadores y la sociedad en general. Por lo que esta iniciativa no genera costos, pero sí beneficios para la sociedad en general.

Arequipa, agosto de 2015

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

BIBLIOGRAFIA

1. AREVALO VELA, Javier (2005). Derecho Colectivo del Trabajo. Lima: Grijley.
2. ÁVALOS JARA, Oxal Víctor. "La tercerización del trabajo en el Perú: Análisis de su reciente regulación con especial énfasis en la responsabilidad solidaria derivada de las acciones de subcontratación laboral": En: Jus Doctrina & Práctica. N° 11, Grijley, noviembre, 2008.
3. BALBÍN TORRES, Edgardo y VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo (2007). "Intermediación y tercerización, labores principales y complementarias. Precisiones conceptuales, de Naturaleza y Alcances". En: Revista de Trabajo. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo.
4. BARDALEZ PEREIRA, Antonio y QUISPE CHAVEZ, Gustavo Francisco (2009). Guía Práctica de Probanza de la Relación Jurídica. Lima: Gaceta Jurídica.
5. BLANCAS BUSTAMENTE, Carlos (2009). Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
6. BOZA PRO, Guillermo (2011). Lecciones de Derecho de Trabajo. Lima: Fondo editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
7. CAMPOS TORRES, Sara (2010). Nuevo Régimen Laboral Empresarial. Lima: Gaceta Jurídica SA
8. CARHUARTOCTO SANDOVAL, Henry (2012). El Fraude y Simulación en la Intermediación Laboral y la Tercerización. Lima: Jurista Editores.
9. CARRILLO GONZALES, Vítor (2008). Legislación Laboral. Material de Estudios Profesionales. Lima: Universidad Ricardo Palma.
10. CASANI FERNÁNDEZ DE NAVARRETE, Fernando (2000). La descentralización productiva y la realidad económica. En: GIL SUAREZ, Luis. Descentralización productiva. Madrid: Consejo General del Poder Judicial.
11. CASTILLO GUZMAN, Jorge y TOVALINO Castro, Fiorella (2012). Contratos de Trabajo y Casuística Laboral. Lima: Informativo Caballero Bustamante

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

12. CASTILLO GUZMAN, Jorge (2008). Compendio de Derecho Laboral peruano. Lima: Informativo Caballero Bustamante.

13. CRUZ VILLALON, Jesús. "Descentralización productiva y sistemas de relaciones laborales". En: Revista de trabajo y seguridad social. N° 13. Madrid, 1994. P. 8.

14. DOLORIER TORRES, Javier (2010). Tratado Practico de Derecho Laboral. Tomos I y II. Lima: Gaceta Jurídica.

15. ERMIDA URIARTE, Oscar y COLOTUZZO, Natalia (2009). Descentralización, tercerización, subcontratación. Lima: OIT, Proyecto FSAL. p. 65.

16. GACETA JURÍDICA (2010). Manual de Actualización Laboral. Lima: Gaceta Jurídica.

17. GARCÍA MANRIQUE, Álvaro (2010). ¿Cómo se están aplicando los principios laborales en el Perú? Un enfoque teórico jurisprudencial. Lima: Gaceta Jurídica.

18. GOMEZ VALDEZ, Francisco (2015). Derecho del Trabajo Individual. Relaciones individuales de Trabajo. Lima: Editorial San Marcos.

19. GONZALES RAMIREZ, Luis Álvaro y DE LAMA LAURA, Manuel Gonzalo (2010). Desnaturalización en las relaciones laborales. Lima: Gaceta Jurídica.

20. MEJÍA MADRID, Renato (2014). "El alcance de la regulación laboral de la descentralización productiva". En: Revista de Derecho Themis 65. Lima: Asociación Civil Themis de la PUCP. pp. 97-106.

21. MESINAS MONTERO, Federico y JUAPE PINTO, Miguel A (2005). "Tercerización e Intermediación Laboral. Una distinción sutil en razón de una distorsión normativa". En: Diálogo con la Jurisprudencia. Tomo 82. Lima: Gaceta Jurídica.

22. MTPE (2015). Anuario Estadístico sectorial del MTPE 2014. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

23. NEVES MUJICA, Javier (2009). Introducción al Derecho Laboral. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

24. OJEDA AVILÉS, Antonio y GORELLI HERNÁNDEZ, Juan (2006). Los contratos de trabajo temporales. España: Iustel.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

25. OIT (2000). Estudios sobre la Flexibilidad Laboral en el Perú. Cuaderno de Trabajo 124. Lima: Organización Internacional del Trabajo

26. PASCO COSMÓPOLIS, Mario. "Outsourcing, subcontratación e intermediación laboral".

    En Web: http://aslegalcr.com/blog/wp-ontent/uploads/2007/10/outsourcing.doo

27. PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. Los Principios del Derecho del Trabajo, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1978.

28. PORTOCARREO SALAZAR, Gustavo (2004). "La Intermediación Laboral". En: Revista Peruana de Derecho de la Empresa. N° 58. Lima: Asesorandina publicaciones.

29. QUIROZ ESLAVO, Luis y CHÁVEZ NÚÑEZ, Frida (2012). Infracciones laborales ante los procedimientos de inspección del Ministerio de Trabajo. Lima: Gaceta Jurídica.

30. RENEEIL (2015). Boletín Estadístico 1ro y 2do Semestre 2014, publicado por Registro Nacional de Empresas y Entidades de Intermediación Laboral (RENEEIL). Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

31. SANCHEZ ZAPATA, Ronni David y GONZALES RAMIREZ, Luis Álvaro (2013). Aspectos que el usuario y el prestador del servicio de intermediación laboral deben conocer para evitar la desnaturalización del vínculo. En: Revista Contadores y Empresas N° 202. Lima: Gaceta Jurídica.

32. TOLEDO TORIBIO, Omar (2015). La tercerización laboral (outsourcing). Lima: GrijLey.

33. TORRES TAFUR, Cristina Nélida (2010). "Cesión permanente y subordinada de trabajadores ¿Interposición o intermediación laboral? En: Gaceta Constitucional N° 37. Lima: Gaceta Jurídica.

34. TORRES TAFUR, Cristina Nélida (2012). "Desnaturalización de la Intermediación Laboral ¿Resulta determinante la Ejecución de Actividades Principales de la Empresa Usuaria?" En: Gaceta Constitucional N° 51. Lima: Gaceta Jurídica.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

35. TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge y Otros (2010). Manual de actualización laboral. Lima: Gaceta Jurídica.

36. TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge y VINATEA RECOBA, Luis (2013). Guía laboral. Para asesores legales, administrativos, jefe de recursos humanos y gerentes. Lima: Gaceta Jurídica.

37. TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge y EGUIGUREN PRAELI, Augusto (2012). La jurisprudencia administrativa laboral en la inspección del trabajo. Lima: Gaceta Jurídica.

38. TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge (2011). Derecho Individual de Trabajo. Lima: Gaceta Jurídica.

39. TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge (2004). "La intermediación laboral: regulación y sus relaciones con la tercerización". AA.VV. Los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano. Libro homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez". Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

40. VERGARAY ALIAGA, Inés Rosario y Otros (2010). Manual Práctico Laboral. Lima: Staff Laboral. Entrelíneas SRL.

41. VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo (2000). "La flexibilidad y los mecanismos de subcontratación laboral: El caso de la intermediación". En: Estudios sobre la Flexibilidad Laboral en el Perú. Documento de Trabajo 124. Lima: Organización Internacional del Trabajo (OIT).

42. VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo (2004). "La intermediación laboral peruana: alcances (no todos apropiados) y régimen jurídico". En: Revista Ius et Veritatis. Vol. 14. N° 29.

43. ZAVALA RIVERA, Alejandro (2011). El ABC del derecho laboral y Procesal laboral. Lima: Fondo Editorial EGACAL

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

ANEXOS

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARIA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FACULTAD DE DERECHO

Los derechos laborales de los trabajadores en la aplicación de la intermediación laboral en Arequipa, 2014.

Proyecto de investigación presentado por:

AIRTON VALDIVIA POSTIGO

Para optar el Título de Abogado

AREQUIPA –PERÚ

2014

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La intermediación laboral constituye un mecanismo de descentralización productiva, por el cual una empresa de servicios especiales o cooperativas de trabajadores realiza una provisión de trabajadores, a fin de que estos presten servicios temporales, de alta especialización y complementarios, bajo la dirección o sujeción de una empresa usuaria. De modo que se establece una relación contractual que escapa a la bilateralidad, originándose un circuito triangular, conformada a partir de un contrato civil entre empresa prestadora del servicio y la usuaria, una relación laboral entre la empresa prestadora del servicio y los trabajadores destacados y, finalmente, una relación de subordinación fáctica entre los trabajadores destacados y la empresa usuaria.

Como podemos ver, la intermediación laboral se constituye en un mecanismo de gestión empresarial con importantes beneficios. Para la empresa usuaria implica la rápida contratación de personal para cubrir una vacante temporal, para así reducir las pérdidas de producción y aumentar la productividad; para el trabajador, la rápida obtención de un empleo; y una oportunidad de servicio retribuido para el intermediario. Sin embargo, la intermediación laboral tiene como finalidad exclusiva la prestación de servicios temporales, complementarios o de alta especialización, cumpliendo ciertas formalidades, de conformidad con la Ley 27626. Por lo que, toda trasgresión a los supuestos de intermediación señalada constituye la desnaturalización de la intermediación laboral[95].

En ese marco, a nivel de Arequipa observamos que, en la aplicación de la intermediación laboral con frecuencia se incumplen con la normatividad de parte de la empresa intermediaria, así como de parte de la empresa usuaria, afectándose con ello derechos laborales fundamentales del trabajador. Es ahí donde surgen las interrogantes ¿Cómo se viene aplicando la intermediación laboral en nuestra ciudad? ¿Cuál es la magnitud de desnaturalización de contratos laborales a través de la intermediación laboral? ¿Se viene vulnerando derechos laborales a través de la intermediación laboral? Por ello es que nos planteamos plan presente investigación,

[95] Véase la Sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente N° 06371-2008-PA/TC.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

con la finalidad de analizar y determinar la situación de los derechos laborales de los trabajadores en la aplicación de la intermediación laboral en nuestra ciudad de Arequipa.

2. JUSTIFICACIÓN

Consideramos necesario conocer el desarrollo de la intermediación laboral en nuestro país, así como en nuestra región, con la finalidad de velar por el respeto de los derechos laborales de los trabajadores, puesto que toda relación laboral puede ser adecuada si es que se ejerce un adecuado control de las empresas por parte del Estado.

Nuestra legislación laboral encomienda en manos de empresas de servicios temporales y de agencias de empleo el ejercicio de la actividad de intermediación laboral, siendo estas entidades los auténticos empleadores, mientras que la empresa usuaria es el que bajo su subordinación hace cumplir al trabajador la prestación de servicios, haciendo en muchos casos que los trabajadores efectúen labores que constituyen la actividad principal de la empresa, más no las temporales, complementarias ni de especialización, donde la empresa intermediaria no tiene ninguna intervención. Asimismo, en muchos casos las empresas intermediadoras no cumplen con las obligaciones que la ley le impone, como los registros, la celebración de contratos, infracción por incurrir en supuestos prohibidos por la ley, etc. Es por ello, el presente trabajo tiene por objeto analizar la situación de los derechos laborales en la aplicación de la intermediación laboral en Arequipa.

Por la situación descrita, el problema de investigación materia de nuestro análisis se justifica, por ser un problema con relevancia académica, jurídica, actual y viable.

- **Relevancia académica**.- Es una investigación que en la que analizaremos la situación de los derechos laborales de los trabajadores en la aplicación de la intermediación laboral, lo cual nos permitirá desarrollar conceptos, teorías y desarrollar estrategias con la finalidad de proponer una corrección a nivel de nuestro ordenamiento jurídico.
- **Relevancia jurídica.-** Nos permitirá analizar el análisis planeado en el campo del derecho laboral, toda vez que la intermediación laboral es un mecanismo de descentralización de la contratación laboral.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

- **Es actual.-** Toda vez que la afectación de los derechos laborales mediante la aplicación de la intermediación laboral, es un tema actual, pues se viene dando en la realidad actual de nuestro país y de nuestra localidad.
- **Es viable.-** El análisis planteado se ejecutará teniendo en cuenta la normatividad vigente, de manera comparativa con el Régimen General, la tercerización laboral, revisando resoluciones del Ministerio de Trabajo, del Poder Judicial, Tribunal Constitucional y entre otros documento, por lo que es viable la ejecución de la presente investigación.

3. CONCEPTOS BÁSICOS

Para realizar la presente investigación, consideramos muy importante tener claro los principales conceptos básicos que se han de emplear a través de la investigación, como son:

3. EL CONTRATO DE TRABAJO

El Contrato de trabajo es una convención o un acuerdo por el cual una persona, el trabajador, se compromete a prestar trabajo, bajo dependencia y por cuenta de otro, el empleador, quien se compromete a su vez, a pagar una remuneración[96]. Asimismo, Sara Campos[97] señala que el contrato de trabajo es la relación jurídica por la cual un sujeto denominado trabajador pone voluntariamente la prestación de sus servicios a disposición de otro sujeto llamado empleador, que tiene el control sobre de los medios de producción y asume íntegramente el riesgo del negocio. Por esta razón, todo empleador tiene un poder de dirección que se manifiesta en las facultades de normar las labores, dictar órdenes para su ejecución y sancionar disciplinariamente a sus trabajadores, dentro de los límites de la razonabilidad y proporcionalidad.

4. ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

Toda relación laboral se constituye por la existencia de tres elementos esenciales: (i) prestación personal de servicios; (ii) subordinación; y (iii) remuneración[98].

---

[96] RENDON VASQUEZ, Jorge (2000). Derecho del Trabajo Individual. Lima: Edial. p. 11.

[97] CAMPOS TORRES, Sara (2010). Nuevo Régimen Laboral Empresarial. Lima: Gaceta Jurídica. p. 60.

[98] Sentencia del Tribunal Constitucional en el EXP. N° 4783-2007-PA/TC.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

a) **Prestación personal.-** Consiste en la realización de labores por parte del trabajador de forma personal y directa, esto es, no puede ser reemplazado por otra persona.

b) **Remuneración.-** La remuneración es la contraprestación que otorga el empleador al trabajador por la prestación de sus servicios.

c) **Subordinación.-** Es el principal elemento que determina la existencia de un vínculo laboral. En virtud a este elemento, el trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo, dejando que este conduzca, reglamente y fiscalice el trabajo que realiza.

5. TIPOS DE CONTRATO DE TRABAJO

Conforme señala Dolorier[99], teniendo en cuenta el plazo de contrato de trabajo, se puede hablar de contrato de trabajo a plazo indeterminado y contrato de trabajo sujeto a modalidad.

Al respecto Sara Campos[100] señala que:

c) **Contrato de trabajo a plazo indeterminado.-** Es aquel que no cuenta con fecha de término. Este tipo de contrato no requiere formalidad para su validez; puede ser verbal o escrito.

d) **Contratos de trabajo a plazo fijo.-** Es aquel contrato que tiene un periodo de vigencia, es decir, tiene una fecha de inicio y una fecha de término, debiendo ser autorizado ante el Ministerio de Trabajo.

6. PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL

Como manifiesta Alonso García[101], los principios laborales son "aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del Derecho".

Entre los principios del derecho laboral tenemos:

h) **Principio protector.-** A su vez compuesta por los subprincipios:

a.1. Principio "in dubio pro operario".

---

[99] DOLORIER TORRES, Javier (2004). Guía Práctica Laboral Empresarial. Lima: Gaceta Jurídica. P. 28.

[100] CAMPOS TORRES, Sara. Ob. Cit. p. 61.

[101] GARCÍA, Manuel Alonso (1960). Derecho del Trabajo, Tomo I. Barcelona. p. 247.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Según este principios "en las relaciones laborales debe predominar la interpretación que favorezca al trabajador cuando la duda sea insalvable en el sentido de una norma" [102].

a.2. Principio de la norma más favorable.

En atención a este principio, cuando se produce la existencia de distintas normas que son aplicables a una misma situación laboral, se deberá poner en uso la que conceda mayores beneficios o derechos al trabajador[103].

a.3. Principio de la condición más beneficiosa

En atención a este principio, cuando surgen nuevas normas que alteran condiciones laborales ya existentes, al momento de aplicar se hará sin causar menoscabo de los derechos del trabajador que existían anteriormente, pues las normas laborales no deben darse para recortar derechos de los trabajadores.

i) Principio de irrenunciabilidad de derechos

Se trata de la imposibilidad legal del trabajador de renunciar a los derechos establecidos en su favor, tanto por la Constitución, la ley y los convenios, lo que constituye una base firme donde se asienta el derecho del trabajo. Es mandato imperativo que los intervinientes en la relación laboral deben respetar.

j) Principio de continuidad de relaciones laborales

En virtud a este principio, en el derecho laboral el empleador y el trabajador pueden poner fin a la relación laboral solamente cuando se produzcan circunstancias que hagan imposibles o incompatibles las relaciones entre las partes. Desde esta perspectiva, la relación laboral continúa en tanto el trabajador no manifieste en la forma prevista por la ley su voluntad de extinguir el contrato de trabajo; así como el empleador no podrá dar por terminada la relación laboral a no ser por una causal establecida por la ley[104].

---

[102] GARCÍA MANRIQUE, Álvaro (2010). ¿Cómo se están aplicando los principios laborales en el Perú? Un enfoque teórico jurisprudencial. Lima: Gaceta Jurídica. p. 9.

[103] ZAVALA RIVERA, Alejandro (2011). Ob. Cit. p. 17.

[104] ZAVALA RIVERA, Alejandro (2011). Ob. Cit. p. 18

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

k) Principio de primacía de la realidad

Este principio opera cuando se produce discrepancia entre los hechos y aquello que ha sido declarado en los documentos. En ese sentido, "en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos suscritos entre las partes, deba otorgarse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos" [105].

l) Principio de razonabilidad

La razonabilidad debe entenderse como el proceder humano conforme a la razón. Se trata de una especie de freno formal y elástico, al mismo tiempo, por lo que en ciertas áreas del comportamiento la aplicación de la norma no puede hacerse de manera rígida, ni en un sentido ni en otro.

m)Principio de no discriminación

Ningún empleador puede tratar desigualmente a trabajadores iguales o a la inversa. Está proscrita la discriminación directa o indirecta por razón de sexo, raza, origen, religión, opinión, idioma, estado civil, responsabilidades familiares, edad, discapacidad, ser portador del VIH/SIDA, condición económica o de cualquier otra índole[106].

7. INTERMEDIACIÓN LABORAL

Como señala Portocarrero[107], intermediación laboral es el sistema por el cual empresas debidamente autorizadas por la Autoridad Competente, colocan a trabajadores en empresas con el fin de desarrollar labores (previamente establecidas).

En la intermediación laboral se presenta una relación contractual que escapa a la bilateralidad y se refleja más bien en un circuito triangular, conformado a partir de un contrato civil entre la empresa prestadora del servicio y la usuaria, una relación laboral, entre la empresa prestadora del servicio y los trabajadores

---

[105] TOYAMA MIYAGUSUCO, Jorge (2011). Derecho Individual de Trabajo. Lima: Gaceta Jurídica. p. 71.

[106] CARRILLO GONZALES, Vítor (2008). Legislación Laboral. Material de Estudios Profesionales. Lima: Universidad Ricardo Palma. p. 10.

[107] PORTOCARREO SALAZAR, Gustavo (2004). "La Intermediación Laboral". En: Revista Peruana de Derecho de la Empresa. N° 58. Lima: Asesorandina publicaciones. P 145.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

destacados, y finalmente, una relación de subordinación fáctica entre los trabajadores destacados y la empresa usuaria[108].

8. REGULACION LEGAL DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL

La intermediación laboral en nuestro país se encuentra regulada por la Ley N° 27626, del 09 de enero del 2002, Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores, la misma que fue dada con el objeto de regular la intermediación laboral del régimen laboral de la actividad privada, así como cautelar adecuadamente los derechos de los trabajadores.

Esta Ley fue reglamentada mediante el Decreto Supremo N° 003-2002-TR, de fecha 28 de abril del 2002. Tanto la Ley y su reglamento establecen que una empresa de intermediación laboral (conocida también como cervices) debe prestar servicios complementarios, temporales o especializados, y siempre relacionados con la actividad auxiliar de la empresa (cliente) a la cual se le va prestar el servicio. Sin embargo pese a los establecido en ambas normas, en los hechos el trabajador de una cervices termina realizando labores que corresponden a la actividad principal de la empresa usuaria.

Por ello, mediante el Decreto Supremo N° 08-2007-TR, del 27 de abril del 2007, se precisó qué tipo de actividades califican como actividad principal o complementaria, con la finalidad de que las empresas de intermediación laboral brinden servicios de carácter auxilia a las empresas, es decir, no consustanciales al giro del negocio.

9. LA INTERMEDIACIÓN LABORAL Y LA TERCERIZACIÓN LABORAL

La intermediación laboral constituye un mecanismo de descentralización productiva, por el cual una empresa de servicios especiales o cooperativas de trabajadores realiza una provisión de trabajadores, a fin de que estos presten servicios temporales, de alta especialización y complementarios, bajo la

[108] GONZALES RAMIREZ, Luis Álvaro y DE LAMA LAURA, Manuel Gonzalo (2010). Desnaturalización en las relaciones laborales. Lima: Gaceta Jurídica. p. 136.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

dirección o sujeción de una empresa usuaria[109].

En la intermediación laboral de tres personajes: El Empleador o empresa usuaria, los trabajadores destacados (es decir enviados a trabajar para las empresas usuarias) y la empresa de servicios (o llamadas sérvices) que contratan las empresas usuarias con el fin de colocar a aquellos trabajadores para los servicios que son requeridos.

La tercerización laboral u oustsourcing se da cuando "una empresa decide no realizar directamente a través de sus medios materiales y personales ciertas fases o actividades precisas para alcanzar el bien final de consumo, optando en su lugar por desplazarlas a otras empresas o personas individuales, con quien establece acuerdos de cooperación de muy diverso tipo"[110].

10. ACTIVIDADES PRINCIPALES Y ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS

A través del Decreto Supremo N° 008-2007-TR de 26.04.2007, se modifica el Artículo 1° del Decreto Supremo N° 003-2002-TR, Reglamento de la Ley que regula la actividad de las Empresas de Servicios y Cooperativas de Trabajadores, y a través de ello se especifica cuáles son las actividades principales y complementarias:

c) **Actividad principal.-** Constituye actividad principal de la empresa usuaria aquella que es que es consustancial al giro del negocio. Son actividad principal las diferentes etapas del proceso productivo de bienes y de prestación de servicios: exploración, explotación, transformación, producción, organización, administración, comercialización y en general toda actividad sin cuya ejecución se afectaría y/o interrumpiría el funcionamiento y desarrollo de la empresa.

d) **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

[109] GONZALES RAMIREZ, Luis Álvaro y DE LAMA LAURA, Manuel Gonzalo (2010). Desnaturalización en las relaciones laborales. Lima: Gaceta Jurídica. p. 136.

[110] CRUZ VILLALON, Jesús. "Descentralización productiva y sistemas de relaciones laborales". En: Revista de trabajo y seguridad social. N° 13. Madrid, 1994. P. 8.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

actividad empresarial, tal como las actividades de vigilancia, seguridad, reparaciones, mensajería externa y limpieza.

La actividad complementaria no es indispensable para la continuidad y ejecución de la actividad principal de la empresa usuaria.

11. PARTES INTERVINIENTES EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE LAS ENTIDADES DE INTERMEDIACION LABORAL

Las partes involucradas en la prestación de servicios de una empresa de intermediación laboral son las siguientes[111]:

4) **Empresa Usuaria.-** Es la empresa que necesita contar con los servicios de una entidad que realiza intermediación laboral cuando medien supuestos de temporalidad, complejidad o especialización.

5) **Entidad de intermediación laboral.-** Son las empresas o cooperativas que brindan los servicios de intermediación laboral que no comprende la ejecución permanente de la actividad principal de la empresa usuaria.

6) **Trabajadores destacados.-** Son los trabajadores que laboran en forma dependiente para la entidad de intermediación laboral, siendo destacados para realizar sus labores bajo el poder de dirección de la empresa usuaria, para lo cual utilizan los contratos de naturaleza ocasional y de suplencia, regulados por el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D. S. 003-97-TR.

4. INTERROGANTES Y OBJETIVOS

4.1. INTERROGANTES

- ¿Cuál es la naturaleza jurídica de la intermediación laboral en nuestro país?
- ¿Cuál es la regulación jurídica que ha recibido las relaciones laborales en el ámbito de la intermediación laboral?
- ¿Se presentan casos de desnaturalización de la intermediación laboral a nivel de Arequipa?
- ¿Cuáles es la situación de los derechos laborales en la aplicación de la intermediación laboral en Arequipa?

[111] Véase CAMPOS TORRES, Sara. Ob. Cit. p. 147

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

4.2. OBJETIVOS

- Determinar cuál es la naturaleza jurídica de la intermediación laboral en nuestro país.
- Determinar cuál es la regulación jurídica que ha recibido las relaciones laborales en el ámbito de la intermediación laboral.
- Evaluar si en Arequipa se presentan casos de desnaturalización de la intermediación laboral.
- Establecer cuál es la situación de los derechos laborales en la aplicación de la intermediación laboral en Arequipa.

5. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Revisando en las Universidades de nuestra ciudad no encontramos antecedentes investigativos referidos específicamente al análisis de la intermediación laboral a nivel de nuestro país, por lo que nuestro trabajo tiene la característica de ser original.

Debemos señalar que encontramos algunos artículos e informes relacionados con el tema de investigación en revistas de circulación local y nacional, resoluciones del poder judicial y del tribunal Constitucional, tanto en físico y digital en Internet, los que constituirán fuentes de información para la ejecución del presente trabajo.

6. HIPÓTESIS

Dado que, en nuestra legislación laboral encomienda en manos de empresas de servicios temporales y de agencias de empleo, el ejercicio de la actividad de intermediación laboral, donde éstas son los auténticos empleadores, mientras que la empresa usuaria es quien bajo su subordinación hace cumplir al trabajador la prestación de servicios, en muchos casos imponiendo que los trabajadores efectúen labores que constituyen la actividad principal de la empresa, más no las temporales, complementarias ni de especialización, sin que empresa intermediaria no tenga intervención;

Es probable que, los derechos laborales de los trabajadores estén siendo afectados en la aplicación de la intermediación laboral, debido al incumplimiento de las

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

obligaciones que la ley impone a las empresas intermediarias, así como por las empresas usuarias.

7. ESQUEMA DEL CONTENIDO DEL INFORME

Dedicatoria

Epígrafe

Índice

Resumen

Abstract

Introducción

CAPITULO I

MARCO TEORICO

1. LOS DERECHOS LABORALES EN EL PERU

1.1. Los derechos laborales

1.1.1. Derecho laboral

1.1.2. Fines del derecho laboral

1.1.3. Características del derecho del trabajo

1.1.4. Ramas del derecho de trabajo

1.1.5. Fuentes del derecho laboral

1.1.6. Principios del derecho laboral

1.2. Los derechos laborales

1.2.1. Definición

1.2.2. Derechos laborales de los trabajadores

1.2.3. Derechos laborales en la norma constitucional y convenciones internacionales

1.2.4. Protección constitucional de los derechos Laborales

2. La intermediación laboral en el Perú

2.1. Naturaleza jurídica

2.2. Características

2.3. Regulación

2.4. La intermediación laboral en la legislación comparada

CAPITULO II

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

METODOS Y PROCEDIMIENTOS

2.1. Generalidades

2.2. Métodos

2.3. Técnicas e instrumentos

2.4. Campo de verificación

2.5. Recolección y procesamiento de datos

CAPITULO III
LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES EN LA APLICACIÓN DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL

3.1. Análisis de la regulación de la intermediación laboral.

3.1.1. A nivel constitucional.

3.1.2. A nivel de la legislación laboral, legal y reglamentaria.

3.1.3. Los derechos laborales en el entorno de la intermediación laboral según el Tribunal Constitucional.

3.1.4. Los derechos laborales en el entorno de la intermediación laboral en la sentencias del Poder Judicial.

3.1.5. Los derechos laborales en el entorno de la intermediación laboral en los informes del Ministerio de Trabajo.

3.1.6. La intermediación laboral y otras figuras afines

3.2. Prueba de Hipótesis

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFIA

ANEXOS

MARCO OPERATIVO

1. FUENTES DE CONSULTA

Para la presente investigación tendremos como:

a) Fuentes de consulta primaria

a.1. La Ley.- Las leyes relacionadas con la intermediación laboral

- La Constitución Política del Perú

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), aprobado mediante el Decreto Supremo Nº 003-97-TR
- 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, que establecen disposiciones para la aplicación de las leyes N° 27626 y 27696, que regulan la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores.

a.2. Jurisprudencia.- Jurisprudencia emanado por la Corte Suprema de la República y del Tribunal Constitucional.

a.3. Doctrina.- Desarrollada por autores nacionales y extranjeros.

a.4. Expedientes.- Expedientes judiciales y administrativos

a.5. Resoluciones.- Resoluciones judiciales y administrativos

b) Fuentes de consulta secundarias

b.1. Libros.- Leyes, resoluciones, sentencias citados en los libros.

b.2. Revistas.- Leyes, resoluciones, sentencias citados en las revistas.

2. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

En el desarrollo de la presente investigación se usaran diversas metodologías, como:

a) Método sistemático.- Sabemos que el ordenamiento jurídico constituye una unidad que implica la interconexión de las normas jurídicas entre ellas. Esto también ocurre con las normas referentes a la intermediación laboral y los derechos de los trabajadores, por lo que la presente investigación se hará teniendo en cuenta esta unidad y la interconexión de las normas que regulan los derechos laborales.

b) Método lógico o de la ratio legis.- Cuando se hace una investigación de este tipo es necesario saber cuál es el espíritu o razón de ser y la coherencia entre la normas jurídicas. Por ello, en el presente trabajo, se tratará de entender los motivos por lo que así se ha regulado, siempre teniendo en cuenta la concordancia que mantienen las normas existentes que están referidos a este tema, sin que esto signifique una simple explicación gramatical del texto normativo, sino un análisis e interpretación coherente de los mismos.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Asimismo se utilizaran las siguientes técnicas e instrumentos:

a) Técnicas

- Observación y análisis documental de libros y normas legales
- Observación y análisis de expedientes administrativos y sentencias judiciales

b) Instrumentos

- Fichas de observación
- Ficha bibliográfica y documental

3. CRONOGRAMA

Tiempo / Actividades	Agosto 2014	Setiembre 2014	Octubre 2014	Noviemb. 2014
	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4
- Recolección de Datos	x x x x	x x x		
- Estructuración de resultados		x	x x x x	
- Informe Final				x x

4. BIBLIOGRAFÍA

REVALO VELA, Javier (2005). Derecho Colectivo del Trabajo. Lima: GrijLey.

BLANCAS BUSTAMENTE, Carlos (2009). Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

CAMPOS TORRES, Sara (2010). Nuevo Régimen Laboral Empresarial. Lima: Gaceta Jurídica SA

CARRILLO GONZALES, Vítor (2008). Legislación Laboral. Material de Estudios Profesionales. Lima: Universidad Ricardo Palma.

CASTILLO GUZMAN, Jorge (2008). Compendio de derecho laboral peruano. Lima: Informativo Caballero Bustamante.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

CRUZ VILLALON, Jesús. "Descentralización productiva y sistemas de relaciones laborales". En: Revista de trabajo y seguridad social. N° 13. Madrid, 1994. P. 8.

DOLORIER TORRES, Javier (2010). Tratado Practico de Derecho Laboral. Tomos I y II. Lima: Gaceta Jurídica.

GARCÍA MANRIQUE, Álvaro (2010). ¿Cómo se están aplicando los principios laborales en el Perú? Un enfoque teórico jurisprudencial. Lima: Gaceta Jurídica.

GONZALES RAMIREZ, Luis Álvaro y DE LAMA LAURA, Manuel Gonzalo (2010). Desnaturalización en las relaciones laborales. Lima: Gaceta Jurídica.

NEVES MUJICA, Javier. Introducción al Derecho Laboral. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, 2007.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. Los Principios del Derecho del Trabajo, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1978.

TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge y Otros (2010). Manual de actualización laboral. Lima: Gaceta Jurídica.

TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge y VINATEA RECOBA, Luis (2010). Guía laboral. Para asesores legales, administrativos, jefe de recursos humanos y gerentes. Lima: Gaceta Jurídica.

TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge (2011). Derecho Individual de Trabajo. Lima: Gaceta Jurídica.

TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge (2004). "La intermediación laboral: regulación y sus relaciones con la tercerización". AA.VV. Los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano. Libro homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez". Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

VERGARAY ALIAGA, Inés Rosario y Otros (2010). Manual Práctico Laboral. Lima: Staff Laboral. Entrelíneas SRL.

VILLARAN, Fernando (2007). El mundo de la pequeña empresa. MINCETUR. Lima.

PORTOCARREO SALAZAR, Gustavo (2004). "La Intermediación Laboral". En: Revista Peruana de Derecho de la Empresa. N° 58. Lima: Asesorandina publicaciones.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo (1999). "La flexibilidad y los mecanismos de subcontratación laboral: El caso de la intermediación". En: Estudios sobre la Flexibilidad Laboral en el Perú

ZAVALA RIVERA, Alejandro (2011). El ABC del derecho laboral y Procesal laboral. Lima: Fondo Editorial EGACAL

ANEXOS

INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

MODELO DE FICHA BIBLIOGRAFICA

NOMBRE DEL AUTOR: _____

_____

TITULO DEL LIBRO: _____

_____

EDITORIAL, LUGAR Y AÑO: _____

_____

NOMBRE DE LA BIBLIOTECA: _____

_____

CÓDIGO: _____

MODELO DE FICHA DE OBSERVACION DOCUMENTAL

Entidad/juzgado:_____

Situación analizada/Número de expediente:

_____

Nombre de los intervinientes/ Nombre de las partes:

_____

Materia:

_____

Situación encontrada:

_____

_____

_____

_____

_____

Observaciones:

_____

_____

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

PODER LEGISLATIVO

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

LEY Nº 27626

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República
ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE REGULA LA ACTIVIDAD DE LAS EMPRESAS ESPECIALES DE SERVICIOS Y DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJADORES

Artículo 1º.- Objeto de la ley
La presente Ley tiene por objeto regular la intermediación laboral del régimen laboral de la actividad privada, así como cautelar adecuadamente los derechos de los trabajadores.

Artículo 2º.- Campo de aplicación
La intermediación laboral sólo podrá prestarse por empresas de servicios constituidas como personas jurídicas de acuerdo a la Ley General de Sociedades o como Cooperativas conforme a la Ley General de Cooperativas, y tendrá como objeto exclusivo la prestación de servicios de intermediación laboral.

Artículo 3º.- Supuestos de procedencia de la intermediación laboral
La intermediación laboral que involucra a personal que labora en el centro de trabajo o de operaciones de la empresa usuaria sólo procede cuando medien supuestos de temporalidad, complementariedad o especialización.
Los trabajadores destacados a una empresa usuaria no pueden prestar servicios que impliquen la ejecución permanente de la actividad principal de dicha empresa.

Artículo 4º.- De la protección del ejercicio de derechos colectivos
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 o a las entidades a que se refiere el Artículo 10º.
La acción judicial correspondiente podrá ser promovida por cualquiera con legítimo interés.

Artículo 5º.- De la infracción de los supuestos de intermediación laboral
La infracción a los supuestos de intermediación laboral que se establecen en la presente Ley, 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.

Artículo 6º.- De los 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 veinte por ciento 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.

Artículo 7º.- Derechos y beneficios laborales
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.

Artículo 8º.- Supuestos de intermediación laboral prohibidos
La empresa usuaria no podrá contratar a una empresa de servicios o cooperativa, reguladas por la presente Ley, 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, reguladas por la presente Ley.

Por Reglamento, se podrá establecer otros supuestos limitativos para la intermediación laboral.

Artículo 9º.- Del Registro Nacional de Empresas y Entidades que Realizan Actividades de Intermediación Laboral
Créase el Registro Nacional de Empresas y Entidades que Realizan Actividades de Intermediación Laboral; (en adelante: "El Registro") a cargo de la Dirección de Empleo y Formación Profesional o dependencia que haga sus veces del Ministerio de Trabajo y Promoción Social.

Artículo 10º.- Obligados a inscribirse en el Registro
Se consideran empresas y entidades obligadas a inscribirse en el Registro a:

1. Las empresas especiales de servicios, sean éstas de servicios temporales, complementarios o especializados;
2. Las cooperativas de trabajadores, sean éstas de trabajo temporal o de trabajo y fomento del empleo; y,
3. Otras señaladas por norma posterior, con sujeción a la presente Ley.

Para efectos de la presente norma, las empresas y entidades antes señaladas se denominarán "entidades".

Artículo 11º.- De las empresas de servicios

11.1 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 previstos en el Título II del Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR.

11.2 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.

11.3 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.

Artículo 12º.- De las 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 previstos en el Título II del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR.
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 contemplados en los numerales 2 y 3 del artículo anterior.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Artículo 13º.- 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 referidas en el Artículo 10º de la presente Ley.

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.

Artículo 14º.- De la inscripción en el Registro

Para efectos de la inscripción en el Registro, las entidades deberán presentar una solicitud a la Dirección de Empleo y Formación Profesional o dependencia que haga sus veces, adjuntando la siguiente documentación:

1. Copia de la escritura de constitución, y sus modificaciones de ser el caso, inscrita en los registros públicos;
2. Comprobante de Información Registrada de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (Registro Único de Contribuyente - RUC);
3. Copia de la autorización expedida por la entidad competente, en aquellos casos en que se trate de empresas que por normas especiales requieran también obtener el registro o la autorización de otro sector;
4. Copia del documento de identidad del representante legal de la entidad;
5. Constancia policial domiciliaria correspondiente al domicilio de la empresa. En caso de que la empresa cuente con una sede administrativa y uno o varios centros labores, sucursales, agencias o en general cualquier otro establecimiento, deberá indicar este hecho expresamente y acompañar las constancias domiciliarias que así lo acrediten; y,
6. Otras exigidas por norma expresa.

Las empresas de servicios a las cuales se refiere el Artículo 10º de la presente Ley deberán acreditar un capi-

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

ESCUELA NACIONAL DE CONTROL

ACTIVIDADES ACADÉMICAS ENERO 2002

AUDITORÍA

Del 14 al 25 de enero:

- Auditoría a la Información Presupuestal.
- Auditoría de Gestión
- Comunicación de Hallazgos y Evaluación de Descargos.
- Planeamiento de la Auditoría Gubernamental.
- Técnicas de Detección de Fraude.

Del 15 al 31 de enero:
Auditoría de Estados Financieros.

Del 16 de enero al 1 de febrero:
Casuística en Auditoría Gubernamental II - Informes.

PROVINCIAS

25 y 26 de enero:

Arequipa
Auditoría a la Información Presupuestal.

Chiclayo
Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado.

Cusco
Planeamiento de Auditoría Gubernamental.

Huancayo
Técnicas de Detección de Fraude.

Iquitos
Contabilidad Gubernamental.

Moyobamba
Desarrollo y Comunicación de Hallazgos de Auditoría.

Piura
Control de Calidad de la Auditoría Gubernamental.

GESTIÓN PÚBLICA

Del 14 al 18 - Grupo I
21 al 25 de enero - Grupo II
Sistema Integrado de Administración Financiera - SIAF.

Del 15 al 31 de enero:
Contabilidad Gubernamental.

Del 14 al 25 de enero:

- Presupuesto Público (Proceso Presupuestario).
- Control de Gestión de Gobiernos Locales.

Del 15 al 29 de enero:
Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado.

CONFERENCIA

31 de Enero.

Administración y Control del Programa del Vaso de Leche

Dirigido a Madres Beneficiarias. Ingreso libre, previa inscripción.

Informes e Inscripciones

Av. Arequipa 1649, Lince - Lima. Tel.: 471-7920 / 471-5384 Fax: 265-1533 / 265-7203

email: enc@contraloria.gob.pe visite nuestro website: www.contraloria.gob.pe

INSCRIPCIONES HASTA 1 DÍA ANTES DEL INICIO DEL CURSO

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

tal social suscrito y pagado no menor al valor de cuarenta y cinco (45) Unidades Impositivas Tributarias, o su equivalente en certificados de aportación, al momento de su constitución y, en los casos que corresponda, copia de la resolución de autorización o de registro del sector competente.

Las cooperativas de trabajadores referidas en el inciso 2 del Artículo 10º de la presente Ley, además deberán presentar copia del registro o de la autorización del sector competente, en el caso de ser necesario debido al tipo de actividades que desarrollan.

Artículo 15º.- De la verificación de los datos de la entidad

La Autoridad Administrativa de Trabajo, de considerarlo pertinente, dispondrá la realización de las diligencias necesarias, a fin de poder constatar la veracidad de la información proporcionada por la entidad.

De verificarse la falsedad de alguna información proporcionada por la entidad, la inscripción solicitada será automáticamente denegada, o de ser el caso cancelado el registro, sin perjuicio del ejercicio de las acciones legales que podría derivarse.

Artículo 16º.- De la constancia de inscripción en el Registro

De proceder la inscripción solicitada por la entidad, la Autoridad Administrativa de Trabajo expedirá una constancia de inscripción, dando cuenta de la vigencia de dicha inscripción, del o de los domicilios de la entidad y de las actividades a las cuales ésta puede dedicarse.

La inscripción en el Registro tendrá una vigencia máxima de 12 (doce) meses, plazo a cuyo vencimiento quedará sin efecto de forma automática.

Artículo 17º.- Registro y aprobación de los contratos

Las entidades reguladas por la presente Ley están obligadas a registrar los contratos suscritos con las empresas usuarias, así como a presentar los contratos suscritos con los trabajadores destacados a la empresa usuaria.

Mediante Reglamento se establecerá el procedimiento y plazos para cumplir con la presente obligación.

Artículo 18º.- Deber de información trimestral

Las entidades reguladas por la presente Ley se encuentran obligadas a presentar a la Autoridad Administrativa de Trabajo la información según el formato que para tal efecto deberá ser aprobado mediante Reglamento del Sector.

Artículo 19º.- De la renovación de la inscripción en el Registro

Las entidades, antes del vencimiento de su inscripción en el Registro, podrán solicitar su renovación, adjuntando para este efecto una Declaración Jurada de cumplimiento de los requisitos exigidos por ley, señalando el domicilio actual, de conformidad con el inciso 5 del Artículo 14º de la presente Ley. La verificación de los requisitos se realiza mediante visita inspectiva.

En este caso, la constancia de renovación de la inscripción consignará como fecha de inicio el día inmediato posterior al término de la vigencia de la anterior.

Artículo 20º.- Comunicación de la variación de datos de la entidad

Cuando la entidad varíe su domicilio o razón social o amplíe su objeto social, deberá comunicarlo a la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los 5 (cinco) días hábiles de producido el hecho.

Artículo 21º.- Pérdida de vigencia de la inscripción en el Registro

La inscripción en el Registro quedará sin efecto en los siguientes casos:

1. El vencimiento de su plazo, sin que se haya tramitado oportunamente su renovación;
2. El incumplimiento reiterado o de particular gravedad de sus obligaciones laborales, determinado de acuerdo a lo establecido por la presente norma;
3. El incumplimiento del deber de información al cual se refieren los Artículos 17º y 19º de la presente Ley;
4. La pérdida de alguno de sus requisitos legales necesarios para su constitución o subsistencia;
5. A solicitud de la propia entidad; y,
6. Otras señaladas por norma posterior.

En los casos del inciso 1, el Registro quedará sin efecto de forma automática; mientras que en los demás supuestos deberá ser declarada por resolución expresa de la Dirección de Empleo y Formación Profesional.

Artículo 22º.- De la apelación de la resolución de cancelación de inscripción en el Registro

La resolución que deja sin efecto la inscripción en el Registro de una entidad podrá ser apelada dentro del plazo de los 3 (tres) días hábiles de su notificación, siendo resuelto dicho recurso en segunda y última instancia por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción Social.

Artículo 23º.- Del incumplimiento de las obligaciones laborales que origina la pérdida de vigencia del Registro

Para efectos del inciso 2 del Artículo 21º constituye incumplimiento de obligaciones laborales:

1. El incumplimiento a los derechos y beneficios correspondientes al trabajador, constatados en un procedimiento inspectivo y que hayan dado lugar a la aplicación de una resolución de multa.
2. El incumplimiento de un acuerdo conciliatorio suscrito en un procedimiento tramitado ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.
3. El incumplimiento de un laudo o resolución judicial firme que ordene el pago de derechos y beneficios a los trabajadores o de las obligaciones contenidas en el acta de conciliación suscrita de acuerdo a la Ley de Conciliación Extrajudicial.
4. Otros casos de incumplimiento manifiesto establecidos en el Reglamento.

Artículo 24º.- De la fianza

Las empresas de servicios o las cooperativas, reguladas en la presente Ley, cuando suscriban contratos de intermediación laboral deberán conceder una fianza, que garantice el cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social de los trabajadores destacados a la empresa usuaria.

La fianza será regulada por la Autoridad Administrativa de Trabajo y en el Reglamento se establecerá los requisitos, plazos, porcentajes y mecanismos de ejecución y liberación de la garantía.

Artículo 25º.- De la responsabilidad solidaria

En caso de que la fianza otorgada por las entidades resulte insuficiente para el pago de los derechos laborales adeudados a los trabajadores destacados a las empresas usuarias, éstas serán solidariamente responsables del pago de tales adeudos por el tiempo de servicios laborado en la empresa usuaria.

Artículo 26º.- Obligaciones de las empresas usuarias

26.1 Las empresas usuarias que contraten con una entidad se encuentran obligadas a solicitar la constancia de inscripción vigente de ésta, debiendo retener en su poder copia de la misma durante el tiempo de duración del contrato que las vincule.

En caso de que operen con sucursales, oficinas, centros de trabajo o en general cualquier otro establecimiento de la entidad, la empresa usuaria además deberá requerir copia de la comunicación a la cual se refiere el artículo siguiente.

26.2 En el contrato de locación de servicios que celebren las empresas de servicios o cooperativas con las empresas usuarias se incluirán las siguientes cláusulas:

a) Descripción de las labores a realizarse, fundamentando la naturaleza temporal, complementaria o especializada del servicio, en relación con el giro del negocio de la empresa usuaria.
b) Términos del contrato del personal destacado.

El incumplimiento de estas obligaciones será sancionado por la Autoridad Administrativa de Trabajo. Por Reglamento se establecerá el grado de las infracciones, a efectos de calificarlas dentro de la escala establecida por el Decreto Legislativo Nº 910 .

Artículo 27º.- Apertura de sucursales de las entidades

En caso de que la entidad con posterioridad a su registro, abra sucursales, oficinas, centros de trabajo o en ge-

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

neral cualquier otro establecimiento, deberán comunicarlo dentro de los 5 (cinco) días hábiles del inicio de su funcionamiento.

Si dichos establecimientos se encuentran ubicados en un ámbito de competencia distinto de aquel en el cual se registraron, deben comunicarlo a la Autoridad Administrativa de Trabajo de la jurisdicción donde van a abrir sus nuevos establecimientos, adjuntando copia de su constancia de registro.

El incumplimiento de estas obligaciones determina la inmediata cancelación del Registro, encontrándose esta entidad inhabilitada para desarrollar sus actividades.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS, COMPLEMENTARIAS Y FINALES

PRIMERA.- Las entidades que a la fecha de entrada en vigencia de la presente Ley se encontrasen funcionando procederán a registrarse, conforme a lo dispuesto por la presente norma, dentro de los 90 (noventa) días naturales de su vigencia. En caso contrario, se tendrá por cancelada de forma automática su autorización o registro, según sea el caso.

SEGUNDA.- Las empresas usuarias que hayan celebrado contratos de intermediación laboral fuera de los supuestos previstos en la presente Ley gozarán de un plazo de 90 (noventa) días naturales a partir de la publicación de la presente Ley para proceder a la adecuación correspondiente. Vencido el plazo anterior, si no se hubieran adecuado a las normas establecidas por la presente, se entenderá que los trabajadores destacados fuera de los supuestos de esta norma tienen contrato de trabajo con la empresa usuaria desde el inicio del destaque, sin perjuicio de la sanción correspondiente tanto a esta empresa como a la respectiva entidad.

TERCERA.- 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.

CUARTA.- Los trabajadores de las entidades que a la fecha de entrada en vigencia de la presente Ley se encuentran prestando servicios para una empresa usuaria tendrán derecho de preferencia para ser contratados en forma directa por dicha empresa, durante el plazo de adecuación y luego de 12 (doce) meses de vencido éste.

QUINTA.- Deróganse los Artículos 50º, 51º y 52º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Formación y Promoción Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 002-97-TR, el Título V del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR, así como cualquier otra norma que se oponga a la presente Ley.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los catorce días del mes de diciembre de dos mil uno.

CARLOS FERRERO
Presidente del Congreso de la República

HENRY PEASE GARCÍA
Primer Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los ocho días del mes de enero del año dos mil dos.

ALEJANDRO TOLEDO
Presidente Constitucional de la República

FERNANDO VILLARAN DE LA PUENTE
Ministro de Trabajo y Promoción Social

0492

LEY Nº 27627

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República
ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE ESTABLECE QUE LOS SERVICIOS BÁSICOS DE AGUA Y ENERGÍA ELÉCTRICA DE LOS CENTROS EDUCATIVOS PÚBLICOS SEAN PAGADOS CON FONDOS DEL TESORO PÚBLICO Y LOS RECURSOS PROPIOS SE DESTINEN A MEJORAR LA CALIDAD DE EDUCACIÓN

Artículo 1º.- Financiamiento de servicios

Los gastos por servicios de agua y energía eléctrica que se generen en los centros educativos públicos de todos los niveles y modalidades serán cubiertos íntegramente con fondos del Tesoro Público a partir del 1 de enero del año 2002.

Artículo 2º.- Pago de deudas

El Ministerio de Educación y las Direcciones Regionales de Educación comprendidas en los Consejos Transitorios de Administración Regional (CTAR) evaluarán las deudas referidas al pago de los servicios de agua y energía eléctrica pendientes a la fecha, y remitirán la información respectiva al Ministerio de Economía y Finanzas y a la Comisión de Presupuesto y Cuenta General del Congreso de la República. Dichas deudas serán asumidas a partir del 1 enero del ejercicio fiscal 2002, con cargo al Presupuesto aprobado para el Pliego correspondiente.

SEMINARIOS CONTABLES 2002

CIERRE CONTABLE TRIBUTARIO 2001 Y NORMAS TRIBUTARIAS 2002

*Ajuste por *Inflación*: Efecto Inverso del REI en el Cierre 2001 * Diferencia entre las Normas Contables y Tributarias del Impuesto a la Renta * *Incidencia* en los Resultados por Errores en la Aplicación de las NIC´s * *Efecto* Financiero y Tributario de las NIC´s 16, 17, 18, 2 y 8. * Determinación de Activos y Pasivos Tributarios Diferidos y las Nic´s 12 modificada. * Tratamiento Contable y Tributario del *Arrendamiento* Financiero 2001. * Devengado y Retenciones de Rentas de 2ª, 4ª y 5ª Categoría. * Tratamiento de Rentas de no Domiciliados. * Impuesto a la Renta Diferido: Incidencia por Disminución de la Taza del Impuesto 2001. * *Fraccionamiento* Tributario. * Modificaciones al Impuesto a *la Renta* 2001 y 2002 * Deducciones Exoneraciones e Inafectaciones * Tratamiento de las Pérdidas Tributarias y Contables, Régimen de *Reinversión* de Utilidades 2001 * Otras Diferencias y Contabilizaciones del REI Financiero y Tributario * Ajustes por Corrección Monetaria y los Límites de Reexpresión. * Asientos de Cierre 2001 y Apertura 2002. * Fuentes de Financiamiento empresarial. * SIC´s nuevas 17 al 25 (Res. Nº 026-2001-EF/93-01) y NIC´s Modificadas en 2001 y 2002. * CASUISTICAS.

EXPOSITORES : Dr. CPC. VICTOR VARGAS CALDERON Dr. CPC. JAVIER LAGUNA CABALLERO Dr. CPC. RUBEN DEL ROSARIO GAYTOZOLO.
FECHA: 17 y 18 de Enero **HORA:** 05:30 a 09:30 pm y 05:00 a 09:30 pm. HOTEL LAS AMERICAS (Av. *Benavides* Nº 415 - Miraflores)

NORMAS INTERNACIONALES DE CONTABILIDAD Y CIERRE FISCAL DEL EJERCICIO 2001

NIC´s 12 Impuesto a la Renta: Objetivos, Diferencias Temporales, Arrastre de *Pérdidas*. Determinación del Impuesto Diferido.
NIC´s 38 *Intagibles*: Objetivos requisitos de vencimiento de intangibles, Miselanias: Aspectos puntuales de algunas NIC´s 2, 16, 18, 10
NIC´s 1 Presentación de Estados *Financieros*, Nuevas Exigencias en la Presentación de los EE.FF. NIC´s 16 Inmueble Maquinaria y Equipo: Objetivos, Definiciones, Evaluaciones, Diferencias de Cambios CASOS NIC´s 17, Arrendamiento: Objetivo, Tratamiento Contable para contratos inscritos antes del 31/12/2000 y suscritos en el 2001 Casos NIC´s 18, Ingresos Definición de Ventas, Tipos de Ingresos, Reconocimiento de Ingresos, CASOS.

EXPOSITORES: Dr. CPC. CARLOS VALDIVIA LOAYZA Dr. CPC. VICTOR VARGAS CALDERON
FECHA : 25 y 26 de Enero **COSTO:** US$ 90.00 + I.G.V. **HORA:** 05:30 a 09:30 pm y 09:00 am a 12:30 pm
LUGAR: HOTEL LAS AMERICAS (Av. Benavides Nº 415 - Miraflores)

ESGERENS Escuela de Gerencia y Gestión de Negocios

Informes e Inscripciones: 365-6422 Telefax: 265-0072 La Huaca Nº 38 Las Viñas / de La Molina

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Artículo 3º.- La presente Resolución, no dará derecho a beneficios ni exoneración de derechos aduaneros de ninguna clase o denominación.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

FERNANDO CARBONE CAMPOVERDE
Ministro de Salud

7638

TRABAJO Y PROMOCIÓN SOCIAL

Establecen disposiciones para la aplicación de las Leyes Nºs. 27626 y 27696, que regulan la Actividad de las Empresas Especiales de Servicios y de las Cooperativas de Trabajadores

DECRETO SUPREMO
Nº 003-2002-TR

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley Nº 27626, Ley que Regula la Actividad de las Empresas Especiales de Servicios y de las Cooperativas de Trabajadores, se establecen los requisitos legales para la realización de actividades de intermediación laboral;

Que, la Ley Nº 27626 establece plazos de adecuación para los registros de la entidades que realizan actividades de intermediación laboral, así como para los contratos celebrados entre estas entidades y las empresas usuarias;

Que, mediante la Ley Nº 27696, se prorrogó en 45 días los plazos referidos en el párrafo anterior, a fin de que las entidades de intermediación se adecuen a los nuevos requisitos exigidos por la Ley;

Que, es necesario dictar las normas reglamentarias para la mejor aplicación de los dispositivos legales mencionados;

En uso de las facultades conferidas por el Artículo 118º de la Constitución Política del Perú;

DECRETA:

Artículo 1º.- De las definiciones

Actividad principal.- Constituye actividad principal de la empresa usuaria aquélla que es consustancial al giro del negocio y sin cuya ejecución se afectaría el desarrollo del mismo.

Actividad complementaria.- Constituye actividad complementaria de la empresa usuaria aquélla que es de carácter auxiliar, secundaria o no vinculada a la actividad principal, tal como la actividad de vigilancia, seguridad, mantenimiento, mensajería externa y limpieza.

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, tal como el mantenimiento y saneamiento especializados.

Centro de trabajo.- Es el lugar o lugares donde se encuentran las instalaciones de la empresa usuaria donde el trabajador presta sus servicios.

Centro de operaciones.- Es el lugar o lugares donde el trabajador realiza sus labores fuera del centro de trabajo de la empresa usuaria.

Entidades.- Son aquellas que tienen por objeto exclusivo destacar a su personal a una empresa usuaria, para prestar servicios temporales, complementarios o de alta especialización, que cumplen con los requisitos de la Ley y están registradas ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

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.

Ley.- Ley Nº 27626, Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores.

Ministerio.- Ministerio de Trabajo y Promoción Social.

Organismo público.- Se refiere al organismo público sujeto al régimen laboral privado.

Registro.- Es el Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de intermediación laboral.

Trabajador.- Se refiere al trabajador subordinado o al socio trabajador destacado a una empresa usuaria.

Artículo 2º.- Objeto social de las entidades de intermediación

Las entidades tienen como objeto exclusivo la prestación de servicios de intermediación laboral.

Las empresas de servicios temporales, complementarios y especializados pueden desarrollar simultáneamente las actividades de intermediación previstas en la Ley, siempre que ello conste así en su estatuto y Registro.

Las cooperativas de trabajo temporal sólo pueden intermediar para supuestos de temporalidad y las cooperativas de trabajo y fomento del empleo, para actividades complementarias y de alta especialización.

Artículo 3º.- Límite porcentual y cualitativo a la intermediación de servicios temporales

Los servicios temporales sólo pueden ser intermediados hasta un 20% de los trabajadores que tienen vínculo laboral directo con la empresa usuaria, y siempre que concurran los supuestos establecidos para los contratos ocasionales y de suplencia, regulados en los Artículos 60º y 61º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral o normas que los sustituyan.

En concordancia con los fines de la Ley y a lo establecido en el Artículo 6º y numeral 11.3 del Artículo 11º de la misma, las empresas de servicios complementarios o especializados, deben asumir plena autonomía técnica y responsabilidad para el desarrollo de sus actividades.

Artículo 4º.- De la tercerización de servicios

No constituye intermediación laboral los contratos de gerencia, conforme al Artículo 193º de la Ley General de Sociedades, los contratos de obra, los procesos de tercerización externa, los contratos que tienen por objeto que un tercero se haga cargo de una parte integral del proceso productivo de una empresa y los servicios prestados por empresas contratistas o sub contratistas, siempre que asuman las tareas contratadas por su cuenta y riesgo, que cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales, y cuyos trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación.

Pueden ser elementos coadyuvantes para la identificación de tales actividades la pluralidad de clientes, el equipamiento propio y la forma de retribución de la obra o servicio, que evidencien que no se trata de una simple provisión de personal.

Artículo 5º.- Extensión de remuneraciones y condiciones de trabajo

Las remuneraciones y condiciones de trabajo que la empresa usuaria otorga a sus trabajadores se extienden a los trabajadores destacados cuando son de alcance general, de acuerdo con la categoría ocupacional o función desempeñada, mientras dure el destaque. No son extensivos los que sean otorgados por la existencia de una situación especial objetiva, inherentes a calificaciones personales, desarrollo de actividades específicas, particularidades del puesto o el cumplimiento de condiciones específicas.

No procede la extensión de derechos y beneficios cuando las labores desarrolladas por los trabajadores destacados no son efectuadas por ningún trabajador de la empresa usuaria.

Artículo 6º.- Protección de los derechos colectivos

La nulidad a que se refiere el Artículo 4º de la Ley procede cuando se demuestre en juicio que la intermediación ha tenido como objeto o efecto directo vulnerar o limitar el ejercicio de los derechos colectivos.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Artículo 7º. - Requisitos para el Registro
Son requisitos para el Registro:

• Solicitud según formato dirigida a la Dirección de Empleo y Formación Profesional o dependencia que haga sus veces.
• Copia de la escritura pública de constitución, y sus modificaciones, debidamente inscritas ante la oficina registral respectiva.
• Copia del Comprobante de Información Registrada de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (Registro Único de Contribuyentes - RUC).
• Copia de la autorización expedida por la entidad competente, en aquellos casos en que se trate de entidades que requieran un registro o autorización de otro Sector.
• Constancia policial del domicilio o domicilios de la entidad.
• Acreditar un capital social suscrito y pagado mínimo de 45 UIT o su equivalente en certificados de aportaciones, al momento de su constitución.
• Copia del documento de identidad del representante legal de la entidad.
• Declaración respecto del centro de trabajo o centros de trabajo en donde lleva la documentación laboral vinculada con sus trabajadores.
• Pago de la tasa correspondiente.

El capital social mínimo de 45 UIT, que se determina al momento de la constitución de la entidad, no puede ser reducido, y es un requisito necesario para mantener la condición de entidad.

Artículo 8º.- Autoridad competente para la inscripción en el Registro
La inscripción en el Registro debe realizarse ante la Autoridad Administrativa de Trabajo competente del lugar donde la entidad tenga señalado su domicilio. La inscripción debe realizarse ante la Autoridad Administrativa de Trabajo de la localidad donde se encuentre la sede principal de la entidad.
Cuando la entidad desarrolle actividades en lugares ubicados en una jurisdicción distinta a la que otorgó el Registro, la entidad debe comunicar a la Autoridad Administrativa de Trabajo del lugar donde desarrolla su actividad sobre la existencia y vigencia de su Registro, anexando la constancia correspondiente.

Artículo 9º.- Constancia de Registro
Este documento certifica que la entidad está inscrita ante la Autoridad Administrativa de Trabajo. Contiene la información siguiente:

• La denominación o razón social.
• Nombre del representante legal.
• Fecha de inscripción y de caducidad del Registro.
• Actividad que puede desarrollar a través de la intermediación laboral.
• Supuestos de intermediación autorizados.
• Especificación del lugar o lugares donde desarrollará sus actividades.

Artículo 10º.- Pérdida del Registro
La Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional publicará en el diario oficial, con periodicidad semestral, la relación de las entidades cuyo Registro haya sido cancelado o hubiere caducado.

Artículo 11º.- De los contratos de trabajo suscritos con los trabajadores destacados
Los contratos de trabajo celebrados entre la entidad y el trabajador destacado, sean indeterminados o sujetos a modalidad, se formalizan por escrito, y se presentan para su registro dentro de los quince (15) días naturales de suscritos, y se regulan por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su Reglamento.
En el caso de las cooperativas de trabajo la obligación se considera cumplida con la presentación de la declaración jurada ante la Autoridad Administrativa de Trabajo en la que debe constar la nómina de trabajadores destacados a la empresa usuaria, la misma que se presenta dentro de los quince (15) días naturales de producido el destaque.

Artículo 12º.- Del procedimiento
El registro de los contratos de locación de servicios celebrados entre la empresa usuaria y las entidades a que se refiere el Artículo 17º de la Ley, se sujeta al siguiente procedimiento:

1.- Se presentan con la solicitud, según formato, dirigida a la Dirección de Empleo y Formación Profesional o dependencia que haga sus veces.
2.- El plazo para cumplir con dicha obligación es de quince (15) días naturales desde su suscripción.
3.- En caso de presentación extemporánea se abona la tasa respectiva, sin perjuicio de la multa correspondiente.

Artículo 13º.- Obligaciones de las empresas usuarias
El incumplimiento de las obligaciones reguladas en el numeral 26.1 del Artículo 26º de la Ley, así como la contratación de una entidad sin registro vigente es una infracción de tercer grado, conforme lo dispuesto en el Decreto Legislativo Nº 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador.
El incumplimiento de las obligaciones reguladas en el numeral 26.2 del Artículo 26º de la Ley son infracciones de primer grado, conforme a lo dispuesto en el Decreto Legislativo Nº 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador.
Para efectos de lo dispuesto en el inciso b) numeral 26.2 del Artículo 26º de la Ley, son términos del contrato del personal destacado, la identificación del trabajador destacado, el cargo, la remuneración y el plazo del destaque.

Artículo 14º.- Infracción a los supuestos de intermediación laboral
Sin perjuicio de lo expuesto en los Artículos 4º y 8º de la Ley, se considera desnaturalizada la intermediación laboral, y en consecuencia configurada una relación laboral directa con el trabajador y la empresa usuaria, cuando se produzcan cualesquiera de los siguientes supuestos:

- El exceso de los porcentajes limitativos establecidos para la intermediación de servicios temporales.
- La 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 Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- La intermediación para labores distintas de las reguladas en los Artículos 11º y 12º de la Ley.
- La reiterancia del incumplimiento regulada en el primer párrafo del Artículo 13º del presente reglamento. Se verifica la reiterancia 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.

La verificación de los supuestos establecidos anteriormente son infracciones de tercer grado de la empresa usuaria y de la entidad, respectivamente.

Artículo 15º.- Pérdida de la vigencia del registro
La Autoridad Administrativa de Trabajo, de oficio o a pedido de parte, resolverá sobre la pérdida de la vigencia del registro, cuando se verifiquen las causales previstas en el Artículo 21º de la Ley, y el segundo párrafo del Artículo 22º del presente reglamento. Consentida la resolución administrativa que resuelve sobre la pérdida del registro, la entidad de intermediación está legalmente impedida de realizar actividades de intermediación.

Artículo 16º.- De la Inspección del Trabajo
La inspección del trabajo en los supuestos de intermediación laboral se puede llevar a cabo en la entidad como en la empresa usuaria, en este último caso se efectuará como diligencia previa. El inspector del trabajo está facultado a solicitar toda la información que se requiera para constatar el cumplimiento de los requisitos legales establecidos en la Ley y en el presente reglamento.

Artículo 17º.- Clases de Fianza
La entidad podrá elegir entre alguna de las siguientes clases de fianza para garantizar los derechos de sus trabajadores destacados y el cumplimiento de las obligaciones previsionales:

a) Fianza a nombre del Ministerio
Es la otorgada por una institución bancaria o financiera a nombre del Ministerio y en favor de los trabajadores des-

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

tacados; su contenido se rige por lo establecido en el presente reglamento.

b) Fianza a favor de la empresa usuaria

Es otorgada para garantizar frente a la empresa usuaria el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales correspondientes a los trabajadores en ella destacados; su tipo, requisitos, plazo, porcentaje de cobertura, mecanismo de ejecución, liberación de la garantía y demás elementos se rigen por lo que pacten las partes.

La clases de fianza reguladas en los párrafos anteriores son excluyentes, por lo que la obligación se considera cumplida con la existencia de alguna de ellas.

Artículo 18º.- Modalidades de la carta fianza a nombre del Ministerio

La carta fianza a nombre del Ministerio puede ser de dos clases:

a) Fianza individual.- Cubre independientemente cada contrato de locación de servicios que se celebre con las empresas usuarias.

b) Fianza global.- Cubre en conjunto a todos los contratos de locación de servicios celebrados con las empresas usuarias.

Artículo 19º.- Determinación del monto y plazo de la fianza a nombre del Ministerio

La carta fianza, sea individual o global, 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.

La entidad consignará en una declaración jurada, los montos mensuales establecidos en el párrafo anterior.

La carta fianza individual debe tener una vigencia mínima equivalente a la del plazo del contrato de locación de servicios celebrado entre la empresa usuaria y la entidad, más noventa (90) días adicionales posteriores.

La carta fianza global no puede ser inferior a tres meses, debiendo renovarse al 31 de marzo, 30 de junio, 30 de setiembre y 31 de diciembre de cada año.

Artículo 20º.- Renovación y reajuste de la carta fianza a nombre del Ministerio

La renovación de la carta fianza se presenta a éste dentro de los tres (3) días útiles anteriores a la fecha de su vencimiento. Se deberán reajustar cuando varíe el monto mensual establecido en el artículo precedente.

Artículo 21º.- Requerimiento de reajuste a nombre del Ministerio

Si el monto de la carta fianza no se ajusta a lo establecido en el Artículo 19º del presente dispositivo, la entidad debe presentar una adicional por la diferencia existente.

Artículo 22º.- De la presentación, recepción y custodia de la carta fianza a nombre del Ministerio

La carta fianza se presenta a la Dirección de Empleo y Formación Profesional, o entidad que haga sus veces, la cual es la responsable de la recepción, evaluación, conservación y custodia de las cartas fianza que le sean remitidas por las entidades.

De constatarse la falsedad de la información proporcionada en la declaración jurada regulada en el Artículo 19º del presente reglamento, se procede a la cancelación del Registro correspondiente, sin perjuicio de las acciones judiciales a que hubiere lugar.

Artículo 23º.- De la devolución de la carta fianza a nombre del Ministerio

El Ministerio devolverá la carta fianza que obre en su poder:

a) En el caso de la carta fianza individual, si a su vencimiento no existiera demanda laboral alguna de los trabajadores comprendidos en el contrato de locación de servicios.

b) En el caso de la carta fianza global, a su vencimiento o luego de transcurridos treinta (30) días de la conclusión de las actividades, sin que exista demanda alguna. Para este efecto, se entiende que la entidad ha concluido sus actividades, cuando ésta cierra sus planillas.

Artículo 24º.- Dependencia encargada

La Dirección de Empleo y Formación Profesional o dependencia que haga sus veces, es la encargada de recibir las comunicaciones referentes a la interposición de las demandas laborales de los trabajadores ante el órgano judicial correspondiente, las mismas que deben efectuarse a más tardar en el plazo de treinta (30) días naturales de concluida la relación laboral.

A dicha comunicación deberá adjuntarse copia simple de la demanda debidamente recibida por la mesa de partes del Órgano Judicial competente.

Artículo 25º.- Ejecución de la carta fianza a nombre del Ministerio

La carta fianza es ejecutada por el Procurador Público del Ministerio, a solicitud de parte, previa presentación de la resolución judicial consentida o de última instancia, que ordene el pago de suma líquida. El resultado de la ejecución se consigna a favor del trabajador, de acuerdo a las normas de la materia.

En caso de ejecución parcial de la carta fianza, el saldo se mantendrá como garantía hasta la fecha de su vencimiento.

Si por la concurrencia de acreencias laborales, el monto de la carta fianza no alcanza cubrir dichos adeudos, el Ministerio debe tomar en consideración para el pago, la fecha de recepción de la comunicación de la parte interesada o en su defecto la fecha de expedición de la sentencia judicial correspondiente.

Artículo 26º.- Alcances de la solidaridad

La empresa usuaria es solidariamente responsable con la entidad que le destaca trabajadores por los derechos laborales, de origen legal o colectivo, de éstos que no están cubiertos por la fianza.

DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS

Primera.- Los organismos públicos se rigen específicamente por las normas especiales de presupuesto y las de contrataciones y adquisiciones del Estado, por lo que no resultan aplicables las disposiciones sobre fianza y solidaridad.

Es causal de resolución del contrato celebrado entre el organismo público y la entidad, la verificación por parte del organismo público de algún incumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de la entidad. Los organismos públicos deben incluir en sus contratos con las entidades una cláusula resolutoria por la causal mencionada. Dichos organismos están obligados a verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales que tiene la entidad con los trabajadores destacados; para tal obligación podrán solicitar la inspección de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

La entidad cuyo contrato se resuelva por la verificación del supuesto regulado en los párrafos precedentes, quedará inhabilitada para contratar con el Estado. El organismo público correspondiente remite al CONSUCODE copia del acto de resolución, a fin de que se inicie el procedimiento administrativo correspondiente, conforme las normas de la Ley de Contrataciones y Adquisiciones, su reglamento, y normas modificatorias.

Segunda.- El plazo para adecuación a los alcances de la nueva normativa, prorrogado por la Ley Nº 27696, vence el día 27 de mayo de 2002, y es aplicable, por relación y concordancia, también para el registro de las entidades en el Ministerio.

Tercera.- Todo registro de contratos de trabajo, sean los dispuestos por la Ley, o por otras normas para el caso de relaciones laborales directas, implica la necesaria calificación administrativa sobre el cumplimiento de los requisitos de ley. El Texto Unico de Procedimientos Administrativos del Ministerio establece la oportunidad de la calificación, así como los demás requisitos de los procedimientos administrativos para los registros mencionados.

Cuarta.- Mediante Resolución Ministerial puede emitirse disposiciones complementarias para la mejor aplicación del presente reglamento.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintiséis días del mes de abril del año dos mil dos.

ALEJANDRO TOLEDO
Presidente Constitucional de la República

FERNANDO VILLARÁN DE LA PUENTE
Ministro de Trabajo y Promoción Social

7666

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

c) Copia del Comprobante de Información Registrada de la SUNAT;
d) Copia del documento de identidad del representante legal de la agencia de empleo.
e) Pago de la tasa correspondiente.

Artículo 4º.- De proceder la inscripción solicitada por la Agencia de Empleo, la Autoridad Administrativa de Trabajo, expedirá una constancia de inscripción, dando cuenta de la vigencia de dicha inscripción y del domicilio o domicilios en los que desarrollarán las actividades.

La inscripción en el Registro tendrá una vigencia máxima de dos (2) años a cuyo vencimiento, quedará sin efecto en forma automática.

Artículo 5º.- En las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, la oficina competente para efectuar el registro es la Dirección de Promoción del Empleo y Formación Profesional u oficina que haga sus veces.

Artículo 6º.- Las Agencias Privadas de Empleo, antes del inicio de sus actividades, deberán inscribirse en el Registro que se crea por el presente Decreto Supremo. Está prohibido el desempeño de la actividad a que se refiere el artículo 2º de esta norma, sin contar previamente con el registro.

Artículo 7º.- Las Agencias de Empleo, antes del vencimiento de su inscripción en el Registro, podrán solicitar su renovación, adjuntando para este efecto una Declaración Jurada de cumplimiento de los requisitos exigidos para su inscripción, señalando el domicilio o domicilios actuales de acuerdo a lo señalado por el literal b) del artículo 3º del presente Decreto Supremo.

Artículo 8º.- La información requerida a los solicitantes de empleo deberá limitarse a sus datos personales, calificaciones profesionales y experiencia laboral. El tratamiento de la información por parte de las agencias de empleo no deberá conllevar a afectar la intimidad personal y familiar del solicitante.

Artículo 9º.- Las Agencias Privadas de Empleo deberán brindar idénticas oportunidades a todos los solicitantes de empleo, encontrándose prohibidas las prácticas que constituyan actos de discriminación y alteración de igualdad de trato.

Artículo 10º.- Las Agencias Privadas de Empleo comunicarán a la Autoridad Administrativa de Trabajo, el cambio de su domicilio con cinco (5) días de anticipación, y el cambio de denominación o razón social, dentro de los cinco (5) días posteriores de haberse producido el hecho.

Artículo 11º.- La inscripción en el registro quedará sin efecto en los siguientes casos:

1) El vencimiento del plazo, sin que se haya tramitado oportunamente su renovación.
2) Cuando se verifique la falsedad de la información brindada a la Autoridad Administrativa de Trabajo al momento de solicitar la inscripción o renovación del registro.
3) Por infracción reiterada de las obligaciones contenidas en el presente Decreto Supremo.
4) Por incumplimiento del deber de información contenido en el artículo 13º del presente Decreto Supremo.

Artículo 12º.- Las empresas que desempeñen la actividad a que se refiere el artículo 2º del presente Decreto Supremo, sin contar con el registro actualizado ante la dependencia correspondientes, serán sancionados con multa en virtud de lo establecido en el literal b) del numeral 19.1 del artículo 19º de la Ley General de Inspección y Defensa del Trabajador, concordante con el artículo 7º de la Ley Nº 26935.

La sanción es impuesta por la Autoridad Administrativa de Trabajo a quien le hubiere correspondido el registro, con un monto que puede ser entre una Unidad Impositiva Tributaria y tres Unidades Impositivas Tributarias.

Artículo 13º.- Las Agencias Privadas de Empleo registradas de acuerdo a lo prescrito por el presente Decreto Supremo, deberán comunicar trimestralmente a la Autoridad Administrativa de Trabajo, de acuerdo a los formatos aprobados para tal efecto, la información estadística laboral relacionada con su oferta y demanda de mano de obra, frecuencia de colocación, ocupaciones y sectores de la actividad económica en las que se intermedia, número de solicitantes de empleo presentados, rechazados y colocados en las empresas, así como los importes de las remuneraciones asignadas a estos últimos.

Artículo 14º.- A través de la inspección de trabajo se supervisará el cumplimiento de las obligaciones de las Agencias Privadas de Empleo y el respeto a los derechos de los solicitantes de empleo establecidos por las normas de la materia.

Artículo 15º.- El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante Resolución Ministerial, expedirá las disposiciones complementarias a las contenidas en el presente Decreto Supremo.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Primera.- Las empresas que a la fecha de entrada en vigencia de la presente norma se encontrasen funcionando como Agencias Privadas de Empleo, procederán a registrarse conforme a lo previsto en la presente norma, dentro de los 90 (noventa) días naturales de su vigencia.

Segunda.- Inclúyase en la relación de actividades económicas que requieren de fiscalización previa para obtener los registros administrativos y autorizaciones sectoriales necesarios para el inicio de sus actividades, a que se refiere el artículo 1º de la Ley Nº26935, la actividad de obtención y dotación de personal.

Tercera.- El presente Decreto Supremo será refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, el Ministro de la Producción y el Ministro de Economía y Finanzas.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintidós días del mes de mayo del año dos mil tres.

ALEJANDRO TOLEDO
Presidente Constitucional de la República

FERNANDO VILLARÁN DE LA PUENTE
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

EDUARDO IRIARTE JIMÉNEZ
Ministro de la Producción

JAVIER SILVA RUETE
Ministro de Economía y Finanzas

09848

Modifican artículo de decreto que aprobó el Reglamento de la Ley del Trabajo Portuario

DECRETO SUPREMO
Nº 006-2003-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, la Ley Nº 27626, reglamentada por el Decreto Supremo Nº 003-2002-TR, establece que la intermediación laboral sólo podrá prestarse por empresas de servicios constituidas como personas jurídicas de acuerdo a la Ley General de Sociedades o como Cooperativas conforme a la Ley General de Cooperativas; entidades que tienen como objeto exclusivo la prestación de servicios de intermediación laboral;

Que, resulta necesario hacer precisiones a la norma reglamentaria respecto del tema referido en el párrafo anterior;

De conformidad con el numeral 8 del Artículo 118º de la Constitución Política del Perú y el Artículo 37º del Decreto Legislativo Nº 560, Ley del Poder Ejecutivo;

DECRETA:

Artículo 1º.- Modifíquese el artículo 2º del Decreto Supremo Nº 003-2002-TR, el mismo que quedará redactado como sigue:

Artículo 2º.- Objeto social de las entidades de intermediación

Las entidades tienen como objeto exclusivo la prestación de servicios de intermediación laboral.

Las empresas de servicios temporales, complementarios y especializados pueden desarrollar simultáneamente las actividades de intermediación previstas en la Ley, siempre que ello conste así en su Estatuto y Registro.

Las cooperativas de trabajo temporal sólo pueden intermediar para supuestos de temporalidad y las cooperati-

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

vas de trabajo y fomento del empleo, para actividades complementarias y de alta especialización.

Las actividades accesorias, directamente vinculadas e indispensables para la realización de las actividades de intermediación laboral, son consideradas como parte del objeto social de las entidades.

Artículo 2º.- El presente Decreto Supremo es refrendado por el señor Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

Artículo 3º.- El presente Decreto Supremo entrará en vigencia al día siguiente de su publicación.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintidós días del mes de mayo de dos mil tres.

ALEJANDRO TOLEDO
Presidente Constitucional de la República

FERNANDO VILLARÁN DE LA PUENTE
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

09849

Autorizan viaje de funcionarios a Francia para participar en encuentro con institución dedicada a la prospección y observación del mercado laboral

RESOLUCIÓN MINISTERIAL
Nº 114-2003-TR

Lima, 20 de mayo de 2003

VISTOS; El Oficio Nº 057-2003-MTPE/DM, de fecha 30 de abril de 2003 del Despacho Ministerial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante carta de fecha 13 de marzo de 2003, el Consejero Cultural y de Cooperación de la Embajada en Francia en el Perú, cursa una invitación al señor Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, a fin de que designe a dos funcionarios del Sector que participarán en un encuentro que se llevará a cabo en la ciudad de Marsella, Francia, del 20 al 29 de mayo de 2003, encuentro que tiene como meta favorecer el intercambio de información y contactos adaptando los principios y de ser factible crear una institución como el CEREQ (Centre D'Estudes Et De Recherches Sur Les Qualifications), Institución que es reconocida internacionalmente por su calidad de trabajo en materia de prospección y observación del mercado laboral;

Que, dicho encuentro tiene como objetivo el de proporcionar informaciones sobre el modelo institucional y la metodología del trabajo CEREQ, sobre su metodología del análisis prospectivo de las ocupaciones, sobre el porvenir de los jóvenes en el mercado de trabajo, sobre las relaciones del CEREQ con sus socios en un contexto de descentralización administrativa así como el conocimiento de sus departamentos;

Que, del documento de visto, se ha designado a la señorita Astrid Aimée Sánchez Falero, Subdirectora de Formación Profesional y al señor Javier Rodríguez Cubas, Asesor Ad Honorem del Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y la Micro y Pequeña Empresa, como representantes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que participarán en el encuentro a que se refiere el primer considerando;

Que, en tal sentido y siendo de interés dicho encuentro para la institución, es necesario autorizar el viaje de los citados funcionarios, cuyos gastos de pasajes y viáticos serán cubiertos íntegramente por la entidad organizadora de dicho encuentro;

Con la visación del Director General de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto por la Ley Nº 27619, Ley que regula la autorización de viajes al exterior de funcionarios y servidores públicos; y su reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 047-2002-PCM, literal a) del Artículo 12º del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprobado por Resolución Ministerial Nº 173-2002-TR;

SE RESUELVE:

Artículo 1º.- Autorizar el viaje de la señorita ASTRID AIMÉE SÁNCHEZ FALERO, Subdirectora de Formación Profesional y al señor JAVIER RODRÍGUEZ CUBAS, Asesor Ad Honorem del Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y la Micro y Pequeña Empresa, a la ciudad de Marsella, Francia, del 20 al 29 de mayo de 2003, para los fines expuestos en la parte considerativa de la presente Resolución.

Artículo 2º.- Los gastos que irrogue el cumplimiento de la presente Resolución serán cubiertos por el Consejo Cultural y de Cooperación de la Embajada de Francia en el Perú.

Artículo 3º.- Dentro de los quince (15) días calendario siguientes de efectuado el viaje, los referidos funcionarios deberán presentar ante el Titular del Sector un informe describiendo las acciones realizadas y los resultados obtenidos durante el viaje autorizado.

Artículo 4º.- La presente Resolución Ministerial no otorga derecho a exoneración o liberación de impuestos aduaneros de ninguna clase o denominación.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

FERNANDO VILLARÁN DE LA PUENTE
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

09717

TRANSPORTES Y COMUNICACIONES

Autorizan viaje de inspectores de la Dirección General de Aeronáutica Civil a EE.UU. con fines de capacitación

RESOLUCIÓN MINISTERIAL
Nº 386-2003-MTC/02

Lima, 21 de mayo de 2003

CONSIDERANDO:

Que, la Ley Nº 27619, que regula la autorización de viajes al exterior de servidores y funcionarios públicos, en concordancia con sus normas reglamentarias aprobadas por Decreto Supremo Nº 047-2002-PCM, establece que para el caso de los servidores y funcionarios públicos de los Ministerios, entre otras entidades, la autorización de viaje se otorgará por Resolución Ministerial del Sector que corresponda, la cual será publicada en el Diario Oficial El Peruano con anterioridad al viaje, con excepción de las autorizaciones de viaje que no irroguen gastos al Estado;

Que, para el logro de los objetivos como Autoridad Aeronáutica Civil en el Perú, de acuerdo con la Ley Nº 27261, Ley de Aeronáutica Civil del Perú, la Dirección General de Aeronaútica Civil requiere de inspectores habilitados y calificados en el desarrollo de las funciones de inspección, fiscalización, supervisión y control, en lo que se refiere a chequeos a la tripulación técnica de los operadores aéreos certificados;

Que, según Informe Nº 054-2003-MTC/12.04, del Director de Seguridad Aérea de la Dirección General de Aeronáutica Civil, se ha considerado conveniente la participación de los señores Alfredo Federico Álvarez Zevallos, Moisés Rondón Rondón, Ricardo Pazos Raygada y Elías Ellard Robles Stambury, inspectores de la mencionada Dirección General, en el curso de entrenamiento de vuelo en simulador, inicial y refresco, en equipo DC-10, que brinda Aeroservice Aviation Center Inc., en la ciudad de Miami, Florida, Estados Unidos de América, durante los días 27 de mayo al 17 de junio del 2003, puesto que tal capacitación en operaciones de aviación es necesaria para el adecuado cumplimiento de sus funciones en el marco de la Ley Nº 27261, Ley de Aeronáutica Civil del Perú;

Que la citada capacitación será financiada dentro del marco del Acuerdo de Gestión de Servicios Nº PER/01/801, suscrito por el Ministerio de Transportes y Comunica-

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

RESOLUCIÓN DIRECTORAL
N° 030-2007-PRODUCE/DGA

Lima, 11 de abril del 2007

Visto los Escritos con Registro Nºs. 00085196 y Adjunto 01, del 29 de diciembre del 2006 y 20 de febrero del 2007, respectivamente, presentado por la empresa PREMIUM FISH S.A.C., sobre la solicitud de concesión para desarrollar la actividad de acuicultura a mayor escala.

CONSIDERANDO:

Que el artículo 14°, numeral 14.1 de la Ley N° 27460, Ley de Promoción y Desarrollo de la Acuicultura dispone que el Ministerio de Pesquería (hoy Ministerio de la Producción) otorga concesiones para el desarrollo de la acuicultura en terrenos de dominio público, fondos o aguas marinas y continentales;

Que conforme a lo establecido en los artículos 19° y 20° del Reglamento de la Ley de Promoción y Desarrollo de la Acuicultura, aprobado por Decreto Supremo N° 030-2001-PE, el acceso a la actividad de acuicultura en terrenos públicos, fondos o aguas marinas y continentales, se obtiene a través del otorgamiento de la concesión respectiva, previo cumplimiento de los requisitos señalados en el Texto Único de Procedimientos Administrativos del Ministerio de la Producción aprobado por Decreto Supremo Nº 035-2003-PRODUCE y asimismo, previa a la suscripción de un Convenio de Conservación, Inversión y Producción Acuícola con la Dirección General de Acuicultura;

Que mediante Resolución Directoral Nº 301-2005/DCG, del 14 de junio del 2005, la Dirección General de Capitanías y Guardacostas del Ministerio de Defensa, designa como extensión hábil para el desarrollo de la actividad de maricultura, a favor del Ministerio de la Producción, la zona de la Ensenada Guañape, distrito y provincia de Virú, departamento de La Libertad;

Que mediante los escritos del visto, el recurrente, solicita concesión para desarrollar la actividad de acuicultura a mayor escala, mediante el cultivo del recurso "Concha de Abanico" (Argopecten purpuratus), en un área de mar de 103.69264 Has, ubicada en la zona de la Ensenada Guañape, distrito y provincia de Virú, departamento de La Libertad;

Que el Estudio de Impacto Ambiental presentado por el recurrente a efectos de obtener la concesión solicitada, ha sido calificado favorablemente por la Dirección General de Asuntos Ambientales de Pesquería, mediante el Certificado Ambiental de Estudio de Impacto Ambiental Nº 054-2006-PRODUCE-DIGAAP;

Que de la evaluación efectuada a los documentos presentados, se desprende que la recurrente ha cumplido con los requisitos sustantivos y los procedimentales, establecidos en el Procedimiento Nº 37 del Texto Único de Procedimientos Administrativos del Ministerio de la Producción, aprobado por Decreto Supremo Nº 035-2003-PRODUCE;

Estando a lo informado por la Dirección de Maricultura y con la opinión favorable de la instancia legal correspondiente;

De conformidad con lo establecido en la Ley Nº 27460 – Ley de Promoción y Desarrollo de la Acuicultura, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo Nº 030-2001-PE, y el Texto Único de Procedimientos Administrativos del Ministerio de la Producción, aprobado por Decreto Supremo Nº 035-2003-PRODUCE; y,

En uso de las atribuciones conferidas por el artículo 118º del Reglamento de la Ley General de Pesca aprobado por Decreto Supremo Nº 012-2001-PE;

SE RESUELVE:

Artículo 1° . - Otorgar a favor de la empresa PREMIUM FISH S.A.C. concesión para desarrollar la actividad de acuicultura a mayor escala, mediante el cultivo del recurso "Concha de Abanico" (Argopecten purpuratus), en un área de mar de 103.69264 Has, ubicada en la zona de la Ensenada Guañape, distrito y provincia de Virú, departamento de La Libertad, delimitada por las siguientes coordenadas geográficas (DATUM WGS 84)

VÉRTICE	LATITUD SUR	LONGITUD OESTE
A	8° 22' 44.4936"	78° 59' 35.8368"
B	8° 22' 44.4936"	78° 59' 03.9012"
C	8° 23' 19.0248"	78° 59' 03.9012"
D	8° 23' 19.0248"	78° 59' 35.8368"

Artículo 2° .- La concesión para desarrollar la actividad de acuicultura a que se contrae el artículo precedente comprende, acondicionamiento del medio, obtención de larva planctónica y semilla, siembra, crianza y cosecha; dentro de las coordenadas que delimitan su concesión.

Artículo 3° .- La concesión a que se refieren los artículos precedentes se otorga por un plazo de treinta (30) años, renovables por períodos iguales; debiendo la titular de la concesión cumplir con lo establecido en el Convenio de Conservación, Inversión y Producción Acuícola, así como:

- Tramitar ante la Dirección General de Capitanías y Guardacostas del Ministerio de Defensa, la correspondiente autorización para la ocupación del área acuática, en un plazo máximo de 30 días calendario de otorgada la concesión.
- Tramitar ante el Ministerio de la Producción la autorización para la instalación de colectores para el abastecimiento de semilla o larva, cuando dicha actividad se realice fuera del área de la concesión otorgada.
- Presentar informes semestrales a la Dirección General de Acuicultura, con copia a la Dirección Regional de la Producción La Libertad, sobre las actividades realizadas y los resultados obtenidos en el desarrollo del cultivo.
- Obtener la calificación sanitaria emitida por la Dirección de Inspección y Control Sanitario del Instituto Tecnológico Pesquero del Perú – ITP, y presentar a la Dirección General de Acuicultura y a la Dirección Regional correspondiente, antes de dar inicio a sus actividades de cosecha.

Artículo 4° .- La utilización del objeto de la concesión con una finalidad distinta a aquella por la cual se otorgó, el incumplimiento de los objetivos prefijados en el proyecto que motivó su otorgamiento, no acreditar la ejecución de su proyecto dentro de los plazos establecidos en la normatividad vigente, el incumplimiento del Convenio de Conservación, Inversión y Producción Acuícola, el incumplimiento de las normas ambientales y de lo establecido en la presente Resolución Directoral serán causales de caducidad del derecho concedido, sin perjuicio de las sanciones que correspondan.

Artículo 5° .- Transcríbase la presente Resolución Directoral a la Dirección Regional de la Producción La Libertad, Dirección General de Seguimiento, Control y Vigilancia, Dirección General de Asuntos Ambientales de Pesquería y a la Dirección General de Capitanías y Guardacostas del Ministerio de Defensa.

Regístrese, comuníquese y publíquese

PAOLA CAVERO CERRATO
Directora General de Acuicultura

53925-2

TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

Modificación del Artículo 1º del Decreto Supremo Nº 003-2002-TR, Reglamento de la Ley que regula la actividad de las Empresas Especiales de Servicios y Cooperativas de Trabajadores

DECRETO SUPREMO
Nº 008-2007-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

CONSIDERANDO:

Que, el Decreto Supremo Nº 003-2002-TR aprueba el Reglamento de la Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores estableciendo los requisitos legales para la realización de actividades de intermediación laboral;

Que, la actual reglamentación de la intermediación laboral en empresas de servicios y cooperativas, establece una diferenciación entre actividades principales, complementarias y altamente especializadas;

Que, el Estado debe garantizar el correcto uso de las formas de contratación de personal, por lo que le corresponde velar por el cumplimiento de los supuestos permitidos de intermediación laboral a efectos de evitar que se vulneren los derechos de los trabajadores cuando corresponda un mecanismo de contratación directa;

Que, a efectos de garantizar una adecuada utilización del mecanismo de intermediación laboral, respecto de la ley y de los derechos laborales de los trabajadores; es necesario dotar de un contenido detallado a las definiciones que la norma reglamentaria establece respecto de las actividades principales y complementarias;

Que, en tal sentido, resulta necesario introducir modificaciones al Reglamento precisando los términos que permitan distinguir lo que constituye actividad principal de una actividad complementaria a efectos de obtener una adecuada aplicación de las normas sobre intermediación laboral;

De conformidad con lo regulado en el numeral 8 del artículo 18º de la Constitución Política del Perú; el artículo 3º del Decreto Legislativo Nº 560, Ley del Poder Ejecutivo; Ley Nº 28385 y en la Ley Nº 27711, Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

DECRETA:

Artículo 1º.- Modifíquese el artículo 1º del Decreto Supremo Nº 003-2002-TR, en los siguientes términos:

"Artículo 1º.- De las definiciones

Actividad principal: Constituye actividad principal de la empresa usuaria aquélla que es consustancial al giro del negocio. Son actividad principal las diferentes etapas del proceso productivo de bienes y de prestación de servicios: exploración, explotación, transformación, producción, organización, administración, comercialización y en general toda actividad sin cuya ejecución se afectaría y/o interrumpiría el funcionamiento y desarrollo de la empresa.

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, tal como las actividades de vigilancia, seguridad, reparaciones, mensajería externa y limpieza.

La actividad complementaria no es indispensable para la continuidad y ejecución de la actividad principal de la empresa usuaria.

(...)".

Artículo 2º.- Vigencia

El presente decreto supremo entra en vigencia a los sesenta (60) días hábiles de su publicación.

Artículo 3º.- Refrendo

El presente decreto supremo es refrendado por la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintiséis días del mes de abril del año dos mil siete.

ALAN GARCÍA PÉREZ
Presidente Constitucional de la República

SUSANA ISABEL PINILLA CISNEROS
Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

54442-3

TRANSPORTES Y COMUNICACIONES

Autorizan viajes de Inspectores de la Dirección General de Aeronáutica Civil a EE.UU. en comisión de servicios y sin irrogar gastos al Estado

RESOLUCIÓN SUPREMA
N° 026-2007-MTC

Lima, 26 de abril de 2007

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 27619, en concordancia con su norma reglamentaria aprobada por Decreto Supremo N° 047-2002-PCM, regula la autorización de viajes al exterior de servidores, funcionarios públicos o representantes del Estado;

Que, el literal b) del numeral 3 del artículo 4° de la Ley N° 28927, Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2007, publicado el 12 de diciembre de 2006, establece que quedan prohibidos los viajes al exterior de servidores o funcionarios públicos con cargo a recursos públicos, habiéndose previsto excepciones las cuales serán autorizadas mediante Resolución Suprema refrendada por el Presidente del Consejo de Ministros;

Que, la Ley N° 27261, Ley de Aeronáutica Civil del Perú, establece que la Autoridad Aeronáutica Civil es ejercida por la Dirección General de Aeronáutica Civil, como dependencia especializada del Ministerio de Transportes y Comunicaciones;

Que, en virtud a dicha competencia la Dirección General de Aeronáutica Civil es responsable de la vigilancia de la seguridad de las operaciones aéreas, seguridad que comprende la actividad de chequear las aptitudes del personal aeronáutico de los explotadores aéreos así como el material aeronáutico que emplean;

Que, los explotadores aéreos han presentado ante la autoridad aeronáutica civil distintas solicitudes para ser atendidas durante el mes de mayo de 2007, acompañando los requisitos establecidos en el marco del Procedimiento N° 05 correspondiente a la Dirección General de Aeronáutica Civil, previstos en el Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA) del Ministerio de Transportes y Comunicaciones;

Que, los solicitantes han cumplido con el pago de los derechos de tramitación correspondientes al Procedimiento a que se refiere el considerando anterior, ante la Dirección de Tesorería del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, en tal sentido, los costos de los respectivos viajes de inspección, están íntegramente cubiertos por las empresas solicitantes de los servicios, incluyendo el pago de los viáticos y la Tarifa Única de Uso de Aeropuerto;

Que, dichas solicitudes han sido calificadas y aprobadas por la Dirección de Seguridad Aérea de la Dirección General de Aeronáutica Civil, conforme a lo señalado por el Texto Único de Procedimientos Administrativos del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, según se desprende de las respectivas órdenes de inspección, y referidas en el Informe N° 0205-2007-MTC/12 de la Dirección General de Aeronáutica Civil;

De conformidad con lo dispuesto por la Ley N° 27261, Ley N° 27619, Ley N° 28927, Decreto Supremo N° 047-2002-PCM, y estando a lo informado por la Dirección General de Aeronáutica Civil;

Estando a lo acordado;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Autorizar los viajes en comisión de servicios de los Inspectores de la Dirección General de Aeronáutica Civil del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, que se efectuarán entre el 11 al 19 de mayo de 2007, de acuerdo con el detalle consignado en el anexo que forma parte integrante de la presente resolución, sustentado en los Informes N° 138-2007-MTC/12.04 y N° 0205-2007-MTC/12.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Con el visado del Director General de la Oficina General de Asesoría Jurídica;

De conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo Nº 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo Nº 005-90-PCM, el literal e) del artículo 9º de la Ley Nº 27657 - Ley del Ministerio de Salud y la Resolución Ministerial Nº 1879-2002-SA/DM;

SE RESUELVE:

Artículo 1º.- Instaurar proceso administrativo disciplinario al señor Víctor Yncalla Machaca Técnico Administrativo I, Nivel STB, por los motivos expuestos en la parte considerativa de la presente Resolución.

Artículo 2º.- Remitir los antecedentes administrativos a la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios, para su respectivo diligenciamiento.

Regístrese y comuníquese.

JOSÉ GILMER CALDERÓN YBERICO
Viceministro de Salud

110714-1

TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

Amplían artículo del D.S. Nº 003-2002-TR referido a la tercerización de servicios

DECRETO SUPREMO
Nº 020-2007-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, la Ley Nº 27626, Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores, norma la actividad de intermediación laboral;

Que, a través del Decreto Supremo Nº 003-2002-TR se reglamenta la Ley Nº 27626, incluyendo disposiciones específicas sobre la tercerización de servicios;

Que, es necesario dictar disposiciones orientadas a garantizar el cumplimiento de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores que laboran en empresas en tercerización de servicios y trabajadores bajo contratos de trabajo sujetos a modalidad, reconocidos en los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por el Perú, los contenidos en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, especialmente los artículos 3º, 4º y 30º; y el artículo 79º y otros de la Ley de Competitividad y Productividad Laboral, aprobada mediante Decreto Supremo Nº 003-97-TR, aplicables a todos los trabajadores;

Que, en relación con la garantía de recurrir al Poder Judicial y la Autoridad Administrativa de Trabajo, es necesario precisar el derecho de los trabajadores a accionar ante la inspección del trabajo y la judicatura, conforme éstos lo decidan;

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 118º inciso 8) de la Constitución Política del Perú y en la Ley del Poder Ejecutivo, aprobada por el Decreto Legislativo Nº 560, que regulan la potestad del Poder Ejecutivo de expedir decretos supremos que reglamenten las Leyes, en este caso en materia laboral;

DECRETA:

Artículo 1º.- Amplíese el artículo 4º incorporándose los artículos 4º-A, 4º-B y 4º-C al Decreto Supremo Nº 003-2002-TR, los que quedan redactados de la siguiente manera:

"Artículo 4º.- De la tercerización de servicios

No constituye intermediación laboral los contratos de gerencia conforme al artículo 193º de la Ley General de Sociedades, los contratos de obra, los procesos de tercerización externa, los contratos que tienen por objeto que un tercero se haga cargo de una parte integral del proceso productivo de una empresa y los servicios prestados por empresas contratistas o subcontratistas, siempre que asuman las tareas contratadas por su cuenta y riesgo, que cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales, y cuyos trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación.

Pueden ser elementos coadyuvantes para la identificación de tales actividades, la pluralidad de clientes, el equipamiento propio y la forma de retribución de la obra o servicio, que evidencien que no se trata de una simple provisión de personal.

Artículo 4º-A.- Desplazamiento de personal a unidades de producción de una empresa principal

Los contratos que ejecutan alguna de las modalidades establecidas en el artículo 4º del presente decreto supremo, con desplazamiento de personal a las unidades productivas o ámbitos de la empresa principal, no pueden tener por objeto afectar los derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores, y deben constar por escrito, especificando cuál es la actividad empresarial a ejecutar y en qué unidades productivas o ámbitos de la empresa principal se realiza.

Las empresas que desplazan personal deben contar con recursos económicos suficientes para garantizar el pago de obligaciones laborales y de seguridad social de los trabajadores desplazados.

Artículo 4º-B.- Desnaturalización

La contratación de servicios que incumpla las disposiciones del artículo 4º del presente decreto supremo, o que implique una simple provisión de personal, origina que los trabajadores desplazados tengan una relación de trabajo directa con la empresa principal.

Artículo 4º-C.- Garantía de derechos laborales

Los trabajadores bajo contratos de trabajo sujetos a modalidad, conforme al artículo 79º de la Ley de Competitividad y Productividad Laboral, aprobada mediante Decreto Supremo Nº 003-97-TR, tienen iguales derechos que los trabajadores contratados a tiempo indeterminado. Este derecho se aplica a los trabajadores desplazados en una tercerización de servicios, que estén bajo contratos de trabajo sujetos a modalidad, respecto de su empleador.

Los trabajadores desplazados en una tercerización de servicios, cualquiera fuere la modalidad de contratación laboral utilizada, como todo trabajador contratado a tiempo indeterminado o bajo modalidad, tienen respecto de su empleador derecho a la libre sindicación, negociación colectiva y huelga; a la indemnización por despido arbitrario, a la indemnización por resolución arbitraria del contrato sujeto a modalidad, reposición por despido nulo y el pago de remuneraciones devengadas, cuando corresponda.

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, el derecho de negociación colectiva, interferir en la actividad de las organizaciones sindicales, sustituir trabajadores en huelga o afectar la situación laboral de los dirigentes amparados por el fuero sindical.

Cuando corresponda, los trabajadores pueden interponer denuncias ante la Autoridad Administrativa de Trabajo o recurrir al Poder Judicial para solicitar la protección de sus derechos colectivos, incluyendo los referidos en el párrafo segundo del presente artículo, a impugnar las prácticas antisindicales, incluyendo aquellas descritas en el párrafo tercero del presente artículo, a la verificación de la naturaleza de los

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

contratos de trabajo sujetos a modalidad de acuerdo al artículo 77º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, a impugnar la no renovación de un contrato para perjudicar el ejercicio del derecho de libertad sindical y de negociación colectiva o en violación del principio de no discriminación, y obtener, si correspondiera, su reposición en el puesto de trabajo, su reconocimiento como trabajador de la empresa principal, así como las indemnizaciones, costos y costas que corresponda declarar en un proceso judicial, sin perjuicio de la aplicación de multas.

En las denuncias ante la Autoridad Administrativa de Trabajo y en las acciones judiciales los trabajadores pueden plantear acumulaciones subjetivas u objetivas para el amparo de sus petitorios y, en general, todo acto procesal en el marco de la legislación de la materia."

Artículo 2º.- Vigencia y Refrendo

El presente Decreto Supremo es refrendado por la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo, y entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los diecinueve días del mes de setiembre del año dos mil siete.

ALAN GARCÍA PÉREZ
Presidente Constitucional de la República

SUSANA PINILLA CISNEROS
Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

110719-4

TRANSPORTES Y COMUNICACIONES

Otorgan concesión a América Móvil Perú S.A.C. para la prestación del servicio público móvil en área que comprende todo el territorio nacional

RESOLUCIÓN MINISTERIAL
Nº 518-2007-MTC/03

Lima, 13 de setiembre de 2007

CONSIDERANDO:

Que, el inciso 3) del artículo 75° del Texto Único Ordenado de la Ley de Telecomunicaciones, aprobado por el Decreto Supremo Nº 013-93-TCC, señala que corresponde al Ministerio de Transportes y Comunicaciones otorgar concesiones, autorizaciones, permisos y licencias en materia de telecomunicaciones;

Que, el artículo 121º del Texto Único Ordenado del Reglamento General de la Ley de Telecomunicaciones, aprobado por el Decreto Supremo Nº 020-2007-MTC, dispone que los servicios portadores, finales y de difusión de carácter público, se prestan bajo el régimen de concesión, la cual se otorga previo cumplimiento de los requisitos y trámites que establecen la Ley y el Reglamento y se perfecciona por contrato escrito aprobado por el Titular del Ministerio;

Que, el artículo 123º del Texto Único Ordenado del Reglamento General de la Ley de Telecomunicaciones, señala que el otorgamiento de la concesión, así como las asignaciones de espectro que correspondan, se efectuarán obligatoriamente por concurso público de ofertas cuando: a) En una determinada localidad o área de servicio, exista restricción en la disponibilidad de frecuencias o banda de frecuencias disponible, para la prestación de un determinado servicio público de telecomunicaciones, b) se señale en el Plan Nacional de Atribución de Frecuencias – PNAF;

Que, la Nota P53 del Plan Nacional de Atribución de Frecuencias – PNAF dispone que las Bandas 824 - 849 MHz y 869 - 894 MHz están atribuidas a título primario a los servicios públicos de telecomunicaciones móviles y/o fijos. El otorgamiento de concesión y la asignación de espectro para la explotación de dichos servicios serán mediante concurso público. Asimismo, señala que la Banda B' (846,5 - 849 MHz y 891,5 - 894 MHz) se encuentra atribuida para servicios públicos de telecomunicaciones en áreas rurales y lugares considerados de preferente interés social en todas las provincias que conforman el territorio del Perú, excepto en las áreas de Lima y Callao consideradas como Área 1, según la Resolución Ministerial Nº 439-91-TC/15.17, y su asignación es a solicitud de parte;

Que, el artículo 159º del Texto Único Ordenado del Reglamento General de la Ley de Telecomunicaciones, señala que mediante Resolución del Titular del Ministerio se podrá, para casos específicos, encargar a otra entidad la conducción del concurso público de ofertas y el otorgamiento de la buena pro;

Que, mediante la Resolución Ministerial Nº 735-2006-MTC/03, publicada el 21 de setiembre de 2006, el Ministerio de Transportes y Comunicaciones dispuso la realización del Concurso Público de Ofertas para el otorgamiento de la buena pro para la asignación de frecuencias y de ser el caso el otorgamiento de la concesión para la prestación del servicio público móvil en la Banda B: (835 - 845 MHz/880 - 890 MHz y 846,5 - 849 MHz/ 891,5 - 894 MHz) de acuerdo a las condiciones que se establezcan en las Bases del Concurso. Asimismo, encargó a la Agencia de Promoción de la Inversión Privada – PROINVERSIÓN, la conducción del citado Concurso Público de Ofertas, así como el correspondiente otorgamiento de la buena pro;

Que, mediante la Resolución Suprema Nº 102-2006-EF, publicada el 16 de diciembre de 2006, se ratificó el acuerdo del Consejo Directivo de la Agencia de Promoción de la Inversión Privada – PROINVERSIÓN, en virtud del cual se acordó incorporar al Proceso de Promoción de la Inversión Privada la entrega en concesión de la prestación del servicio público móvil en la Banda B: (835 - 845 MHz/880 - 890 MHz y 846,5 - 849 MHz/ 891,5 - 894 MHz), bajo los mecanismos y procedimientos establecidos en el Decreto Supremo Nº 059-96-PCM, sus normas complementarias, reglamentarias y conexas. Asimismo, se ratificó el acuerdo del Consejo Directivo de PROINVERSIÓN, adoptado en su sesión de fecha 27 de setiembre de 2006, mediante el cual se acordó aprobar el Plan de Promoción de la Inversión Privada de la entrega en concesión de la prestación del servicio público móvil en la Banda B;

Que, el 27 de julio de 2007, se adjudicó la buena pro de la Licitación Pública Especial para la Asignación de Frecuencias y la entrega en concesión al sector privado del servicio público móvil de la Banda B a la empresa AMÉRICA MÓVIL PERÚ S.A.C.;

Que, mediante Informe Nº 173-2007-MTC/27 la Dirección General de Concesiones en Comunicaciones, señala que es procedente el otorgamiento de concesión para la prestación del servicio público móvil a favor de la empresa AMÉRICA MÓVIL PERÚ S.A.C.;

De conformidad con lo dispuesto por el Texto Único Ordenado de la Ley de Telecomunicaciones, aprobado por el Decreto Supremo Nº 013-93-TCC, el Texto Único Ordenado del Reglamento General de la Ley de Telecomunicaciones, aprobado por el Decreto Supremo Nº 020-2007-MTC, el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, aprobado por el Decreto Supremo Nº 021-2007-MTC, la Resolución Suprema Nº 102-2006-EF, el Texto Único Ordenado de las normas con rango de Ley que regulan la entrega en concesión al sector privado de las obras públicas de infraestructura y de servicios públicos, aprobado por el Decreto Supremo Nº 059-96-PCM y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo Nº 060-96-PCM;

Con la opinión favorable del Director General de Concesiones en Comunicaciones y de la Viceministra de Comunicaciones;

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

PERÚ | Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo | Vice Ministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral | Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional

DIRECTIVA NACIONAL Nº 003-2009-MTPE/3/11.2

PROCEDIMIENTO PARA LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE EMPRESAS Y ENTIDADES QUE REALIZAN ACTIVIDADES DE INTERMEDIACIÓN LABORAL - RENEEIL

Lima, 02 de noviembre de 2009

I. CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución Ministerial Nº 022-2009-TR se han establecido las pautas para la emisión de directivas normativas de alcance nacional;
Con la Visación del Director Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional, de la Directora Nacional de Relaciones de Trabajo, del Director Nacional de Inspección del Trabajo y de la Directora General de la Oficina de Asesoría Jurídica, se eleva al Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral.

II. ENUNCIADO NORMATIVO U ORDEN MANDATO QUE SE IMPLEMENTA

De conformidad a la normatividad legal vigente se propone establecer pautas y procedimientos para la aplicación, evaluación y calificación adecuada de las actividades consideradas como intermediación laboral y el otorgamiento debido de la constancia de inscripción en el registro; teniendo como base legal a lo siguiente:

- **Ley N° 27626** - "Ley que regula la actividad de las Empresas Especiales de Servicios y de las Cooperativas de Trabajadores" - **09.ene.2002**.

- **Decreto Supremo N° 003-2002-TR**, se reglamenta la Ley Nº 27626 - "Establecen dispositivos 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" - **28.abr.2002**.

- **Decreto Supremo N° 006-2003-TR**, se "Modifica el Decreto que estableció disposiciones para la aplicación de las Leyes N°s 27626 y 27696, que regulan la Actividad de la Empresas Especiales de Servicios y Cooperativas de Trabajadores" - **24.ma.2003**.

- **Decreto Supremo N° 008-2007-TR**, se "modificación del articulo 1° del Decreto Supremo N° 003-2002-TR, Reglamento de la Ley que regula la actividad de las Empresas Especiales de Servicios y Cooperativas de Trabajadores" - **27.abr.2007**.

- **Decreto Supremo N° 020-2007-TR**, "amplían el artículo 4º del Decreto Supremo N° 003-2002-TR, referido a la Tercerización de Servicios"; en el cual se amplían los artículos 4-A, 4-B y 4-C, sobre desplazamiento de personal a unidades de producción de una empresa principal, desnaturalización y garantías de derechos laborales, respectivamente - **20.set.2007**.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

- **Ley N° 28806 -** "Ley General de Inspección del Trabajo" (Titulo IV Régimen de Infracciones y Sanciones en Materia de Relaciones Laborales, Seguridad Social y Salud en el Trabajo y Seguridad Social (capítulos I, II, y III, art. 31° al 42°) - **22.jul.2006**.

- **Decreto Supremo N° 019-2006-TR**, se reglamenta la Ley General de Inspecciones de Trabajo (Capitulo III Infracciones en Materia de Empleo y Colocación, art. 29° al 31° y Capitulo IV Infracciones de Empresas de Intermediación Laboral y Empresas Usuarias, art. 32° al 40°) - **29.oct.2006**.

- **Decreto Supremo Nº 019-2007-TR,** modifican el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo – **01.set.2007**

- **Directiva Nº 001-2007-MTPE/2/11.4,** Directiva Nacional para la Ejecución del Programa Nacional de Regularización y Verificación de Contratos a Plazo Fijo y su incidencia en el ejercicio de la Libertad Sindical y la Negociación Colectiva – **28.set.2007**

- **Directiva Nº 002-2007-MTPE/2/11.4**, Directiva Nacional para la Ejecución del Programa Nacional de Fiscalización en las Unidades de producción de las Empresas – **28.set.2009**

- **Directiva Nº 003-2007-MTPE/2/11.4**, Lineamientos para la Obtención de Información y Verificación de Empresas Contratistas y Subcontratistas en el Desarrollo de Inspecciones del Trabajo a nivel nacional – **28.set.2007**

- **Lineamiento Nº 001-2008-MTPE/2/11.4**, Lineamientos a Ejecutar por los Equipos de Inspectores Especializados comisionados a Empresas Mineras de diversas Regiones del país – **18.ene.2008**

- **Lineamiento Nº 010-2008-MTPE/2/11.4**, para la adecuada Fiscalización a nivel nacional de Empresas que desarrollan actividades de Intermediación Laboral – **20.ago.2008**

- **Ley Nº 26887 –** "Ley General de Sociedades" – **9.dic.1997**

- **Ley Nº 29381** - "Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo" – **16.junio.2009.**

- **Resolución Ministerial Nº 173-2002-TR** y sus modificatorias - "Aprueban Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo" – **30.jun.2002**

- **Resolución Ministerial Nº 055-2008-TR** - "Modificaciones al TUPA del MTPE" – **20.feb.2008**.

- **Resolución Ministerial Nº 192-2008-TR** – "Modificaciones del TUPA del MTPE" – **3.jul.2008**.

- **Ley Nº 28882** - "Ley de Simplificación de la Certificación Domiciliaria" – **16.set.2006.**

- **Ley Nº 27444** - "Ley de Procedimiento Administrativo General" – **11.abr.2001.**

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

- **Ley N° 29060** – "Ley del Silencio Administrativo" – **7.jul.2007**.

- **Decreto Legislativo Nº 1029** – "Modifica la Ley del Procedimiento Administrativo General – Ley Nº 27444 y la Ley del Silencio Administrativo – Ley Nº 29060" – **24.jun.2008.**

- **Decreto Supremo Nº 007-2008-TR** – "Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, Ley MYPE" – **30.set.2008.**

- **Decreto Supremo N° 022-2001-SA** – "Aprueban Reglamento Sanitario para las actividades de Saneamiento Ambiental en Viviendas y Establecimientos Comerciales, Industriales y de Servicios" -**18.jul.2001.**

- **Decreto Supremo N° 005-94-IN** – "Aprueban el Reglamento de Servicios de Seguridad Privada" – **12.may.1994**

III. JUSTIFICACIÓN DEL SENTIDO NORMATIVO O DE LA ORDEN O MANDATO:

Dado las modificaciones al Reglamento de la Ley Nº 27626 y la publicación de la Ley Nº 29245, se hace necesario modificar el instrumento técnico normativo que permita ejecutar, uniformizar, supervisar y administrar la inscripción en el Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de Intermediación Laboral - RENEEIL, lo cual significa:

a) Orientar la ejecución, evaluación, calificación y supervisión del RENEEIL en las Direcciones de Promoción del Empleo y Formación Profesional (DPEFP) y Zonas de Trabajo y Promoción del Empleo (ZTPE) de las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo de los Gobiernos Regionales.

b) Calificar adecuadamente los supuestos permitidos a través de la intermediación laboral.

c) Actualizar y adecuar los formatos que deben ser utilizados en el RENEEIL, los mismos que serán de uso obligatorio a nivel nacional.

d) Orientar a los Supervisores, Inspectores Laborales e Inspectores Auxiliares a fin de fiscalizar y verificar el cumplimiento de obligaciones laborales en materia de intermediación laboral.

IV. ALCANCE:

La presente Directiva, es de aplicación obligatoria por parte de:

1. Las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo (DRTPE) de los Gobiernos Regionales a nivel nacional:
   - Direcciones de Promoción del Empleo y Formación Profesional (DPEFP)
   - Zonas de Trabajo y Promoción del Empleo (ZTPE)
   - Oficinas de Mesa de Partes, entre otras oficinas enunciadas en la presente Directiva, que formen parte de las DRTPE.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

2. Las empresas y entidades que realizan actividades de intermediación laboral al momento de solicitar su inscripción o renovación en el Registro.

3. Los trabajadores que requieran ejercer sus derechos.

V. NORMAS:

5.1 Glosario de Términos

- **Intermediación laboral:** Es la prestación lícita de servicios a través de terceros (Empresas Especiales de Servicios), en la que intervienen trabajadores subordinados. Asimismo, constituyen supuestos de intermediación laboral, los servicios prestados por las Cooperativas de Trabajadores.

- **Actividad principal de la empresa usuaria:** Es aquella actividad que es consustancial al giro del negocio. La actividad principal, está compuesta por las diferentes etapas del proceso productivo de bienes y prestación de servicios: exploración, explotación, transformación, producción, organización, administración, comercialización y en general toda actividad sin cuya ejecución se afectaría y/o interrumpiría el funcionamiento y desarrollo de la empresa.

- **Actividad complementaria de la empresa usuaria:** Es aquella que es de carácter auxiliar, no vinculada a la actividad principal, y cuya ausencia o falta de ejecución no interrumpe la actividad empresarial. La actividad complementaria no es indispensable para la continuidad y ejecución de la actividad principal de la empresa usuaria.

- **Entidad:** Es aquella Empresa Especial de Servicios o Cooperativa de Trabajadores constituida como persona jurídica y cuyo objeto es sólo la intermediación laboral.
- **Sector competente:** Sector que otorga a través de una entidad o dependencia, los permisos, autorizaciones, licencias y registros u otros documentos similares.

- **Establecimientos anexos:** Operan en el caso que la empresa desarrolle sus actividades en más de un establecimiento, llámese: sucursal, agencia, oficina o local de servicios, los mismos que operan fuera del ámbito de la sede principal.

- **Contrato ocasional:** Se utiliza para atender necesidades transitorias de la empresa, diferentes de la actividad habitual del centro de trabajo. Su duración máxima es de seis meses al año.

- **Contrato de suplencia:** Se utiliza para sustituir temporalmente a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentra suspendido por alguna causa prevista en la legislación laboral o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo. El empleador deberá reservar el puesto a su titular quien conserva su derecho de readmisión en la empresa, operando con su reincorporación oportuna la extinción del contrato de suplencia. En esta modalidad se encuentran comprendidas las coberturas de puestos de trabajo estable, cuyo titular por razones de orden administrativo debe desarrollar temporalmente otras

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

labores en el mismo centro de trabajo. Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias, en todo caso, el contrato de suplencia deberá contener la fecha de su extinción.

5.2 Parámetros que deben tenerse en cuenta, a fin de calificar adecuadamente las actividades que pueden ser objeto de intermediación laboral.

Las DPEFP y ZTPE aplicarán los siguientes parámetros, al momento de calificar las solicitudes de inscripción en el RENEEIL:

a) <u>Intermediación de servicios temporales:</u>

a.1) La intermediación de servicios temporales se produce cuando una entidad constituida de acuerdo a la Ley General de Sociedades o a la Ley General de Cooperativas emplea a uno o más trabajadores con el fin de destacarlos temporalmente a una empresa usuaria (que podría ser una persona jurídica, una persona natural con negocio, etc.). La empresa usuaria ejerce las facultades de dirección y de supervisión de las tareas del personal destacado.

a.2) Los trabajadores destacados no podrán prestar servicios temporales que impliquen la ejecución permanente de las actividades principales de la empresa usuaria, y en el contrato de locación de servicios deberá constar que el destaque se efectúa bajo la modalidad de ocasionalidad y/o suplencia, para cubrir necesidades laborales transitorias a la actividad habitual de la usuaria o sustituir a un trabajador estable cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa prevista en la ley, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo.

a.3) El personal destacado bajo modalidad de servicios temporales, no podrá exceder el veinte por ciento del total de trabajadores de la empresa usuaria.

b) <u>Intermediación de servicios complementarios:</u>

b.1) Para los efectos de la presente Directiva Nacional, sólo se considera como actividades complementarias a las labores de vigilancia, seguridad, reparaciones, mensajería externa y limpieza.

Los encargos a terceros de las actividades empresariales que no se encuentren dentro del ámbito de esta Directiva Nacional, se rigen por la Ley Nº 29245, así como por sus normas complementarias y reglamentarias.

b.2) Las **municipalidades provinciales o distritales** sólo podrán intermediar las actividades que formen parte de sus funciones públicas (como la recolección de residuos sólidos, limpieza pública, el mantenimiento de parques y jardines, y el serenazgo), por mandato expreso de la ley.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

b.3) Los servicios de **mantenimiento** se pueden brindar de tres formas: preventivo, correctivo y predictivo. De estos, el único supuesto intermediable laboralmente es el mantenimiento correctivo, entendido como servicio de **reparaciones**, y que corresponde cuando los equipos se hayan malogrado o algunas de las piezas se hayan deteriorado.

b.4) De acuerdo a la normatividad vigente, los servicios de seguridad pueden ser prestados bajo diversas modalidades, debiendo considerarse sólo como intermediación laboral al **servicio de vigilancia privada**.

b.5) Para los casos en los que no se llegue a establecer claramente si se está llevando a cabo una intermediación laboral de las actividades de vigilancia, seguridad, reparaciones, mensajería externa y limpieza, se deberá verificar la existencia de los siguientes indicios:

- La intermediación de servicios complementarios implica el desarrollo de labores auxiliares o de apoyo para las empresas a las que se denomina usuarias.
- Las actividades complementarias no se encuentran vinculadas a las actividades principales de la empresa usuaria, por lo que su ausencia o falta de ejecución no interrumpe el funcionamiento y desarrollo de la misma.
- Las actividades complementarias son realizadas bajo la subordinación de la entidad de intermediación laboral, la cual efectúa un aporte mínimo de herramientas o implementos a sus trabajadores para el desarrollo y ejecución de dichas labores.
- Las actividades complementarias no forman parte de los procesos productivos de la empresa usuaria, ni de las distintas actividades organizativas de la misma.

c) <u>Intermediación de servicios especializados:</u>

c.1) Para los efectos de la presente Directiva Nacional, sólo se considera como actividades de alta especialización a las labores de saneamiento especializado (desinsectación, desratización, desinfección, desinfección de reservorios de agua -tanques elevados y cisternas-) y mantenimiento especializado.

Los encargos a terceros de las actividades empresariales que no se encuentren dentro del ámbito de esta Directiva Nacional, se rigen por la Ley Nº 29245, así como por sus normas complementarias y reglamentarias.

c.2) Para los casos en los que no se llegue a establecer claramente si se está llevando a cabo una intermediación laboral de las actividades de saneamiento y mantenimiento especializado, se deberá verificar la existencia de los siguientes indicios:

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

- La intermediación de servicios especializados implica el desarrollo de labores auxiliares o de apoyo para las empresas a las que se denomina usuarias.

- Las actividades de alta especialización viene a ser un tipo de actividades complementarias que se llevan a cabo en los establecimientos industriales.

- Las actividades de alta especialización son realizadas bajo la subordinación de la entidad de intermediación laboral, la cual efectúa un aporte de herramientas o implementos a sus trabajadores para el desarrollo y ejecución de dichas labores.

- Las actividades de alta especialización no forman parte de los procesos productivos de la empresa usuaria, ni de las distintas actividades organizativas de la misma.

5.3 Normas generales:

a) Ámbito de operaciones: El ámbito de operaciones de las entidades de intermediación laboral incluye su domicilio principal y los establecimientos anexos (si lo tuviere) que se encuentren autorizados en la Constancia de Inscripción en el RENEEIL; siempre y cuando las entidades hayan comunicado debidamente ante la AAT de la Región donde vaya a operar dicho establecimiento; el mismo, que se comunicará en el plazo de cinco (5) días hábiles del inicio de su funcionamiento.

b) Registro Único: Las entidades deben contar con un sólo registro mientras dure su vigencia. Todas aquellas modificaciones que se realicen al registro principal no generan una nueva numeración.

c) Numeración del Registro:
La numeración de los registros, se realiza en forma correlativa tanto para Empresas Especiales de Servicios como para Cooperativas de Trabajadores (sea para inscripción o renovación). La numeración de los registros se realiza por años y es único durante el año de vigencia.

VI. MECÁNICA OPERATIVA:

Para calificar las solicitudes de las entidades y otorgar adecuadamente las Resoluciones de Autorización, así como las Constancias de Inscripción en el Registro, se debe tener en cuenta el siguiente procedimiento:

6.1. Recepción de documentos:

Las solicitudes de las entidades, acompañadas de los documentos señalados como requisitos en el punto IV del Manual de Procedimientos para el RENEEIL, según sean los casos, serán ingresados por la Oficina de Trámite Documentario (Mesa de Partes) de las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo (DRTPE) o Zonas de Trabajo y Promoción del Empleo (ZTPE) y trasladados a las Direcciones de Promoción del Empleo y Formación Profesional (DPEFP) según corresponda, para su respectiva tramitación.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

6.2. Control de competencia:

Recibida la solicitud de las entidades, para iniciar el procedimiento, la Autoridad de oficio debe asegurarse de su propia competencia para proseguir con el normal desarrollo del procedimiento, siguiendo los criterios aplicables al caso de la materia, territorio y tiempo.

6.3. Conformación del expediente:

La DPEFP o ZTPE, será la encargada de elaborar el expediente, con la documentación presentada por las entidades, dicha documentación deberá encontrarse debidamente compaginada, foliada y en el orden regular correspondiente, de acuerdo a la fecha de presentación, manteniéndose así durante su tramitación. Los expedientes no deben exceder de doscientos (200) folios, salvo cuando el límite obligara a dividir documentos que constituyan un sólo texto, en cuyo caso se mantendrá su unidad.

El archivamiento de los documentos presentados por las entidades, debe seguir el siguiente orden:

- Hoja de trámite documentario (sólo para Lima).
- Solicitud presentada por la entidad.
- Copia literal vigente de la partida electrónica donde conste inscrita la constitución de la sociedad, incluyendo las últimas modificaciones referidas al capital social, objeto social, denominación y representante legal, debidamente inscritas en la oficina registral.
- Autorización del Sector competente.
- Declaración jurada donde consta el domicilio de la entidad, tanto de la sede principal como de cada establecimiento anexo (cuando así lo solicite).
- Copia del Documento Nacional de Identidad del representante legal (Gerente General).
- Declaración jurada del centro de trabajo donde se lleva la documentación.
- Tasa pagada por el procedimiento.
- Resolución que autoriza el otorgamiento de la Constancia respectiva.
- Constancia de Inscripción en el Registro.
- Constancia de la notificación de entrega del Registro a la entidad.

Todos los expedientes deberán contar con una carátula de acuerdo al **ANEXO 27**.

6.4. Evaluación del expediente:

La evaluación del expediente está a cargo del DPEFP, Jefe Zonal o del personal técnico de apoyo, según corresponda, quien será el responsable de la revisión adecuada tanto de los documentos presentados por las entidades como de la calificación debida de los servicios a ser autorizados. Para ello, tendrá en cuenta las siguientes pautas:

1) **Solicitud presentada por la entidad**, deberá señalar bajo que modalidad se efectúa el destaque del personal a la empresa usuaria, sea para prestar servicios temporales, complementarios o especializados, señalando la descripción específica de las actividades (para servicios complementarios y especializados).

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

2) Verificar que la documentación presentada por la entidad se encuentre de acuerdo a los **requisitos** establecidos para cada caso específico señalado en el Manual de Procedimientos.

3) **Registro Único del Contribuyente - RUC**: Las entidades consignarán el número de RUC en la solicitud que presentan para la inscripción en el registro. Las DPEFP o ZTPE, deben verificar el RUC ingresando a la página web de la SUNAT (*www.sunat.gob.pe*), a efectos de verificar el código de la actividad principal de la entidad (CIIU), y por lo tanto determinar si ésta se encuentra dentro de la clasificación de códigos señalados en el **ANEXO 28**.

4) Analizar la **Copia literal de la partida electrónica de la escritura**, que debe encontrarse con fecha actualizada a la fecha de presentación de la solicitud de inscripción, siendo de 30 días como máximo de antigüedad. De este documento debe verificar la siguiente información:

- Denominación o razón social / siglas:
  La denominación o razón social de la entidad, debe ser transcrita en la Resolución Directoral y la Constancia de Inscripción tal como lo señala la Copia Literal, incluyendo de manera obligatoria las siglas, si las tuviere.

- Domicilio principal de la entidad:
  Verificar que el domicilio de la entidad se encuentre en la zona de su competencia.
  Para consignar el domicilio de las sedes principales y establecimientos anexos de las entidades, en la Constancia de Inscripción, debe indicarse en forma detallada los siguientes datos: avenida, calle, jirón, urbanización, entre otros, y la numeración respectiva, debiendo detallarse el distrito, provincia y departamento donde se localiza la entidad.

  El domicilio de la entidad debe ser el mismo que se encuentra determinado en el Registro Único del Contribuyente – RUC.

- Objeto social
  Debe contener actividades que sean exclusivas de intermediación laboral y corresponder sólo a servicios que sean prestados a través del destaque efectivo del personal a las empresas usuarias; no debe contener actividades de comercio e industria, salvo que las mismas sean consideradas como actividades complementarias a la actividad principal.
  En lo que se refiere a los servicios complementarios, éstos deberán estar específicamente detallados.

- Capital social
  El capital social de las entidades debe estar acreditado en la copia literal de la partida electrónica escritura de constitución, suscrito y pagado no menor a 45 (cuarenta y cinco) Unidades Impositivas Tributarias al momento de su constitución. Las entidades que no cumplan con este requisito al momento de su constitución, deben acreditarlo a la fecha de presentación de la solicitud de inscripción en el RENEEIL. En ambos casos se tendrá como referencia a la Unidad Impositiva Tributaria del año en que se realizan dichos actos respectivamente.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

- Representante legal (Gerente General).
  El Gerente General es la única persona que representa a la entidad, salvo poder especial otorgado por escritura pública en el que se delegue la representación a otra persona.
  El nombre del representante legal debe guardar relación además con lo declarado ante la SUNAT; para ello, se deberá ingresar a la página Web de la SUNAT y verificar los datos correspondientes.

5) Verificar la **resolución del Sector correspondiente**, las entidades en forma previa a la autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo, y de acuerdo a los servicios establecidos en el **ANEXO 6**, deben presentar la autorización vigente del Sector correspondiente al momento de presentar la solicitud de inscripción en el RENEEIL, tanto de su sede principal como de cada uno de los establecimientos anexos.

   Cuando se registre una entidad con establecimientos anexos (sucursales, agencias, oficinas u otro tipo de establecimiento), la resolución o autorización del Sector competente deberá especificar el lugar donde operará cada establecimiento anexo.

   Debe tenerse en cuenta que la Dirección General de Control de Servicios de Seguridad, Control de Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil – DICSCAMEC del Ministerio del Interior, emite resoluciones de autorización por departamento y por actividad. Por lo tanto, se debe verificar que la entidad cuente con autorización para operar en la zona donde se encuentre el establecimiento respectivo; dicha resolución debe encontrarse vigente durante el año de vigencia del registro en el RENEEIL.

   Los servicios de seguridad privada, de acuerdo a la normatividad vigente, sólo pueden ser prestados a través de la vigilancia privada. Para efectos de verificar dicha información se ingresará a la página web del Ministerio del Interior: *http://www.dicscamec.gob.pe*.

6) **Declaración Jurada Domiciliaria**, la entidad presentará de acuerdo al formato correspondiente y debe corresponder al domicilio de la entidad; es una declaración jurada simple y escrita, en la que debe constar el domicilio actual de la entidad, tanto de la sede principal como de cada uno de los establecimientos anexos, indicando para cada caso: distrito, provincia y departamento.
   El domicilio que consigne la entidad en la Declaración Jurada debe guardar relación con el que figure en el Registro Único del Contribuyente – RUC, el mismo que será verificado ingresando a la página web de la SUNAT: *http://www.sunat.gob.pe*.

7) **Documento de Identidad del Representante Legal**: La fotocopia del documento debe corresponder al Gerente General de la entidad, salvo facultades expresas otorgadas a un tercero, el mismo que deberá ser acreditado con un poder por escritura pública.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

6.5. Calificación de las actividades solicitadas:

A efectos de resolver las solicitudes de autorización, el DPEFP o Jefe Zonal, previamente tiene que verificar si las actividades solicitadas por las entidades, corresponden a la intermediación laboral; para ello, debe tener en cuenta que dichas actividades no formen parte de la actividad principal de la empresa, que no formen parte del proceso productivo y que exista el destaque efectivo del personal a la empresa usuaria, debiendo tener en cuenta además los parámetros establecidos en el numeral 5.2 de la presente Directiva y la relación de códigos del CIIU que se indica en el **ANEXO 28**.

Luego de haber verificado y calificado los servicios a ser prestados por las entidades de intermediación laboral, se procederá a autorizarlas; para lo cual se debe expedir previamente una Resolución Directoral que autorice la expedición de la Constancia de Inscripción en el RENEEIL, la que debe corresponder a cualquiera de las siguientes situaciones:

a) **Si la entidad solicita autorización para desarrollar actividades que no son consideradas como intermediación laboral**.- A este efecto, la DPEFP o ZTPE, debe emitir una Resolución que declara improcedente la inscripción, cuando las actividades solicitadas no son de intermediación laboral, la misma que debe estar de acuerdo al formato del **ANEXO 29**.

b) **Si la entidad es notificada observándose el incumplimiento de algún(os) requisito(s) y ésta no cumple con subsanar(los) dentro del plazo otorgado por la Autoridad Administrativa de Trabajo**.- A este efecto la DPEFP o ZTPE, debe emitir una Resolución que declara improcedente la inscripción, cuando no cumple con subsanar el (o los) defecto(s) formal(es) advertido, la misma que debe estar de acuerdo al **ANEXO 30**.

c) Si la entidad cumple con todos los requisitos para la inscripción de una determinada actividad de intermediación laboral en el RENEEIL, pero sin embargo habiéndosele requerido **incumple con otros requisitos necesarios para el registro.-** A este efecto, la DPEFP o ZTPE, deberá emitir una Resolución que admite a trámite la inscripción y declarar la improcedencia sobre un extremo, la misma que debe estar de acuerdo al **ANEXO 31.**

d) **Si la entidad ha cumplido con todos los requisitos de ley** y se hayan calificado adecuadamente las actividades a ser autorizadas.- A este efecto la DPEFP o ZTPE, debe emitir una Resolución que admite a trámite la inscripción, la misma que debe estar de acuerdo al **ANEXO 32.**

6.6. Constancia de Inscripción en el Registro:

Una vez que las entidades cumplieron con el mandato de la Autoridad de Trabajo, acreditando la totalidad de los requisitos, y luego de haberse expedido la Resolución Directoral que autoriza el otorgamiento de la Constancia de Inscripción en el Registro, se procederá a autorizar a la entidad de acuerdo al formato establecido en el **ANEXO 33.**

Para ello, debe tener en cuenta lo siguiente:

a. **Características del formato:** El formato de la Constancia de Inscripción en el RENEEIL tiene las siguientes características:

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

- Logo del Gobierno Regional, dependiendo de las Directivas Regionales.
- Logo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Indicar la palabra "Constancia de Inscripción". En caso que la entidad modifique durante el año de vigencia del registro, algún dato con relación a la primera constancia, se debe consignar el título de: ampliación de actividades, ampliación de establecimientos anexos, variación de domicilio o de representante legal.
- Consignar los datos señalados en el punto b) referidos al contenido de la Constancia de Inscripción.
- En la Constancia de Inscripción se deberá consignar en el lado derecho y final, el domicilio de la Sede Regional que resuelve el procedimiento y el teléfono de la misma.

b. Contenido de la Constancia de Inscripción: deberá contener la siguiente información:

- Denominación del Registro.
- Modalidad de la Constancia.
- Nº de Registro.
- Denominación o razón social.
- N° de RUC.
- Código CIIU (a cuatro dígitos).
- Domicilio de la sede principal de la entidad (indicando el Distrito, Provincia y Departamento).
- Nombre del representante legal de la entidad.
- N° de registro expedido.
- Plazo de vigencia del registro
- Actividades autorizadas a través de la intermediación laboral, para lo cual debe tener en cuenta lo siguiente:

Descripción de los servicios:

- **Servicios temporales**.- cuando se otorgue la autorización por este tipo de intermediación, la Constancia de Inscripción en el Registro, deberá de indicar de manera textual y sin variaciones el siguiente texto:

  "Se dotará personal a las empresas usuarias sólo para desarrollar labores correspondientes a los contratos de naturaleza ocasional y de suplencia, no debiendo exceder del 20% de número total de trabajadores de la empresa usuaria"

- **Servicios complementarios**.- para otorgar autorización por este tipo de intermediación, se debe indicar de manera específica y detallada los servicios a ser brindados: mensajería externa, vigilancia, seguridad, limpieza y reparaciones (mantenimiento correctivo).

- **Servicios especializados.-** para otorgar autorización por este tipo de intermediación, se debe indicar de manera específica y detallada los servicios a ser brindados: saneamiento especializado (desinsectación, desratización, desinfección, desinfección de reservorios de agua -tanques elevados y cisternas-) y mantenimiento especializado.

- Luego del detalle de los servicios autorizados, se debe consignar el siguiente párrafo:

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

"Los servicios de intermediación autorizados en las modalidades señaladas en la presente Constancia de Inscripción no pueden suponer la ejecución permanente de las actividades principales de la empresa usuaria. Son actividades principales de la empresa usuaria, aquellas que resultan consustanciales al giro del negocio y que integran las diferentes etapas del proceso productivo de bienes o de prestación de servicios (tales como exploración, explotación, transformación, producción, organización, administración, comercialización), así como cualquier otra actividad sin cuya ejecución se afectaría y/o interrumpiría el funcionamiento y desarrollo de la empresa usuaria".

- Especificación del lugar o lugares donde desarrollarán sus actividades. Debiendo entenderse como tales a los domicilios de los Establecimientos Anexos, señalándose si éstos son: Sucursal, Agencia Oficina o Local de Servicios (debidamente verificados en la página web de la SUNAT).
- Fecha de expedición del registro.
- Firma de la Autoridad competente: DPEFP o Jefe Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo.

6.7. Modalidades de registros expedidos:

Existen modalidades para la expedición de registros a efectos de autorizar a las entidades de intermediación laboral, las que se clasifican de la siguiente manera:

6.7.1. Registro de entidades que tienen sólo sedes principales:

Si la entidad cumple con los requisitos señalados en el punto 4.1 del Manual de Procedimientos, la DPEFP o ZTPE, autorizará a la entidad, luego de calificar debidamente los servicios de intermediación laboral que serán prestados, teniendo para ello en cuenta los parámetros establecidos en la presente Directiva. Para ello, previamente se expedirá una **Resolución Directoral** **(VER ANEXO 32)** que disponga la inscripción de la entidad y la expedición de la Constancia de Inscripción en el Registro; en dicha Constancia se detallará en forma clara y precisa la información contenida en el punto 6.6 item a y b de la presente Directiva **(VER ANEXO 33)**.

El registro será expedido por el plazo de un (1) año, debiendo ser renovado antes de su vencimiento. Las **solicitudes de renovación**, podrán presentarse dentro de los **treinta (30) días anteriores** a su vencimiento y hasta el mismo día de la fecha de caducidad del registro. Vencido el plazo, el registro de la entidad se cancelará automáticamente, dejándose a salvo la posibilidad que la entidad pueda presentar una nueva solicitud de inscripción al RENEEIL generándose así un nuevo expediente.

6.7.2. Registro de entidades que cuentan con establecimientos anexos (sucursales, agencias, oficinas, locales de servicios):

Si la entidad cumple con los requisitos señalados en el punto 4.1 del Manual de Procedimientos, la DPEFP o ZTPE, autorizará a la entidad, luego de calificar debidamente los servicios de intermediación laboral que

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

serán prestados, teniendo para ello en cuenta los parámetros establecidos en la presente Directiva. Para ello, previamente se expedirá una **Resolución Directoral** **(VER ANEXO 32)**.que disponga la inscripción de la entidad y la expedición de la Constancia de Inscripción en el Registro; en dicha Constancia se detallará en forma clara y precisa la información contenida en el punto 6.6 item a y b de la presente Directiva. Además, se indicará el(los) domicilio(s) de los establecimientos anexos y la modalidad respectiva (sucursales, agencias, oficinas, locales de servicios) **(VER ANEXO 34).**

6.7.3. Registro de entidades cuando realizan ampliación de establecimientos anexos (sucursales, agencias, oficinas, locales de servicios):

Si la entidad, en fecha posterior al otorgamiento de su registro, solicita la apertura de otro establecimiento y cumple con los requisitos indicados en el punto 4.5 b) del Manual de Procedimientos, la DPEFP o ZTPE, debe realizar la modificación de la Constancia de Inscripción, indicando en la parte inferior de la numeración del registro, la palabra **"AMPLIACIÓN DE ESTABLECIMIENTOS ANEXOS"**.

Esta nueva Constancia debe contener los mismos datos de la primera Constancia, agregando sólo los domicilios de los nuevos establecimientos anexos en **letras negritas**. El plazo de vigencia se mantiene igual al primer registro **(VER ANEXO 35),** modificándose la fecha de expedición del registro.

6.7.4. Registro de entidades cuando realizan variación de domicilio:

Si la entidad, en fecha posterior al otorgamiento de su registro, pone en conocimiento de la Autoridad de Trabajo, la variación de su domicilio y cumple con los requisitos señalados en el punto 4.2 del Manual de Procedimientos, la DPEFP o ZTPE, debe realizar la modificación de la Constancia de Inscripción, indicando en la parte inferior de la numeración del registro, la palabra "**MODIFICACIÓN DE DOMICILIO**".

Esta nueva Constancia debe contener los mismos datos de la primera Constancia, modificando únicamente el domicilio, el mismo que debe ser consignado en **letras negritas** Debe mantener la misma numeración y el plazo de vigencia del primer registro, modificándose la fecha de expedición **(VER ANEXO 37).**

6.7.5. Registro de entidades cuando realizan variación de razón social:

Si la entidad, en fecha posterior al otorgamiento de su registro, pone en conocimiento de la Autoridad de Trabajo, la variación de su razón social y cumple con los requisitos señalados en el punto 4.3 del Manual de Procedimientos, la DPEFP o ZTPE, debe realizar la modificación de la Constancia de Inscripción, indicando en la parte inferior de la numeración del registro, la palabra **"VARIACIÓN DE RAZÓN SOCIAL".**

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Esta nueva Constancia debe contener los mismos datos de la primera Constancia, modificando únicamente la razón social de la entidad, el mismo que debe ser consignado en **letras negritas**. Debe mantener la misma numeración y el plazo de vigencia del primer registro, modificándose la fecha de expedición **(VER ANEXO 38).**

6.7.6. Registro de entidades cuando realizan ampliación del objeto social:

Si la entidad, en fecha posterior al otorgamiento de su registro, pone en conocimiento de la Autoridad de Trabajo, la ampliación del objeto social y cumple con los requisitos señalados en el punto 4.4 del Manual de Procedimientos, la DPEFP o ZTPE, debe realizar la modificación de la Constancia de Inscripción, indicando en la parte inferior de la numeración del registro, la palabra **"AMPLIACIÓN DE ACTIVIDADES".**

Esta nueva Constancia debe contener los mismos datos de la primera Constancia, modificando únicamente las actividades autorizadas anteriormente, debiendo **consignar en letras negritas** las nuevas actividades de intermediación laboral. Debe mantener la misma numeración y el plazo de vigencia del primer registro, modificándose la fecha de expedición **(VER ANEXO 39).**

6.7.7. Renovación de la inscripción en el Registro:

Cuando la entidad ha cumplido con los requisitos señalados en el punto 4.7 del Manual de Procedimientos, la DPEFP o ZTPE, procederá a expedir la Resolución Directoral **(VER ANEXO 32)** que autoriza otorgarle la Constancia de Renovación en el Registro **(VER ANEXO 40).**
Las Constancias de Renovación deben contener en la parte inferior a la numeración del registro, la palabra **"RENOVACIÓN".**

6.8. Toma de conocimiento de apertura de sucursales, agencias, oficinas y local de servicios:

Cuando las entidades hayan obtenido la Constancia de Inscripción en el RENEEIL, y deseen abrir establecimientos ubicados en lugares distintos a la sede principal, deberán comunicar dicha decisión a la Autoridad Administrativa de Trabajo del lugar donde se disponen a operar, a efectos de que ésta "tome conocimiento de la apertura de la sucursal, agencia, oficina o local de servicios" **mediante una notificación (VER ANEXO 36).**

VII. OBLIGACIONES DE LAS ENTIDADES:

Las entidades que realizan actividades de intermediación laboral, una vez que hayan obtenido la Constancia de Inscripción en el Registro, se encuentran obligadas a presentar ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, las siguientes obligaciones laborales y en el siguiente orden:

1. Contratos de locación de servicios suscritos con las empresas usuarias y sus adendas debidamente suscritas con las empresas usuarias sustentando las garantías de la prestación de servicios con la respectiva Carta Fianza.
2. Contratos suscritos con los trabajadores.
3. Nómina de trabajadores (para el caso de las Cooperativas).
4. Estadística trimestral.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

7.1 REGISTRO DE CONTRATOS SUSCRITOS CON LAS EMPRESAS USUARIAS:

Las entidades están obligadas a presentar una solicitud **(VER ANEXO 17)** dirigida a la DPEFP o ZTPE, adjuntando por duplicado las copias de los contratos de locación de servicios suscritos con la usuaria y la Hoja Informativa según formato **(VER ANEXO 18)**.

7.1.1 Presentación de contratos y Hojas Informativas, se deberá tener presente lo siguiente:

1. **Entrega de formatos:**
   La DPEFP o ZTPE, al momento de expedir la Constancia de Inscripción en el Registro, debe entregar a la entidad, el formato de la Hoja Informativa de los contratos suscritos con las empresas usuarias **(VER ANEXO 18)**.

2. **Recepción de los contratos:**
   Las DPEFP o ZTPE, sólo debe recepcionar información de las entidades que se encuentren debidamente registradas en sus zonas tanto como sedes principales como aquellas entidades con establecimientos anexos (sucursal, agencia, oficina o local de servicios) en las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo **(VER ANEXO 41).**

   Deberán comprobar que dicha información corresponde a una entidad debidamente registrada en el RENEEIL y que tenga como sede principal dentro de su zona de competencia, así como de aquellas entidades que tengan sus establecimientos anexos y hayan señalado sus domicilios en el lugar de destaque del trabajador, además de haber cumplido con comunicar debidamente la apertura de sus establecimientos anexos ante la Autoridad de Trabajo del lugar donde se encuentren destacados los trabajadores.

3. **Verificación de la información contenida en los contratos:**
   Cuando las entidades hayan cumplido con presentar los contratos suscritos con las empresas usuarias, la DPEFP o ZTPE debe verificar que el contenido de los mismos cumpla con las siguientes características establecidas por Ley:

   a) Descripción de las labores a realizar:
      Detallar el servicio sea de naturaleza temporal, complementaria o especializada, que es objeto de destaque a la empresa usuaria.

   b) Términos del contrato del personal destacado:
      En el contrato de locación de servicios suscrita con la empresa usuaria debe encontrarse en anexo, la relación de trabajadores, con el siguiente contenido:
      - Identificación del trabajador destacado (nombre completo y documento de identidad).
      - Cargo del personal destacado, deberá consignar la ocupación que desarrollará el trabajador, el que debe estar de acuerdo a las actividades autorizadas en el registro.
      - Remuneración del trabajador destacado, debe ser consignado en el anexo del contrato.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

- Plazo de destaque (inicio y término) del trabajador a la empresa usuaria, el mismo que tiene que circunscribirse dentro de la vigencia del contrato celebrado.

En los casos en que se ha previsto la renovación automática del contrato, éste deberá ser presentado en forma anual.

4. **Verificación de la información contenida en las Hojas Informativas:**
   Las DPEFP o ZTPE al momento de recepcionar los contratos, deben venir acompañados de las Hojas Informativas presentadas por las entidades, las mismas que deben contener toda la información completa referida a:

   Datos de la entidad:
   - Número de RUC
   - Denominación Social
   - Número de registro vigente
   - Lugar de registro
   - Tipo de establecimiento
   - Domicilio del establecimiento

   Información de los contratos celebrados con la usuaria:

   DE LA EMPRESA USUARIA:
   - Número de RUC
   - Denominación ó razón social
   - Descripción de la actividad principal (usuaria)
   - Domicilio de la empresa usuaria (Distrito-Provincia-Departamento).

   DEL CONTRATO DE LOCACION DE SERVICIOS:
   - Servicio que es contratado.
   - Datos del contrato de locación (Inicio-Término)
   - Número de trabajadores destacados (hombres, mujeres, discapacitados).
   - Monto del servicio contratado.
   - Monto de la carta fianza presentada a la usuaria.

   La verificación de la información está a cargo del Director de Promoción del Empleo y FP, Jefe Zonal o personal técnico de apoyo, responsables de verificar el contenido tanto de los contratos como de las hojas informativas.
   A fin de verificar la información de los domicilios de las entidades, deben ingresar a la página web de la SUNAT, realizando la búsqueda respectiva de los domicilios tanto de la sede principal como de cada establecimiento anexo.

5. **Presentación de la información:**
   La presentación de los contratos de locación de servicios constituye un procedimiento de aprobación automática, siempre que se cumpla con presentar todos los requisitos previstos en el TUPA. Caso contrario, se procederá a notificar a la empresa cuando no cumple con presentar lo requerido en la norma y las pautas establecidas en la presente Directiva, otorgándosele un plazo de diez (10) días hábiles para que

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

subsane las observaciones formuladas bajo apercibimiento de "tenerse por no presentado".

Si luego de verificado el contrato, se determina que se ha contratado por un servicio que no se encuentra autorizado, la DPEFP o ZTPE procederá a enviar una visita inspectiva a efectos de verificar los servicios que se viene prestando a la empresa usuaria.

6. **Lugar de presentación:**
   a) Las entidades que tengan sólo **sedes principales**, deben presentar los contratos y las hojas informativas en la sede del MTPE donde se encuentre ubicado el domicilio de la sede principal.

   b) Las entidades que cuenten con e**stablecimientos anexos** (sucursales, agencias, oficinas o locales de servicios), y que hayan puesto en conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo de los lugares donde se encuentren ubicados dichos establecimientos, deben presentar las hojas informativas en las sedes respectivas del MTPE (correspondientes a los lugares donde se ubiquen los establecimientos y existan trabajadores destacados).

   c) No hay centralización de la información; por lo tanto, las entidades deben cumplir con presentar la información en cada sede de la AAT del lugar donde se encuentren los trabajadores destacados y de acuerdo a la competencia.

7. **Plazo de presentación:**
   Los contratos suscritos con las empresas usuarias serán presentados ante la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los quince (15) días naturales de su suscripción.

   Las entidades que presenten los contratos de locación de servicios fuera de este plazo, serán considerados como extemporáneos, debiendo pagar la tasa correspondiente al porcentaje de la UIT establecido en el TUPA.

7.1.2 **Formas de suscripción de contratos de locación de servicios**, según la forma, se puede establecer tres:

a) Contratos suscritos sólo en sedes principales: Las entidades podrán suscribir contratos para ser ejecutados dentro de la localidad que se establece la sede principal de la entidad de intermediación laboral.

b) Contratos suscritos por la usuaria cuando tiene ámbito nacional: Las entidades podrán suscribir contratos con empresas usuarias cuando además de tener sede principal cuentan con establecimientos anexos en localidades distintas a la sede principal.

   Para este caso, el registro del contrato deberá realizarlo presentando el contrato original en la sede principal, y en cada uno de los establecimientos anexos deberá presentar una copia del cargo del contrato que cumplió con presentar en la sede principal.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

c) Contratos suscritos con la usuaria cuando la entidad de intermediación laboral cuenta con establecimientos anexos: Las entidades podrán suscribir contratos con empresas usuarias, cuando éstas cuenten con establecimientos anexos; para lo cual, se dará por cumplida la obligación ante la Autoridad de Trabajo con la presentación del contrato en cada una de las oficinas de los establecimientos anexos.

7.1.3 Archivamiento de la documentación: Se deben tener presente las siguientes pautas:

a) Los contratos de locación de servicios que presenten las entidades deben ser archivados en un file de palanca, los mismos que deben ser ordenados por fechas de presentación (meses).
b) Los contratos deben ir acompañados de las hojas informativas respectivas
c) Los contratos deben estar debidamente compaginados y foliados todas las hojas por meses.
d) Finalmente, todas las hojas informativas deben ser ingresadas obligatoriamente por las DPEFP o ZTPE, en la base de datos de excel creada para dicho efecto, el que será reportado semana a semana a la DPE/DNPEFP.

7.2 PRESENTACIÓN DE FIANZAS:

Las entidades deben tener en cuenta para la presentación de las fianzas, lo siguiente:

1. Recepción de la información:

Las fianzas se presentan ante la DPEFP o ZTPE, dependencia que será responsable de recepcionar, evaluar, conservar y custodiar las cartas fianza que le sean presentadas por las entidades. **(ANEXO 23)**

Las DPEFP o ZTPE deben informar mensualmente al Director General de Administración o quien haga sus veces y al Tesorero, las fianzas que presenten las entidades.

2. Formas de otorgar las fianzas:

Las entidades podrán presentar las siguientes clases de fianza:

a) A nombre del Ministerio: Presentando la original de la carta fianza, otorgada por una institución bancaria o financiera a favor de los trabajadores destacados
b) A favor de la empresa usuaria: La entidad estará obligada a presentar una copia certificada del documento que haya suscrito con la empresa usuaria a fin de garantizar el pago de los trabajadores destacados.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

3. Cobertura de la carta fianza:

Las cartas fianza de acuerdo a las modalidades deberán cubrir lo siguiente:

- Carta Individual: El monto señalado en el contrato, tendrá que cubrir 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.

- Carta Global: El monto señalado en los contratos, tendrán que cubrir 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.

En ambos casos, el monto de la carta fianza será consignado en una Declaración Jurada presentada por la entidad **(ANEXO 24)** y para los casos de renovación y/o reajuste de la carta fianza, dicha presentación se efectuará dentro de los tres días anteriores a su vencimiento.

4. Ejecución de la Carta Fianza:

Para la ejecución de la carta fianza a nombre del Ministerio, se deberá presentar la resolución judicial consentida o de última instancia, que ordene el pago respectivo en favor del trabajador. En caso de ejecución parcial de la carta fianza, el saldo se mantendrá como garantía hasta la fecha de su vencimiento.

En los supuestos de concurrencia de acreencias laborales, si el monto de la carta fianza no alcanza para cubrir dichos adeudos, el Ministerio tendrá en cuenta para el pago, la fecha de presentación de la comunicación de la parte interesada o en su defecto la fecha de expedición de la sentencia judicial correspondiente.

La empresa usuaria es solidariamente responsable con la entidad que le destaca trabajadores, para el pago de los derechos laborales de origen legal o colectivo que no estén cubiertos por la carta fianza.

En el caso de los organismos públicos, no resultan aplicables la disposiciones sobre carta fianza y solidaridad ya que se rigen por sus normas especiales de presupuesto y de contrataciones y adquisiciones del Estado.

5. Devolución de la carta fianza:

Las entidades podrán solicitar la devolución de las cartas fianza, presentando el formato de declaración jurada **(ANEXO 25)** donde se manifieste no tener ninguna demanda judicial.

La devolución procede en los siguientes casos:

- Sólo procederá la devolución de la carta fianza individual, si es que al vencimiento de la misma, no existiera demanda laboral presentada por los trabajadores ante sede jurisdiccional.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

- Sólo se procederá a la devolución de la carta fianza global, si es que al vencimiento de la misma y luego de transcurrido treinta (30) días de la conclusión de las actividades no existiera demanda laboral presentada por los trabajadores ante sede jurisdiccional. Se entiende que se da por concluidas sus actividades con el cierre de planillas; para tal efecto deberán anexar copia del cargo de la solicitud de cierre de planillas presentada al MTPE.

Las DPEFP o ZTPE para devolver las cartas fianza a la entidad, previamente deben elaborar un Acta de Entrega de Carta Fianza **(ANEXO 26)**, el mismo que deberá ser firmado por el representante legal de la entidad.

7.3 PRESENTACIÓN DE CONTRATOS SUSCRITOS CON LOS TRABAJADORES:

El procedimiento del registro de contratos de trabajo de trabajadores destacados de empresas y entidades que realizan actividades de intermediación laboral se encuentra a cargo de la Sub Dirección de Registros Generales en las DRTPE.

En este procedimiento, sólo para el caso de Lima Metropolitana las entidades deben ingresar información en el "Sistema de Contratos y Convenios de Modalidades Formativas Laborales" que se encuentra ubicado en el portal web del MTPE.

7.3.1 Presentación de contratos y Hojas Informativas, se deberá tener presente las siguientes pautas:

1. **Entrega de formatos:**
   La DPEFP o ZTPE, al momento de expedir la Constancia de Inscripción en el Registro, debe entregar a la entidad el formato de la Hoja Informativa de los contratos suscritos con los trabajadores **(VER ANEXO 19).**

2. **Recepción de los contratos:**
   Las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, sólo recepcionarán información de aquellas entidades que se encuentren debidamente registradas con sedes principales y de aquellas que hayan comunicado debidamente la apertura de sus establecimientos anexos (sucursal, agencia, oficina o local de servicios) en las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo.

3. **Lugar de presentación:**
   a) Aquellas entidades que tengan sólo **sedes principales**, deben presentar los contratos con las Hojas Informativas en la sede del MTPE correspondiente al domicilio de la sede principal.
   b) Las entidades que tengan e**stablecimientos anexos** (sucursales, agencias, oficinas o locales de servicios) que se encuentren debidamente inscritos en el RENEEIL y hayan puesto en conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo correspondiente a los lugares donde se encuentren ubicados dichos establecimientos, deberán presentar los contratos y las

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Hojas Informativas en las sedes respectivas del MTPE donde tenga a los trabajadores destacados.

c) No hay centralización de la información; por lo tanto, las entidades deben cumplir con presentar la información en cada sede de la AAT del lugar donde se encuentren los trabajadores destacados y de acuerdo a la competencia.

4. **Plazo de presentación:**
El plazo es de quince (15) días naturales de suscrito el contrato. Las entidades que presenten los contratos fuera de este plazo, serán considerados como extemporáneos, debiendo pagar la tasa correspondiente al porcentaje establecido en el TUPA.

7.3.2 **Del trámite interno de remisión de información a la DPEFP:** Las DPEFP deben recepcionar mensualmente de parte de la Sub Dirección de Registros Generales, las Hojas Informativas de los contratos con trabajadores; dependencia que debe verificar que la información presentada por las entidades, se encuentren debidamente llenadas (razón social, Nº de registro, Nº de RUC).

La Sub Dirección de Registros Generales debe remitir a la DPEFP las hojas informativas dentro del primer día hábil del mes culminado.

7.3.3 **Archivamiento de la documentación:** Se deben tener presente las siguientes pautas:

a) Las Hojas Informativas remitida por la Oficina de Registros Generales, deben ser archivadas en un file de palanca, por fechas de presentación (meses).
b) Deben estar debidamente compaginados y foliados todas las hojas por meses.
c) Finalmente, todas las hojas informativas deben ser ingresadas obligatoriamente por las DPEFP o ZTPE, en la base de datos de excel creada para dicho efecto, el que será reportado semana a semana a la DPE/DNPEFP.

7.4 PRESENTACIÓN DE LA NÓMINA DE LOS TRABAJADORES:

Las Cooperativas de Trabajo están obligadas a presentar una solicitud **(VER ANEXO 20)** dirigida a la DPEFP o ZTPE, adjuntando la nómina de trabajadores destacados según formato **(VER ANEXO 21).**

7.4.1 **Presentación de nóminas**, se debe tener presente las siguientes pautas:

1. **Entrega de formatos:** La DPEFP o ZTPE, al momento de expedir la Constancia de Inscripción en el Registro, debe entregar a la Cooperativa el formato respectivo **(VER ANEXO 21).**

2. **Recepción de nóminas:** Sólo se recepcionará información de las Cooperativas que se encuentren debidamente registradas con sedes principales y que hayan comunicado debidamente la apertura de sus establecimientos anexos (sucursales, agencias, oficinas o locales de servicios) en las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

3. **Plazo de presentación:** Será presentado ante la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los quince (15) días naturales de producido el destaque del trabajador.

4. **Lugar de presentación:**
   a) En la sede del MTPE correspondiente al domicilio de la principal.- Aquellas Cooperativas que tengan sólo sedes principales.
   b) En otras sedes del MTPE a nivel nacional.- Aquellas Cooperativas que tengan Establecimientos Anexos (sucursales, agencias, oficinas o locales de servicios), que se encuentren debidamente inscritos en el RENEEIL y hayan puesto en conocimiento debidamente de la Autoridad Administrativa de Trabajo de los lugares donde se encuentren ubicados dichos establecimientos y tengan los trabajadores destacados.

7.4.2 Archivamiento de la documentación: Se deben tener presente las siguientes pautas:

a) Las nóminas, deben ser archivadas en un file de palanca, debiendo ordenarlas por fecha de presentación.
b) Deben estar debidamente compaginados y foliados todas las hojas por meses.
c) Finalmente, todas las hojas informativas deben ser ingresadas obligatoriamente por las DPEFP o ZTPE, en la base de datos de excel creada para dicho efecto, el que será reportado semana a semana a la DPE/DNPEFP.

7.5 PRESENTACIÓN DE LA ESTADÍSTICA TRIMESTRAL:

Las entidades de intermediación laboral están obligadas a presentar ante la DPEFP o ZTPE el formato de la Estadística Trimestral.

7.5.1 Presentación de formatos, se debe tener presente las siguientes pautas:

1. **Entrega de formatos:** La DPEFP o ZTPE, al momento de expedir la Constancia de Inscripción en el Registro, debe entregar a la entidad el formato de la información estadística trimestral **(VER ANEXO 22).**

2. **Recepción de la información:** Sólo se recepcionará información de las entidades que se encuentren debidamente registradas con sedes principales y que hayan comunicado la apertura de sus establecimientos anexos (sucursal, agencia, oficina o local de servicios) en las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo.

3. **Verificación de la información:** Debe tenerse presente las siguientes pautas:

   La DPEFP o ZTPE, debe verificar en los formatos que tengan la siguiente información:

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Datos de la entidad:
- Número de RUC
- Denominación Social
- Número de registro vigente
- Lugar de registro
- Tipo de establecimiento
- Domicilio del establecimiento

Información del volumen de la fuerza laboral:
- Período de referencia
- Tipo de trabajador: de planta / destacado
- Empleados: hombre/mujer/discapacitados
- Obreros: hombre/mujer/discapacitados
- Por honorarios profesionales: hombre/mujer/discapacitados

Información de la empresa usuaria:

DE LA EMPRESA USUARIA:
- Número de RUC
- Denominación social.
- Domicilio
- Descripción de la actividad principal.

DEL TRABAJADOR DESTACADO:
- Ocupación del trabajador.
- Lugar de destaque.
- Número de trabajadores destacados: hombre/mujer/discapacitados.
- Ingreso mensual promedio por ocupación.

4. **Lugar de presentación:**
   a) En la sede del MTPE correspondiente al domicilio de la principal.- Aquellas entidades que tengan sólo sedes principales.
   b) En otras sedes del MTPE a nivel nacional.- Aquellas entidades que tengan establecimientos anexos (sucursales, agencias, oficinas o locales de servicios), que se encuentren debidamente inscritos en el RENEEIL y hayan puesto en conocimiento debidamente de la Autoridad Administrativa de Trabajo de los lugares donde se encuentren ubicados dichos establecimientos y tengan los trabajadores destacados.

5. **Plazo de presentación:**
   Las entidades deben presentar la información estadística trimestral dentro de los primeros cinco (5) días hábiles de los meses de abril, julio, octubre y enero de cada año respectivamente.

   Aquellas entidades que presenten la información fuera de este período, serán considerados como extemporáneos, debiendo pagar una tasa correspondiente al porcentaje establecido en el TUPA.

7.5.2 Archivamiento de la documentación: Se debe tener presente las siguientes pautas:
   a) Los formatos, deben ser archivados en un file de palanca, debiendo ser ordenados por fecha de presentación.
   b) Deben estar debidamente compaginados y foliados todas las hojas por meses.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

c) Finalmente, todas las hojas informativas deben ser ingresadas obligatoriamente por las DPEFP o ZTPE, en la base de datos de excel creada para dicho efecto, el que será reportado semana a semana a la DPE/DNPEFP.

VIII. DENUNCIA POR INCUMPLIMIENTO DE PAGO DE DERECHOS Y BENEFICIOS LABORALES:

Las entidades debidamente inscritas en el RENEEIL que tengan personal destacado en las empresas usuarias, deben cumplir con otorgar a sus trabajadores los mismos derechos y obligaciones laborales de los trabajadores de la empresa usuaria; a quienes les corresponde: el pago de sus remuneraciones, Compensación por Tiempo de Servicios, gratificaciones y vacaciones. En caso de incumplimiento, la Autoridad Administrativa de Trabajo está en la facultad de dejar sin efecto (cancelar) el registro sólo a solicitud del trabajador afectado, el mismo que se realizará en los siguientes casos:

8.1. Por incumplimiento a los derechos y beneficios laborales del trabajador, constatados en un procedimiento inspectivo y que haya dado lugar a la aplicación de una resolución de multa:

El trabajador afectado deberá presentar ante la DPEFP o ZTPE, una solicitud **(VER ANEXO 42)** anexando copia de la Resolución Administrativa donde conste el incumplimiento ejecutada en un procedimiento inspectivo; la misma que es expedida por la Oficina de Inspecciones, donde consta el incumplimiento y la multa impuesta a la entidad.

Una vez que el trabajador haya cumplido con presentar lo antes indicado, se correrá traslado a la entidad, para el respectivo descargo. De establecerse que efectivamente la entidad no ha cumplido con sus obligaciones laborales, la Autoridad Administrativa de Trabajo procederá a dejar sin efecto el registro, cancelándolo por el incumplimiento incurrido **(VER ANEXO 43)**.

La cancelación del registro sólo podrá realizarse por la Autoridad Administrativa de Trabajo que expidió el registro en la sede principal. Para dicho efecto, si fuere el caso que en un establecimiento anexo se haya incurrido en este incumplimiento se procederá a comunicar a la DRTPE respectiva, que expidió la autorización a la principal, a fin de que proceda con el trámite respectivo.

8.2. Por incumplimiento de acuerdo conciliatorio suscrito en un procedimiento tramitado ante la Autoridad Administrativa de Trabajo:

El trabajador afectado presentará ante la DPEFP o ZTPE, una solicitud **(VER ANEXO 44)** anexando la copia del Acta de Conciliación, en el que se constate dicho incumplimiento.

Una vez que el trabajador haya cumplido con presentar lo antes indicado, se correrá traslado a la entidad, a efectos de solicitar que realice su descargo respectivo. En caso que no haya cumplido con acreditar el pago al trabajador, deberá presentar una carta fianza, por el monto adeudado, para que éste posteriormente sea ejecutado a través de la Procuraduría del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

En caso de incumplimiento al no acreditar el pago al trabajador, la Autoridad Administrativa de Trabajo procederá a dejar sin efecto el registro, cancelándolo por el incumplimiento incurrido **(VER ANEXO 43).**

La cancelación del registro sólo podrá realizarse por la Autoridad Administrativa de Trabajo que expidió el registro en la sede principal. Para dicho efecto, si fuere el caso que en un establecimiento anexo se haya incurrido en este incumplimiento se procederá a comunicar a la DRTPE respectiva, que expidió la autorización a la principal, a fin de que proceda con el trámite respectivo.

8.3. Por incumplimiento de una resolución judicial firme o laudo arbitral que ordene el pago de derechos y beneficios al trabajador:

El trabajador afectado presentará una solicitud **(VER ANEXO 45)** ante la DPEFP o ZTPE, anexando la copia de la sentencia judicial y copia del cargo de notificación del mandato de ejecución realizada a la entidad.

Una vez que el trabajador haya cumplido con presentar lo antes indicado, se correrá traslado a la entidad, para el respectivo descargo y la presentación de la carta fianza por el monto que establece la sentencia. En caso de establecerse que efectivamente no se ha cumplido con el pago al trabajador, la Autoridad Administrativa de Trabajo procederá a dejar sin efecto el registro, cancelándolo por el incumplimiento mencionado **(VER ANEXO 43).**

La cancelación del registro sólo podrá realizarse por la Autoridad Administrativa de Trabajo que expidió el registro en la sede principal. Para dicho efecto, si fuere el caso que en un establecimiento anexo se haya incurrido en este incumplimiento se procederá a comunicar a la DRTPE respectiva, que expidió la autorización a la principal, a fin de que proceda con el trámite respectivo.

8.4 Por incumplimiento a los derechos y beneficios correspondientes al trabajador, contenidos en un acta de conciliación extrajudicial:

El trabajador afectado presentará ante la DPEFP o ZTPE, una solicitud **(VER ANEXO 46)** adjuntando una copia del Acta de Conciliación Extrajudicial, en el que se constate dicho incumplimiento.

Una vez que el ex trabajador haya cumplido con presentar lo antes indicado, se correrá traslado a la entidad, para el respectivo descargo y la presentación de la carta fianza respectiva, por el monto que señale el Acta de Conciliación Extrajudicial.

De establecerse que efectivamente no se ha cumplido con las obligaciones laborales, la Autoridad Administrativa de Trabajo procederá a dejar sin efecto el registro, cancelándolo por el incumplimiento mencionado **(VER ANEXO 43).**

La cancelación del registro sólo podrá realizarse por la Autoridad Administrativa de Trabajo que expidió el registro en la sede principal.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

8.5 Comunicación de Interposición de Demandas Laborales por Incumplimiento del Pago de Derechos y Beneficios:

Cuando la entidad haya incumplido con lo indicado en los puntos 8.1, 8.2, 8.3 y 8.4 de la presente Directiva y no habiendo cumplido con pagar los beneficios y obligaciones laborales del trabajador, éste podrá iniciar las acciones judiciales del caso, interponiendo una demanda laboral por el incumplimiento de pago de derechos y beneficios laborales.

Procedimiento que se debe realizar:

- El trabajador afectado debe presentar una solicitud **(VER ANEXO 47)** ante la DPEFP o ZTPE, adjuntando una copia simple de la demanda, debidamente recepcionada por la mesa de partes del Poder Judicial.
- En este caso, la Autoridad Administrativa de Trabajo sólo tomará conocimiento de la demanda interpuesta al organo judicial competente , mediante una notificación **(VER ANEXO 48),** el mismo que se pondrá en conocimiento de la entidad demandada.
- Una vez que se haya expedido la sentencia, consentida y ejecutoriada, el trabajador afectado hará de conocimiento de la Autoridad de Trabajo, adjuntado las copias de las resoluciones respectivas.
- La Autoridad de Trabajo procederá a notificar a la entidad denunciada a efectos de solicitar el pago respectivo mediante la acreditación del cumplimiento del mandato judicial o la presentación de una carta fianza, por el monto que ordena la resolución; para que posteriormente sea ejecutado a través de la Procuraduría del Ministerio de Trabajo.

IX. REMISIÓN DE INFORMACIÓN A LA DIRECCIÓN NACIONAL DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL - DNPEFP:

9.1. Información Estadística Mensual:

Las DRTPE deben remitir mensualmente a la DNPEFP la información estadística de acuerdo a las siguientes pautas:

a) La información estadística mensual es elaborada en base a los cuadros diseñados para dicho efecto, en el cual cada Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo debe remitir a la DNPEFP información procesada por las DPEFP y ZTPE, de manera independiente.

b) La información estadística será elaborada según los **ANEXOS 49, 50 y 51,** debiendo tener la consistencia debida.

c) Para el caso de los registros, la consistencia debe estar sustentada con las copias de los registros y las notificaciones de toma de conocimiento de los establecimientos anexos, remitidas en el mes de informe.

d) Para el caso de los contratos con trabajadores, nómina de trabajadores, con empresas usuarias y las estadísticas trimestrales, la consistencia estará sustentada con el ingreso de información en la base de datos **(ANEXO 52)** remitida a las DRTPE, las que deben ser reportadas semanalmente y remitidos vía electrónica a la DPE/DNPEFP.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

9.2 Información en Base de Datos

Las DPEFP o ZTPE, deben contar con una base de datos actualizada que les permita verificar que tanto las sedes principales como los establecimientos anexos de su jurisdicción se encuentran debidamente inscritos o que su funcionamiento ha sido comunicado oportunamente ante la Autoridad Administrativa de Trabajo; asimismo, se verificará el cumplimiento de las obligaciones sociolaborales, tanto de las sedes principales como de los establecimientos anexos.

Para ello, la DNPEFP ha elaborado una base de datos diseñada en excel con funcionalidad de macros, en el cual deben ingresar la siguiente información:

a) Registros de entidades **(VER ANEXO 52),**
b) Contratos con empresas usuarias **(VER ANEXO 53),**
c) Contratos con trabajadores / Nóminas de trabajadores **(VER ANEXO 53),**
d) Estadística Trimestral **(VER ANEXO 52),**

El ingreso de información a la base de datos es de uso obligatorio para las DPEFP y ZTPE, donde deberán ingresar información semanalmente a fin de tener actualizado la base; la cual será monitoreado por la DNPEFP.

La información ingresada en la base de datos debe tener consistencia con la reportada en la información estadística mensual.

A efectos de ingresar información, previamente las DPEFP y ZTPE deben verificar que las entidades tengan registro vigente (sedes principales) y hayan comunicado debidamente los establecimientos anexos en las zonas de su competencia (notificaciones).

9.3. Remisión de información a la DNPEFP:

9.3.1 Información estadística mensual:

Para la remisión de información estadística mensual a la DNPEFP, deben remitir los cuadros estadísticos IL-1, IL-2, IL-3 y IL-3A, **(VER ANEXOS 49, 50 y 51),** anexando además lo siguiente:

a) Copia de los Registros expedidos en el mes.
b) Copia de las modificaciones de los Registros que hayan realizado durante el año de vigencia, en el mes.
c) Copia de las notificaciones de toma de conocimiento de apertura de sucursales, agencias, oficinas y local de servicios.

9.3.2 Reportes semanales:

Se ha diseñado una base de datos, a efectos que las DPEFP y ZTPE remitan a la DPE-DNPEFP semanalmente información respecto a los contratos con trabajadores, nóminas de trabajadores, con empresas usuarias, estadísticas trimestrales y registros; debiendo ingresar información sólo de aquellas entidades que se encuentren inscritas en la DRTPE del lugar de la sede principal y las entidades que hayan comunicado debidamente sus establecimientos anexos en las zonas de su competencia.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

9.3.3 Plazos para el envió de la información:

a) Las DRTPE deben remitir la información estadística mensual a la DNPEFP, dentro de los cinco (5) primeros días hábiles del mes siguiente, debiendo remitir la DPEFP o ZTPE en el primer día hábil del mes vía electrónica y formalizada mediante documento de la DRTPE dentro de los cinco (5) primeros días hábiles.
b) Los reportes semanales deben ser remitidos por las DPEFP y ZTPE, los viernes de cada semana vía electrónica, a la dirección indicada previamente.

X. INSPECCIONES LABORALES EN MATERIA DE INTERMEDIACIÓN LABORAL:

10.1 Infracciones de las empresas y entidades de intermediación laboral:

A continuación se detallan las infracciones que son sancionadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo:

- **Infracciones leves:** El incumplimiento de obligaciones meramente formales o documentales relativas a las empresas y entidades que realizan actividades de intermediación laboral.

- **Infracciones graves:** Son los siguientes incumplimientos:

  a) El incumplimiento de las obligaciones relacionadas con la inscripción en el registro correspondiente, en los plazos y con los requisitos previstos.

  b) No comunicar o presentar a la Autoridad competente, en los plazos y con los requisitos previstos, la información y documentación relacionada con el ejercicio de sus actividades como empresa o entidad de intermediación laboral.

  c) No formalizar por escrito los contratos de prestación de servicios celebrados con las empresas usuarias, con los requisitos previstos.

  d) No formalizar por escrito los contratos de trabajo con los trabajadores.

- **Infracciones muy graves:** Son los siguientes incumplimientos:

  a) Ejercer actividades de intermediación laboral sin encontrarse registrado en el registro correspondiente, sin encontrarse éste vigente, en ámbitos para los que no se solicitó el registro o en supuestos prohibidos.

  Se considera intermediación laboral prohibida, la contratación por parte de la empresa principal, de servicios prestados por empresas contratistas o sub contratistas que desplacen personal para cumplir con su contrato, cuando se verifique en la inspección entre otras características, que estas empresas carecen de autonomía empresarial, no asumen las tareas contratadas por su cuenta y riesgo, no cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales, y cuando sus trabajadores no estén bajo su exclusiva subordinación.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Ante la constatación de una intermediación laboral no registrada o prohibida, o una simple provisión de personal, el personal desplazado deberá ser incorporado a la planilla de la empresa principal.

En este caso, los inspectores verificarán la existencia del contrato con la empresa principal, su contenido, y condiciones de ejecución, pudiendo solicitar copia del contrato escrito entre la empresa principal con la contratista o subcontratista.

b) No prestar de manera exclusiva servicios de intermediación laboral.

c) Utilizar la intermediación así como la contratación o subcontratación de obras o servicios con la intención o efecto de limitar o anular el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores o sustituirlos en caso de huelga.

d) No conceder la garantía de cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social de los trabajadores destacados a la empresa usuaria, en los plazos y con los requisitos previstos.

e) Proporcionar a la Autoridad de Trabajo competente información o documentación falsa relacionada con el ejercicio de sus actividades como empresa o entidad de intermediación laboral.

f) El registro fraudulento como empresa o entidad de intermediación laboral.

10.2. Infracciones de las empresas usuarias:

- **Infracciones leves:** El incumplimiento de obligaciones meramente formales o documentales relativas a las empresas usuarias.

- **Infracciones graves:** No formalizar por escrito el contrato de prestación de servicios celebrado con la empresa o entidad de intermediación laboral con los requisitos previstos.

- **Infracciones muy graves:** Son los siguientes incumplimientos:
  a) Exceder los límites porcentuales y cualitativos aplicables a la intermediación laboral.
  b) La ocupación de trabajadores destacados en supuestos prohibidos.
  c) La cesión a otras empresas de trabajadores destacados.
  d) Contratar a una empresa o entidad de intermediación laboral sin registro vigente.

10.3. Coordinaciones con la Dirección de Inspección Laboral:

Las DPEFP o ZTPE, deberán efectuar las coordinaciones necesarias con la Dirección de Inspección Laboral o la dependencia administrativa que haga sus veces a fin de verificar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral por parte de las empresas y entidades de intermediación laboral.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Para tal efecto, tendrán en cuenta las siguientes pautas:

1. La DPEFP o ZTPE, deben contar con una base de datos actualizada que le permita verificar que tanto las sedes principales como los establecimientos anexos de su jurisdicción se encuentran debidamente inscritos o que su funcionamiento ha sido comunicado oportunamente ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

2. La DPEFP o ZTPE verificará el cumplimiento de las obligaciones sociolaborales, tanto de las sedes principales como de los establecimientos anexos, en el siguiente orden:

   a) Presentación de contratos con empresas usuarias / cartas fianza.

   b) Presentación de contratos con trabajadores y nóminas de trabajadores (sólo para Cooperativas).

   c) Presentación de la Estadística Trimestral.

3. La DPEFP o ZTPE verificará la vigencia de los registros, y si las empresas han solicitado la renovación correspondiente.

4. La DPEFP o ZTPE verificará el domicilio de las empresas usuarias en la página web de la SUNAT, a efectos de verificar el cumplimiento de presentación dentro de la jurisdicción correspondiente.

Luego de haberse realizado todas estas verificaciones, y en caso de detectarse algún incumplimiento, la DPEFP o ZTPE deberá coordinar con la Oficina de Inspección del Trabajo de su Región a fin de que los mismos dispongan la realización de las visitas inspectivas que correspondan, en base a la relación de empresas elaborada por la DPEFP o ZTPE.

10.4. Remisión de información:

A fin de verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales de las empresas y entidades de intermediación laboral, la DNPEFP cumplirá con remitir anualmente, en el mes de marzo, a la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, la información contenida en el RENEEIL, correspondiente al ejercicio del año anterior.

Las DPEFP o ZTPE semestralmente deberán remitir a la Oficina de Inspección del Trabajo de su Región, el listado de empresas para la programación de actuaciones inspectivas a efectos de la verificación del cumplimiento de obligaciones laborales; debiendo éstas enviar un informe consolidado a la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo y éste a su vez a la DNPEFP.

La función inspectiva se ejerce tanto en las entidades que brinden servicios de intermediación laboral, como en las empresas usuarias.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

XI. DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES:

11.1. La Autoridad Administrativa de Trabajo revisará de oficio que las empresas y entidades de intermediación laboral que figuren inscritas en el RENEEIL, se encuentren autorizadas a desarrollar únicamente las actividades que pueden ser intermediadas conforme a los alcances de la presente Directiva.

11.2. En caso de detectarse que se encuentra vigente la autorización a dichas empresas y entidades para la realización de actividades que no se ajustan a los alcances de la presente Directiva, se les notificará a fin de que efectúen la subsanación correspondiente en un plazo de 30 días.

11.3. La Dirección de Promoción del Empleo de la Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional es la dependencia competente para supervisar y evaluar la ejecución de la presente Directiva.

XII. ANEXOS:

Forma parte integrante de la presente Directiva el “Manual de Procedimientos para la Inscripción en el Registro de Empresas y Entidades que realizan Actividades de Intermediación Laboral” y sus Anexos, cuyos formatos son considerados válidos únicamente para uso interno de las dependencias del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

PERÚ | Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo | Vice Ministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral | Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional

MANUAL DE PROCEDIMIENTOS

PARA LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE EMPRESAS Y ENTIDADES QUE REALIZAN ACTIVIDADES DE INTERMEDIACIÓN LABORAL - RENEEIL -

Noviembre.2009

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

INTRODUCCIÓN

La Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, como órgano técnico normativo se encarga entre otras funciones de coordinar, regular y supervisar los sistemas de intermediación laboral.

Por lo tanto, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Nº 27626, el Decreto Supremo Nº 003-2002-TR y sus modificatorias, las empresas y entidades que realicen actividades de intermediación laboral deben solicitar su inscripción en el Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de Intermediación Laboral - RENEEIL, el cual estará a cargo de la Autoridad de Trabajo y Promoción del Empleo de los Gobiernos Regionales a través de las Direcciones de Promoción del Empleo y Formación Profesional (DPEFP) y Zonas de Trabajo y Promoción del Empleo (ZTPE), en cuya jurisdicción desarrollarán sus actividades. Asimismo, estas entidades deben poner en conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo de las Regiones la apertura de sucursales, oficinas, agencias o local de servicios.

El presente Manual tiene por finalidad modificar y actualizar los formatos correspondientes, así como establecer los mecanismos básicos para el cumplimiento de los requisitos y la calificación adecuada de las actividades a ser autorizadas. Además, de aprobar los nuevos formatos que serán utilizados para la presentación de solicitudes, formatos estadísticos, modelos de Constancia de Inscripción en el Registro y notificaciones de toma de conocimiento de establecimientos anexos.

Todos estos documentos forman parte integrante de la Directiva Nacional Nº 003-2009-MTPE/3/11.2, y resultan de estricto cumplimiento y aplicación obligatoria por parte de las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo a nivel nacional.

DNPEFP-DPE
Noviembre.2009

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

MANUAL DE PROCEDIMIENTOS
PARA LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE EMPRESAS Y ENTIDADES QUE REALIZAN ACTIVIDADES DE INTERMEDIACIÓN LABORAL

2009

El Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de Intermediación Laboral (RENEEIL) está a cargo de la Autoridad de Trabajo y Promoción del Empleo de los Gobiernos Regionales a través de las Direcciones de Promoción del Empleo y Formación Profesional (DPEFP) y Zonas de Trabajo y Promoción del Empleo (ZTPE), en cuya jurisdicción las entidades desarrollarán sus actividades, tanto como sedes principales como con establecimientos anexos, en el cual tengan sus trabajadores destacados.

I. GENERALIDADES DE LAS EMPRESAS:

Características de las entidades:

a. **Entidad:** Es aquella Empresa Especial de Servicios o Cooperativa de Trabajadores constituida como persona jurídica.

   Las Empresas Especiales de Servicios y Cooperativas de Trabajadores que cuenten con sedes principales deben encontrarse constituidas como personas jurídicas de acuerdo a la Ley General de Sociedades, cuyas modalidades son: Sociedad de Responsabilidad Limitada (S.R.Ltda.), Sociedad Anónima (S.A.) o Sociedad Anónima Cerrada (S.A.C) o la Ley General de Cooperativas en dos modalidades: Cooperativas de Trabajo Temporal y Cooperativas de Trabajo y Fomento del Empleo.

b. **Objeto exclusivo de intermediación laboral:** Las entidades que deseen inscribirse en el registro, deben tener como objeto social, detallado en la escritura pública de constitución, la exclusividad de la prestación de servicios de intermediación laboral; no pudiendo realizar ninguna otra actividad que no sea los servicios con destaque de personal.

c. **Destaque del trabajador de manera efectiva a la empresa usuaria:** El trabajador deberá encontrarse destacado en la usuaria, lugar donde deberá cumplir la jornada de trabajo a tiempo completo, y en la cual deberá gozar de los mismos derechos de los trabajadores de la empresa usuaria.

d. **Capital social:** Las entidades deben acreditar un capital social suscrito y pagado no menor a cuarenta y cinco (45) UITs, al momento de la constitución, debiendo mantenerlo así durante la vigencia del registro. Las entidades que no cumplan con este requisito, deben acreditarlo a la fecha de presentación de la solicitud de inscripción en el RENEEIL.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

II. GENERALIDADES DE LOS REGISTROS:

A continuación, se señalan generalidades que resultan aplicables a las entidades que tengan sedes principales, así como a las sucursales, agencias, oficinas o locales de servicios.

Las entidades luego de haber obtenido la Constancia de Inscripción en el RENEEIL podrán realizar diversas modificaciones; para lo cual deben tener presente lo siguiente:

2.1 ENTIDADES QUE SOLICITAN MODIFICACIONES AL REGISTRO:

Las entidades cuando hayan obtenido su Constancia de Inscripción en el RENEEIL, podrán comunicar los cambios respectivos dentro del año de vigencia de su registro; para lo cual se señala las siguientes comunicaciones:

2.1.1 COMUNICACIÓN DE VARIACIÓN DE DOMICILIO:

Cuando la entidad varíe su domicilio, debe cumplir con comunicar a la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT), a efectos de que éste tome conocimiento del nuevo domicilio; debiendo para tal efecto, presentar la solicitud respectiva, en forma de declaración jurada.

Luego que la entidad ha cumplido con comunicar el cambio respectivo, la DPEFP o ZTPE procederá a modificar la Constancia de Inscripción en el Registro, otorgando una nueva Constancia, el cual debe mantener los mismos datos de primer registro, modificándose sólo el domicilio y la fecha de expedición del nuevo registro.

2.1.2 COMUNICACIÓN DE RAZÓN SOCIAL:

Si la entidad modifica la razón social, debe cumplir con comunicar a la AAT, a efectos de que éste tome conocimiento de la nueva razón social; debiendo para tal efecto, presentar la solicitud respectiva, en forma de declaración jurada.

Luego que la entidad ha cumplido con comunicar el cambio respectivo, la DPEFP o ZTPE procederá a modificar la Constancia de Inscripción en el Registro, otorgando una nueva Constancia el cual debe mantener los mismos datos de primer registro, modificándose sólo la denominación social y la fecha de expedición del nuevo registro.

2.1.3 COMUNICACIÓN DE AMPLIACIÓN DEL OBJETO SOCIAL:

Si la entidad con fecha posterior a su registro, amplía o modifica el objeto social, debe cumplir con comunicar a la AAT, a efectos de que éste tome conocimiento de la modificación del objeto social; debiendo para tal efecto, presentar la solicitud respectiva, en forma de declaración jurada.

Las nuevas actividades que se incorporen al objeto social, deberán corresponder exclusivamente a servicios de intermediación laboral.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Luego que la entidad ha cumplido con comunicar el cambio respectivo, la DPEFP o ZTPE procederá a modificar la Constancia de Inscripción en el Registro, otorgando una nueva Constancia el cual debe mantener los mismos datos de primer registro, modificándose sólo las actividades y la fecha de expedición del nuevo registro.

2.2 ENTIDADES CON ESTABLECIMIENTOS ANEXOS:

Se considera establecimientos anexos a aquellos locales, en los cuales las entidades operan en forma descentralizada, tales como: sucursales, agencias, oficinas o locales de servicios, las mismas que se encuentran declaradas en la SUNAT.

2.2.1 APERTURA DE SUCURSALES:

Las sucursales se caracterizan por ser establecimientos permanentes secundarios, en la medida en que mantienen un nivel de subordinación administrativa respecto de la principal.

La sucursal de una entidad, debe estar constituida legalmente, mediante escritura pública. La inscripción de su sede debe ser realizada tanto en la partida registral del domicilio de la principal como en el registro del domicilio donde operará la sucursal. Esta inscripción se realiza por el solo mérito de la copia certificada del acuerdo o con los partes de la escritura de constitución de persona jurídica, si es que en el mismo acto constitutivo se acordó el establecimiento de la sucursal, instrumento que deberá ser revisado por la AAT encargada de la inscripción de la entidad.

Las entidades que abran sucursales a nivel nacional deben presentar los documentos requeridos ante la AAT del lugar donde funcionarán como tales.

2.2.2 SUCURSAL EN EL PERÚ DE UNA SOCIEDAD EXTRANJERA

La sucursal de una sociedad constituida y con domicilio en el extranjero, se establece en el Perú por escritura pública inscrita en el Registro que debe contener cuando menos: El acuerdo de establecer la sucursal en el Perú, adoptado por el órgano social competente de la sociedad, que indique: el capital que se le asigna para el giro de sus actividades en el país; la declaración de que tales actividades están comprendidas dentro de su objeto social; el lugar del domicilio de la sucursal; la designación de por lo menos un representante legal permanente en el país; los poderes que le confiere; y su sometimiento a las leyes del Perú para responder por las obligaciones que contraiga la sucursal en el país.

2.2.3 APERTURA DE AGENCIAS, OFICINAS, LOCALES DE SERVICIOS:

Estos establecimientos no requieren de una formalidad legal para su funcionamiento. Para ello, la entidad inscribirá su establecimiento en la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) en el formato correspondiente.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Se tiene los siguientes tipos de establecimientos:

a) **AGENCIA** (AG).- Establecimiento de la empresa que debe reportar sus operaciones a la sede principal de la cual depende.
b) **OFICINA** (OF).- Establecimiento de la empresa donde se encuentra la mayor parte de la dirección de la misma.
c) **LOCAL DE SERVICIOS** (LO).- Establecimiento de la empresa donde ésta lleva a cabo sus servicios.

2.3 RENOVACIÓN DE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO:

El registro que autoriza la prestación del servicio de intermediación laboral, es otorgado por un período de un (1) año, debiendo las entidades presentar la solicitud de renovación dentro de los treinta (30) días naturales previos al vencimiento de su registro, a la que se le deberán acompañar los requisitos respectivos.

Luego, de haber cumplido con presentar estos documentos, las DPEFP o ZTPE procederán a otorgar la Constancia de Inscripción en el Registro respectivo, consignando como fecha de inicio el día inmediato posterior al término de la vigencia de la anterior, el mismo que caducará un día antes.

III. DE LA CALIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES

A fin de calificar adecuadamente las actividades a ser autorizadas, se debe tener en cuenta lo siguiente:

- Los servicios no deben formar parte de la actividad principal de la empresa.
- No deben formar parte del proceso productivo.
- Debe haber subordinación.
- En los servicios temporales no se podrá intermediar cargos directivos y de gerencia.
- Las entidades deben cumplir con los requisitos establecidos en la Ley, Reglamento, normas modificatorias y el Texto Único de Procedimientos Administrativos TUPA del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Tener en cuenta los parámetros de calificación y las disposiciones generales contenidas en la Directiva Nacional.
- Tener en cuenta además, la clasificación de los códigos del CIIU Clasificación Internacional Industrial Uniforme.

IV. REQUISITOS SOLICITADOS

La AAT competente de resolver las solicitudes de las entidades que requieren autorización para brindar servicios como entidades de intermediación laboral, deberán cumplir con la presentación de los siguientes requisitos de acuerdo a cada caso:

4.1 ENTIDADES CON SEDES PRINCIPALES:

Las entidades deben presentar una solicitud en forma de Declaración Jurada dirigida a la Dirección de Promoción del Empleo y Formación Profesional (DPEFP) o Zona de Trabajo y Promoción del Empleo (ZTPE) **(VER ANEXOS 1, 2, 3, 4 y 5)**, adjuntando los siguientes documentos:

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

a) Copia literal de la partida electrónica certificada de la escritura de constitución y de sus modificaciones de ser el caso.
b) Copia de la autorización expedida por la entidad competente (sólo para aquellas actividades que se encuentran de acuerdo a la relación del **ANEXO 6**.
c) Declaración jurada simple y escrita **(VER ANEXO 7)** del domicilio actual de la sede principal de la entidad. En caso que la entidad cuente con otros establecimientos ubicados en zonas diferentes a su sede principal, debe indicar este hecho en la solicitud.
d) Acreditar una capital social suscrito y pagado no menor a 45 UIT **(VER ANEXO 8)**, al momento de su constitución. Si al momento de su constitución la entidad no cumpliera con acreditar este monto de capital social, deberá acreditarlo a la fecha en que presenta la solicitud de inscripción en el Registro, debiendo mantenerlo así durante su vigencia.
e) Copia del documento de identidad del representante legal de la entidad (verificar con el Testimonio).
f) Declaración jurada **(VER ANEXO 9)** respecto al centro de trabajo en donde se lleva la documentación laboral de los trabajadores.
g) Constancia de pago de la Tasa correspondiente abonada en el Banco de la Nación.

4.2 VARIACIÓN DE DOMICILIO:

Las entidades que realicen la variación de su domicilio durante la vigencia de su registro, deben comunicarlo a la Autoridad Administrativa de Trabajo; debiendo para ello presentar una solicitud según formato **(VER ANEXO 10)**, dirigida a la DPEFP o ZTPE, adjuntando:

a) Declaración jurada simple y escrita del domicilio actual de la entidad.

4.3 VARIACIÓN DE RAZÓN SOCIAL:

Si la entidad modifica su razón social durante la vigencia de su registro, debe presentar una solicitud según formato **(VER ANEXO 11)**, dirigida a la DPEFP o ZTPE, adjuntando los siguientes documentos:

a) Copia literal de la partida electrónica de la escritura de cambio de razón social.
b) Copia de la autorización expedida por la entidad competente con la nueva razón social.

4.4 AMPLIACIÓN DEL OBJETO SOCIAL:

Si la entidad realiza la ampliación de su objeto social, durante el año de vigencia del registro, debe comunicarlo a la Autoridad Administrativa de Trabajo, presentando una solicitud según formato **(VER ANEXO 12)** dirigida a la DPEFP o ZTPE, adjuntando los siguientes documentos:

a) Copia literal de la partida electrónica de la escritura de ampliación o modificación del objeto social.
b) Las entidades que soliciten la ampliación del registro para realizar servicios complementarios, que requieran de la autorización de otro Sector, deberán presentar copia de la autorización expedida por el Sector competente **(VER ANEXO 6)**.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

4.5 APERTURA DE SUCURSALES, OFICINAS, AGENCIAS O LOCALES DE SERVICIOS:

Para el caso de estos establecimientos, se presentan dos modalidades:

a) Si la entidad cuenta con establecimientos anexos al momento de solicitar su registro.-

Cuando la entidad destaque trabajadores a zonas diferentes a la sede principal, debe comunicar a la Autoridad de Trabajo, en la misma solicitud de registro de la sede principal según formato **(VER ANEXO 5)**, adjuntado además de los requisitos establecidos para sedes principales, los siguientes documentos:

- Las entidades que soliciten la ampliación del registro para realizar servicios complementarios, que requieran de la autorización de otro Sector, deben presentar copia de la resolución del Sector competente **(VER ANEXO 6)**.
- Declaración jurada simple y escrita donde debe indicar los domicilios de los establecimientos anexos, indicando Distrito, Provincia y Departamento.
- En el caso de sucursales: Copia literal de la partida electrónica de la escritura de constitución de creación de sucursal inscrita en la Oficina Registral del lugar donde se abrirá la sucursal.
- Constancia de pago de la tasa correspondiente, abonada en el Banco de la Nación.

b) Si la entidad con posterioridad a su registro abre nuevos establecimientos anexos.-

Cuando la entidad destaque trabajadores a zonas diferentes a la sede principal y este hecho se produzca después de haber obtenido la Constancia de Inscripción respectiva**,** debe comunicar a la Autoridad de Trabajo, presentando una solicitud según formato **(VER ANEXO 13)**, adjuntado los siguientes documentos:

- Las entidades que soliciten la ampliación del registro para realizar servicios complementarios, que requieran de la autorización de otro Sector, deben presentar copia de la resolución del Sector competente **(VER ANEXO 6)**, dicha autorización debe presentarse por cada uno de los establecimientos anexos en los cuales se encuentren los trabajadores destacados.
- Declaración jurada simple y escrita donde debe indicar los domicilios de los establecimientos anexos, indicando Distrito, Provincia y Departamento.
- En el caso de sucursales: Copia literal de la partida electrónica de la escritura de constitución de creación de sucursal inscrita en la Oficina Registral del lugar donde se abrirá la sucursal.
- Constancia de pago de la tasa correspondiente, abonada en el Banco de la Nación.

4.6 TOMA DE CONOCIMIENTO DE LA APERTURA DE SUCURSALES, OFICINAS, AGENCIAS O LOCAL DE SERVICIOS:

Cuando la entidad abra nuevos establecimientos anexos, con fecha posterior a su registro, presentará una solicitud **(VER ANEXO 14)** dirigida a la DPEFP o ZTPE, adjuntado:

- Copia de la Constancia de Inscripción de la sede principal.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

4.7 RENOVACIÓN DE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO:

Las entidades podrán solicitar la renovación de la inscripción en el registro, dentro de los treinta (30) días anteriores a su caducidad; y a fin de poder continuar operando deben presentar una solicitud de renovación según formato **(VER ANEXO 15)**, la que debe estar dirigida a la DPEFP o ZTPE, debiendo adjuntar lo siguiente:

a) Declaración jurada **(VER ANEXO 16)**.
b) Copia de la resolución de autorización del Sector correspondiente vigente. Dicha resolución, debe ser tanto de la sede principal como de cada uno de los establecimientos anexos, si lo tuviere.
c) Declaración jurada simple y escrita de domicilio actual de la entidad y de cada establecimiento anexo, de ser el caso.
d) Constancia de pago de la tasa correspondiente, abonada en el Banco de la Nación.

4.8 PRESENTACIÓN DE CONTRATOS:

4.8.1 CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS CELEBRADOS CON LAS EMPRESAS USUARIAS:

Cuando las entidades hayan obtenido la Constancia de Inscripción en el RENEEIL que le autorice sus operaciones, podrán celebrar contratos de locación de servicios con las empresas usuarias a las que brindará los servicios de intermediación laboral. Para este efecto, deben presentar una solicitud según formato **(VER ANEXO 17)** dirigida a la DPEFP o ZTPE, debiendo adjuntar los siguientes requisitos:

a) Copia del contrato(s) suscrito(s) con la(s) usuaria(s) por duplicado.
b) Formato de la Hoja Informativa **(VER ANEXO 18)**.

4.8.2 CONTRATOS DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DESTACADOS:

Una vez cumplida con la presentación de los contratos de locación de servicios con las empresas usuarias, las entidades deben presentar a la Autoridad de Trabajo los contratos de trabajo celebrados entre la entidad y el trabajador destacado.

Para ello, deben presentar una solicitud dirigida a la Sub Dirección de Registros Generales o dependencia que haga sus veces, a la que debe adjuntar los siguientes requisitos:

a) **Sólo para Lima:** Ingresar información en el "Sistema de Contratos y Convenios de Modalidades Formativas Laborales", ubicado en el portal web del MTPE, utilizando su clave SOL entregada por la SUNAT, y digitar los datos de los contratos, dentro de los quince (15) días naturales de suscrito el contrato, adjuntando:
   - Archivo del contrato escaneado, en formato PDF, previa firma entre el empleador y el trabajador.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

- Copia de la Constancia de Inscripción en el registro como empresa y entidad que realiza actividad de intermediación laboral escaneado en formato PDF.
- Datos del comprobante de pago de la tasa correspondiente, abonada en el Banco de la Nación.

b) **Para Regiones:** Debe presentar la siguiente documentación:
- Copia de la Constancia de Inscripción en el registro como empresa y entidad que realiza actividad de intermediación laboral.
- Tres (3) copias del contrato celebrado con el trabajador sea indeterminado o sujeto a modalidad.
- Formato de la Hoja Informativa **(VER ANEXO 19)**.

4.8.3 NÓMINA DE TRABAJADORES DE LAS COOPERATIVAS

Una vez cumplida con la presentación de los contratos de locación de servicios con las empresas usuarias, las Cooperativas deberán presentar a la Autoridad de Trabajo una solicitud **(VER ANEXO 20)** dirigida a la DPEFP o ZTPE, de las sedes principales como de cada establecimiento anexo, adjuntado:

a) Nómina de trabajadores destacados a las empresas usuarias, precisando plazo de destaque según formato **(VER ANEXO 21)**.

4.9. PRESENTACIÓN DE ESTADÍSTICA TRIMESTRAL:

Una vez cumplida con la presentación de los contratos de locación de servicios con las empresas usuarias y los contratos con trabajadores o nómina de trabajadores respectivamente, las entidades deben presentar ante la Autoridad de Trabajo la Información Estadística Trimestral.

Para ello, deben cumplir con presentar el formato correspondiente **(VER ANEXO 22)**. El plazo de presentación, es dentro de los cinco (5) primeros días hábiles de los meses de abril, julio, octubre y enero.

4.10. PRESENTACIÓN DE CARTA FIANZA:

Una vez que las entidades suscriban el contrato de locación de servicios con las empresas usuarias, deben presentar ante la Autoridad de Trabajo una solicitud **(VER ANEXO 23)** adjuntando lo siguiente:

a) Original de la carta fianza otorgada por una entidad bancaria o financiera a favor de los trabajadores destacados.
b) Declaración jurada, según formato **(VER ANEXO 24)** respecto al monto de la presentación de la carta fianza.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

4.10.1 DEVOLUCIÓN DE LA CARTA FIANZA:

La devolución de la carta fianza individual, procederá si es que al vencimiento de la misma, no existiera demanda laboral presentada por los trabajadores ante sede jurisdiccional.

La devolución de la carta fianza global, procederá si es que al vencimiento de la misma y luego de transcurrido treinta (30) días de la conclusión de las actividades no existiera demanda laboral presentada por los trabajadores ante sede jurisdiccional.

Para ello, las entidades deben presentar una declaración jurada según formato **(VER ANEXO 25)** donde manifieste que no tiene ninguna demanda judicial en su contra por incumplimientos laborales.

Las DPEFP o ZTPE a fin de hacer entrega a las entidades, deben hacer un Acta de Entrega de Carta Fianza **(VER ANEXO 26)**, la misma que debe ser archivada en el expediente de registro.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

PERÚ | Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo | Vice Ministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral | Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional

ANEXOS

**MANUAL DE PROCEDIMIENTOS
PARA LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE
EMPRESAS Y ENTIDADES QUE REALIZAN ACTIVIDADES DE
INTERMEDIACIÓN LABORAL**

2009

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

ANEXO 1 MODELO DE SOLICITUD PARA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO COMO EMPRESA ESPECIAL DE SERVICIOS □SERVICIOS TEMPORALES

SOLICITO: Inscripción en el Registro Nacional de Empresas y Entidades de Intermediación Laboral □Empresa de Servicios Temporales

Señor (a):
Director (a) de Promoción del Empleo y Formación Profesional / Jefe Zonal de Trabajo y P.E.

....., con RUC Nº ....., con
(Denominación o razón social)
domicilio en ..... Teléfono ..... , email □ □ □ □ □ □ .
(indicar domicilio de la sede principal)
debidamente representada por ....., en su calidad de ....., identificado con DNI Nº ..... ante usted, me presento y digo:

Que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 9º, 13º, 14º y 16º de la Ley Nº 27626, Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores, **SOLICITO LA INSCRIPCIÓN** en el Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de Intermediación Laboral, como **EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES**, en la que se destacará personal bajo modalidad de contratación: ocasional y suplencia, no excediendo al 20% del total de trabajadores de la empresa usuaria.

POR LO TANTO:

A Ud. Señor(a) Director(a) solicito acceder a mi solicitud por ser de justicia. Asimismo, declaro que los datos consignados y documentos presentados expresan la verdad de acuerdo a lo regulado por la Ley Nº 27444 □Ley del Procedimiento Administrativo General□

Adjunto a la presente:
1. Copia literal de la partida electrónica certificada de la escritura de constitución y sus modificaciones, en la que se acredita tener un capital suscrito y pagado de 45 UIT.
2. Copia de la autorización expedida por la entidad competente.
3. Declaración jurada simple y escrita de domicilio, correspondiente(s) al domicilio(s) de la entidad y sus establecimientos anexos.
4. Copia del Documento de Identidad del representante legal de la entidad.
5. Declaración jurada del centro de trabajo en donde se lleva la documentación laboral vinculada con los trabajadores.
6. Constancia de pago de la tasa correspondiente.

....., ... de .....de 20.....

FIRMA DEL REPRESENTANTE LEGAL

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

ANEXO 2 **MODELO DE SOLICITUD PARA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO COMO EMPRESA ESPECIAL DE SERVICIOS □SERVICIOS COMPLEMENTARIOS**

SOLICITO: Inscripción en el Registro Nacional de Empresas y Entidades de Intermediación Laboral □Empresa de Servicios Complementarios/Especializados

Señor (a):
Director (a) de Promoción del Empleo y Formación Profesional / Jefe Zonal de Trabajo y P.E.

....., con RUC Nº ....., con
(Denominación o razón social)
domicilio en ..... Teléfono ..... , email □ □ □ □ □ □ .
(indicar domicilio de la sede principal)
debidamente representada por ....., en su calidad de Gerente General, identificado con DNI Nº ..... ante usted, me presento y digo:

Que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 9º, 13º, 14º y 16º de la Ley Nº 27626, Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores, **SOLICITO LA INSCRIPCIÓN** en el Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de Intermediación Laboral, como **EMPRESA DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS / ESPECIALIZADOS,** en las actividades de: □ □ □ □ □ .....□
(Indicar en forma detallada las actividades a desarrollar)

POR LO TANTO:

A Ud. Señor(a) Director(a) solicito acceder a mi solicitud por ser de justicia. Asimismo, declaro que los datos consignados y documentos presentados expresan la verdad de acuerdo a lo regulado por la Ley Nº 27444 □Ley del Procedimiento Administrativo General□

Adjunto a la presente:
1. Copia literal de la partida electrónica certificada de la escritura de constitución y sus modificaciones, en la que se acredita tener un capital suscrito y pagado de 45 UIT.
2. Copia de la autorización expedida por la entidad competente.
3. Declaración jurada simple y escrita de domicilio, correspondiente(s) al domicilio(s) de la entidad y sus establecimientos anexos.
4. Copia del Documento de Identidad del representante legal de la entidad.
5. Declaración jurada del centro de trabajo en donde se lleva la documentación laboral vinculada con los trabajadores.
6. Constancia de pago de la tasa correspondiente.

....., ... de .....de 20.....

_____
FIRMA DEL REPRESENTANTE LEGAL

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

ANEXO 3 **MODELO DE SOLICITUD PARA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO COMO COOPERATIVA DE TRABAJADORES COOPERATIVA DE TRABAJO TEMPORAL**

SOLICITO: Inscripción en el Registro Nacional de Empresas y Entidades de Intermediación Laboral Cooperativa de Trabajo Temporal

Señor (a):
Director (a) de Promoción del Empleo y Formación Profesional / Jefe Zonal de Trabajo y P.E.

....., con RUC Nº ....., con
(Denominación o razón social)
domicilio en ..... Teléfono ..... , email .
(indicar domicilio de la sede principal)
debidamente representada por ....., en su calidad de Gerente General, identificado con DNI Nº ..... ante usted, me presento y digo:

Que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 9º,13º, 14º y 16º de la Ley Nº 27626, Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores, **SOLICITO LA INSCRIPCIÓN** en el Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de Intermediación Laboral, como **COOPERATIVA DE TRABAJO TEMPORAL**, en la que la cooperativa destacará personal bajo modalidad de contratación: ocasional y suplencia, no excediendo al 20% del total de trabajadores de la empresa usuaria.

POR LO TANTO:

A Ud. Señor(a) Director(a) solicito acceder a mi solicitud por ser de justicia. Asimismo, declaro que los datos consignados y documentos presentados expresan la verdad de acuerdo a lo regulado por la Ley Nº 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General

Adjunto a la presente:
1. Copia literal de la partida electrónica certificada de la escritura de constitución y sus modificaciones, en la que se acredita tener un capital suscrito y pagado de 45 UIT.
2. Copia de la autorización expedida por la entidad competente.
3. Declaración jurada simple y escrita de domicilio, correspondiente(s) al domicilio(s) de la entidad y sus establecimientos anexos.
4. Copia del Documento de Identidad del representante legal de la entidad.
5. Declaración jurada del centro de trabajo en donde se lleva la documentación laboral vinculada con los trabajadores.
6. Constancia de pago de la tasa correspondiente.

....., ... de .....de 20.....

FIRMA DEL REPRESENTANTE LEGAL

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

ANEXO 4 **MODELO DE SOLICITUD PARA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO COMO COOPERATIVA DE TRABAJADORES □ COOPERATIVA DE TRABAJO Y FOMENTO DEL EMPLEO**

SOLICITO: Inscripción en el Registro Nacional de Empresas y Entidades de Intermediación Laboral □ Cooperativa de Trabajadores

Señor (a):
Director (a) de Promoción del Empleo y Formación Profesional / Jefe Zonal de Trabajo y P.E.

....., con RUC Nº ....., con
(Denominación o razón social)
domicilio en ..... Teléfono ..... , email □ □ □ □ □ □ □ .
(indicar domicilio de la sede principal)
debidamente representada por ....., en su calidad de Gerente General, identificado con DNI Nº ..... ante usted, me presento y digo:

Que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 9º,13º, 14º y 16º de la Ley Nº 27626, Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores, **SOLICITO LA INSCRIPCIÓN** en el Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de Intermediación Laboral, como **COOPERATIVA DE TRABAJO Y FOMENTO DEL EMPLEO**, en las actividades de: □ □ □ □ □ □ □

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

ANEXO 5 MODELO DE SOLICITUD PARA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO CON SEDE PRINCIPAL Y ESTABLECIMIENTOS ANEXOS

SOLICITO: Inscripción en el Registro Nacional de Empresas y Entidades de Intermediación Laboral (sede principal y establecimientos anexos)

Señor (a):
Director (a) de Promoción del Empleo y Formación Profesional / Jefe Zonal de Trabajo y P.E.

....., con RUC Nº ....., con
(Denominación o razón social)
domicilio en ..... Teléfono ..... , email □ □ □ □ □ □ □ .
(indicar domicilio de la sede principal)
debidamente representada por ....., en su calidad de Gerente General, identificado con DNI Nº ..... ante usted, me presento y digo:

Que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 9º, 13º, 14º, 16º y 27º de la Ley Nº 27626, Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores, **SOLICITO LA INSCRIPCIÓN** en el Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de Intermediación Laboral con Establecimientos Anexos, como **EMPRESA DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS / ESPECIALIZADOS,** en las actividades de: .....□ □ □ □ □ □ □
(indicar en forma detallada las actividades a desarrollar)

Asimismo, debo hacer de su conocimiento que mi representada destacará personal a otras sedes donde operará con establecimientos anexos, en las siguientes ciudades:
1. **SUC**: ..... 2. **AGENCIA**: .....

POR LO TANTO:

A Ud. Señor(a) Director(a) solicito acceder a mi solicitud por ser de justicia. Asimismo, declaro que los datos consignados y documentos presentados expresan la verdad de acuerdo a lo regulado por la Ley Nº 27444 □Ley del Procedimiento Administrativo General□.

Adjunto a la presente:
1. Copia literal de la partida electrónica certificada de la escritura de constitución y sus modificaciones, en la que se acredita tener un capital suscrito y pagado de 45 UIT.
2. Copia de la autorización expedida por la entidad competente.
3. Declaración jurada simple y escrita de domicilio, correspondiente(s) al domicilio(s) de la entidad y sus establecimientos anexos.
4. Copia del Documento de Identidad del representante legal de la entidad.
5. Declaración jurada del centro de trabajo en donde se lleva la documentación laboral vinculada con los trabajadores.
6. Constancia de pago de la tasa correspondiente.

....., ... de .....de 20.....

FIRMA DEL REPRESENTANTE LEGAL

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

ANEXO 6 RELACIÓN DE AUTORIZACIONES DE OTROS SECTORES QUE OTORGAN RESOLUCIONES O PERMISOS ESPECIALES

MINISTERIO DEL INTERIOR

1) **SERVICIO DE VIGILANCIA PRIVADA**
Autorizada por la Dirección General de Gobierno Interior
Dirección General de Control de Servicios de Seguridad, Control de Armas, Munición y Explosivos de Uso Civil (DICSCAMEC)
Otorga una Resolución Directoral que autoriza el servicio de: Vigilancia privada

- **EL TRAMITE SE REALIZA EN CADA DEPARTAMENTO, PERO EL EXPEDIENTE ES RESUELTO SOLO EN LIMA**

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

ANEXO 7 **MODELO DE DECLARACIÓN JURADA DE DOMICILIO**

DECLARACIÓN JURADA DE DOMICILIO

En cumplimiento de la Ley Nº 28882 "Ley de Simplificación de Certificación Domiciliaria", mediante el presente documento, yo□ □ □ □ □ □ □ □ □ ..□ □ □ □ □ □ □ □ □ ., identificado con Documento Nacional de Identidad (D.N.I) Nº□ □ □ □ □ □ □ □ □ .. , en calidad de Gerente General de la empresa: □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ ..□ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ con RUC Nº □ □ □ □ □ □ □ □ □ , declaro bajo juramento que mi representada se encuentra ubicada en:

□ del Distrito de □ □ □ □ □ □ □ □ □ de la Provincia □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ . del Departamento de □ □ □ □ □ □ □ □ □

Asimismo, declaro que mi representada cuenta con □ □ establecimientos anexos a nivel nacional, para lo cual se señala los siguientes domicilios:

1. **AGENCIA:** □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ .. del Distrito de □ □ □ □ □ □ .., Provincia de □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ y Departamento de □ □ □ □ □ □ □ □ ..
2. **SUCURSAL:** □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ . del Distrito de □ □ □ □ □ □ □ □ , Provincia de □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ . y Departamento de □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ .
3. **OFICINA:** □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ .. del Distrito de □ □ □ □ □ □ □ □ ., Provincia de □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ .. y Departamento de □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □

Los domicilios antes indicados, se encuentran de acuerdo a la información declarada en la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria □SUNAT.

Fecha□ □ □ □ □ □ □ □ □ □ .

FIRMA DEL REPRESENTANTE LEGAL

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

ANEXO 8 TABLA DE LA EVOLUCIÓN DE LA UNIDAD IMPOSITIVA TRIBUTARIA - UIT

AÑO	VALOR	BASE LEGAL	CAPITAL 45 UIT
2010	3,600.00	D.S. Nº 311-2009-EF	S/. 162,000.00
2009	3,550.00	D.S. N° 169-2008-EF	S/. 159,750.00
2008	3,500.00	D.S. N° 209-2007-EF	S/. 157,500.00
2007	3,450.00	D.S.Nº 213-2006-EF	S/. 155,250.00
2006	3,400.00	D.S.Nº 176-2005-EF	S/. 153,000.00
2005	3,300.00	D.S.Nº 177-2004-EF	S/. 148,500.00
2004	3,200.00	D.S.Nº 192-2003-EF	S/. 144,000.00
2003	3,100.00	D.S.Nº 191-2002-EF	S/. 139,500.00
2002	3,100.00	D.S.Nº 241-2001-EF	S/. 139,500.00
2001	3,000.00	D.S.Nº 145-2000-EF	S/. 135,000.00
2000	2,900.00	D.S.Nº 191-99-EF	S/. 130,500.00
1999	2,800.00	D.S.Nº 123-98-EF	S/. 126,000.00
1998	2,600.00	D.S.Nº 177-97-EF	S/. 117,000.00
1997	2,400.00	D.S.Nº 134-96-EF	S/. 108,000.00
1996 (*)	2,200.00	D.S.Nº 012-96-EF	S/. 99,000.00
1995	2,000.00	D.S.Nº 178-94-EF	S/. 90,000.00
1994	1,700.00	D.S.Nº 168-93-EF	S/. 76,500.00
1993	1,350.00	R.M.Nº 370-92-EF/15	S/. 60,750.00
1992	1,040.00	D.S.Nº 307-91-EF	S/. 46,800.00

(*) Vigente a partir de febrero de 1996

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

ANEXO 9 **MODELO DE DECLARACIÓN JURADA DEL CENTRO DE TRABAJO EN DONDE SE LLEVA LA DOCUMENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES**

DECLARACIÓN JURADA
RESPECTO AL CENTRO DE TRABAJO DONDE SE LLEVA
LA DOCUMENTACIÓN LABORAL VINCULADA CON LOS TRABAJADORES

....., con RUC Nº .....,
(Denominación o razón social)
con domicilio real en ....., debidamente representada por ....., en su calidad de Gerente General, identificado con DNI Nº .....

Que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7º del Decreto Supremo Nº 003-2002-TR, norma que establece disposiciones para la aplicación de las Leyes Nºs 27626 y 27696, que regulan la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores, manifiesto que la documentación vinculada con los trabajadores se encuentra en el siguiente domicilio:

.....
Distrito □ □ □ □ □ □ □ □ ., Provincia □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ Departamento □ □ □ □ □ □ □ □ □

La presente declaración se realiza de acuerdo a lo regulado por la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

....., ... de ..... de 20...

.....
FIRMA DEL REPRESENTANTE LEGAL

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

ANEXO 10 MODELO DE SOLICITUD PARA COMUNICAR VARIACIÓN DE DOMICILIO

COMUNICO: Variación de domicilio

Señor (a):
Director (a) de Promoción del Empleo y Formación Profesional / Jefe Zonal de Trabajo y P.E.

....., con RUC Nº ....., con
(Denominación o razón social)
domicilio en ..... Teléfono ..... , email □ □ □ □ □ □ .
(indicar domicilio de la sede principal)
debidamente representada por ....., en su calidad de Gerente General, identificado con DNI Nº ..... ante usted, me presento y digo:

Que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20º de la Ley Nº 27626, Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores, cumplo con comunicar a su despacho la **VARIACIÓN DEL DOMICILIO** de mi representada; señalando como domicilio actual en: ..... , por lo que solicito se sirva modificar la constancia de inscripción respectiva.

POR LO TANTO:

A Ud. Señor(a) Director(a) solicito acceder a mi solicitud por ser de justicia. Asimismo, declaro que los datos consignados y documentos presentados expresan la verdad de acuerdo a lo regulado por la Ley Nº 27444 □Ley del Procedimiento Administrativo General□

Adjunto a la presente:

1. Declaración jurada simple y escrita del domicilio actual de la entidad.

....., ... de .....de 20.....

_____
FIRMA DEL REPRESENTANTE LEGAL

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

ANEXO 11 **MODELO DE SOLICITUD PARA COMUNICAR VARIACIÓN DE RAZÓN SOCIAL**

COMUNICO: Variación de la razón social

Señor (a):
Director (a) de Promoción del Empleo y Formación Profesional / Jefe Zonal de Trabajo y P.E.

....., con RUC Nº ....., con
(Denominación o razón social)
domicilio en ..... Teléfono ..... , email □ □ □ □ □ □ □ .
(indicar domicilio de la sede principal)
debidamente representada por ....., en su calidad de Gerente General, identificado con DNI Nº ..... ante usted, me presento y digo:

Que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20º de la Ley Nº 27626, Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores, cumplo con comunicar a su despacho para su conocimiento el **CAMBIO DE RAZÓN SOCIAL** de mi representada, por lo que solicito se sirva modificar la constancia de inscripción respectiva.

POR LO TANTO:

A Ud. Señor(a) Director(a) solicito acceder a mi solicitud por ser de justicia. Asimismo, declaro que los datos consignados y documentos presentados expresan la verdad de acuerdo a lo regulado por la Ley Nº 27444 □Ley del Procedimiento Administrativo General□.

Adjunto a la presente:

1. Copia literal de la partida electrónica de la escritura de cambio de razón social.
2. Copia de la autorización expedida por la entidad competente con la nueva razón social.

....., ... de .....de 20.....

_____
FIRMA DEL REPRESENTANTE LEGAL

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

ANEXO 12 MODELO DE SOLICITUD PARA COMUNICAR AMPLIACIÓN DE OBJETO SOCIAL

COMUNICO: Ampliación del objeto social

Señor (a):
Director (a) de Promoción del Empleo y Formación Profesional / Jefe Zonal de Trabajo y P.E.

....., con RUC Nº ....., con
(Denominación o razón social)
domicilio en ..... Teléfono ..... , email □ □ □ □ □ □ □ .
(indicar domicilio de la sede principal)
debidamente representada por ....., en su calidad de Gerente General, identificado con DNI Nº ..... ante usted, me presento y digo:

Que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20º de la Ley Nº 27626, Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores, cumplo con comunicar a su despacho, que mi representada ha **AMPLIADO / MODIFICADO EL OBJETO SOCIAL,** por lo que solicito se sirva modificar la constancia de inscripción respectiva; consignando para dicho efecto las siguientes actividades: ....

POR LO TANTO:

A Ud. Señor(a) Director(a) solicito acceder a mi solicitud por ser de justicia. Asimismo, declaro que los datos consignados y documentos presentados expresan la verdad de acuerdo a lo regulado por la Ley Nº 27444 □Ley del Procedimiento Administrativo General□

Adjunto a la presente:

1) Copia literal de la partida electrónica de la escritura de ampliación o modificación del objeto social.
2) Copia de la autorización expedida por el Sector competente.

....., ... de .....de 20.....

_____
FIRMA DEL REPRESENTANTE LEGAL

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

ANEXO 13 MODELO DE SOLICITUD PARA COMUNICAR LA APERTURA DE ESTABLECIMIENTOS ANEXOS

COMUNICO: Apertura de □ □ .....□ .....□
(sucursal, agencia, oficina o local de servicios)

Señor (a):
Director (a) de Promoción del Empleo y Formación Profesional / Jefe Zonal de Trabajo y P.E.

....., con RUC Nº ....., con
(Denominación o razón social)
domicilio en ..... Teléfono ..... , email □ □ □ □ □ □ □ .
(indicar domicilio de la sede principal)
debidamente representada por ....., en su calidad de Gerente General, identificado con DNI Nº ..... ante usted, me presento y digo:

Que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 27º de la Ley Nº 27626, Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores, cumplo con comunicar a su despacho la **APERTURA DE .....** ubicado
(sucursal, agencia, oficina o local de servicios)
en □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ ., para efectos de su respectivo registro.
(indicar domicilio del establecimiento anexo)

POR LO TANTO:

A Ud. Señor(a) Director(a) solicito acceder a mi solicitud por ser de justicia. Asimismo, declaro que los datos consignados y documentos presentados expresan la verdad de acuerdo a lo regulado por la Ley Nº 27444 □Ley del Procedimiento Administrativo General□

Adjunto a la presente:

1) Copia de la autorización expedida por el Sector competente de la sede principal y de cada uno de los Establecimientos Anexos.
2) Declaración jurada simple y escrita de domicilio correspondiente al Establecimiento Anexo.
3) Para el caso de sucursales: Adjunto Copia literal de la partida electrónica de la escritura de creación de Sucursal, debidamente inscrita en los Registros Públicos del lugar donde abrirá la sucursal.

....., ... de ..... de 20.....

_____
FIRMA DEL REPRESENTANTE LEGAL

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

ANEXO 14 MODELO DE SOLICITUD PARA PONER EN CONOCIMIENTO LA APERTURA DE ESTABLECIMIENTOS ANEXOS

COMUNICO: Apertura de □ □ .....□ .....□
(sucursal, agencia, oficina o local de servicios)

Señor (a):
Director (a) de Promoción del Empleo y Formación Profesional / Jefe Zonal de Trabajo y P.E.

....., con RUC Nº ....., , inscrita
(Denominación o razón social)
en el Registro Nacional de Empresas y Entidades de Intermediación Laboral, con Registro Nº ....., de fecha ....., con domicilio en □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ ..
..... Teléfono ..... , email □ □ □ □ □ □ ., debidamente
(indicar domicilio dentro de la zona de destaque del trabajador)
representada por ....., en su calidad de Gerente General, identificado con DNI Nº ..... ante usted, me presento y digo:

Que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 27º de la Ley Nº 27626, Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores, solicito que su despacho tome conocimiento sobre la apertura de la .....
(Sucursal, agencia, oficina o local de servicios)
de mi representada, ubicado en ....., para efectos de su respectivo
(indicar domicilio del establecimiento anexo)
registro.

POR LO TANTO:

A Ud. Señor(a) Director(a) solicito acceder a mi solicitud por ser de justicia. Asimismo, declaro que los datos consignados y documentos presentados expresan la verdad de acuerdo a lo regulado por la Ley Nº 27444 □Ley del Procedimiento Administrativo General□

Adjunto a la presente:

1) Copia de la constancia de inscripción en el registro.

....., ... de ..... de 20.....

_____
FIRMA DEL REPRESENTANTE LEGAL

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

ANEXO 15 MODELO DE SOLICITUD PARA RENOVACIÓN EN EL REGISTRO

SOLICITO: Renovación de Inscripción en el Registro Nacional de Empresas y Entidades de Intermediación Laboral

Señor (a):
Director (a) de Promoción del Empleo y Formación Profesional / Jefe Zonal de Trabajo y P.E.

....., RUC Nº ....., inscrita en el Registro
(denominación o razón social)
Nacional de Empresas y Entidades de Intermediación Laboral, con Registro Nº ....., de fecha ....., con domicilio en ..... Teléfono ....., email □ □ □ □ □ □ □., debidamente representada por ....., en su calidad de Gerente General, identificado con DNI Nº ..... ante usted, me presento y digo:

Que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 14º y 19º de la Ley Nº 27626, Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores, solicito la **RENOVACIÓN DE LA INSCRIPCIÓN** en el Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de Intermediación Laboral, como ....., en las
(Empresa de Servicio o Cooperativa de Trabajadores)
actividades de: .....
(indicar detalladamente los servicios)

POR LO TANTO:

A Ud. Señor(a) Director(a) solicito acceder a mi solicitud por ser de justicia. Asimismo, declaro que los datos consignados y documentos presentados expresan la verdad de acuerdo a lo regulado por la Ley Nº 27444 □Ley del Procedimiento Administrativo General□

Adjunto a la presente:

1) Declaración jurada.
2) Copia de la resolución de autorización del sector correspondiente vigente, de la sede principal y de cada establecimiento.
3) Declaración jurada simple y escrita del domicilio actual.
4) Constancia de pago de la tasa correspondiente.

....., ... de .....de 20.....

_____
FIRMA DEL REPRESENTANTE LEGAL

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

ANEXO 16 **MODELO DE DECLARACIÓN JURADA DE CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS, CUANDO SOLICITA RENOVACIÓN**

DECLARACIÓN JURADA DE CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS EXIGIDOS POR LEY

....., con RUC Nº .....,
(denominación o razón social)
con domicilio real en ....., debidamente representada por ....., en su calidad de .Gerente General, identificado con DNI Nº .....

Que, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Nº 27626 que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores artículo 14º inciso 5º y artículo 19º, manifiesto **QUE HE DADO CUMPLIMIENTO CON LOS REQUISITOS EXIGIDOS POR LEY** a fin de solicitar la renovación de mi representada en el Registro Nacional Empresas y Entidades que realizan actividades de Intermediación Laboral, para cuyo efecto cumplo con acompañar la declaración jurada domiciliaria, indicando como domicilio actual en : .....
(indicar el domicilio actual con Distrito, Provincia y Departamento)

Asimismo, declaro que la autorización o resolución expedida por el Sector competente, se encuentra vigente a la fecha de solicitar la renovación del Registro como Empresa de Intermediación Laboral, la misma que se anexa a la presente declaración.

La presente declaración se realiza de acuerdo a lo regulado por la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

....., ... de ..... de 20.....

.....
FIRMA DEL REPRESENTANTE LEGAL

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

ANEXO 17 MODELO SOLICITUD PARA PRESENTACIÓN DE CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS CELEBRADOS CON LAS EMPRESAS USUARIAS

SOLICITO: Registro de contratos de locación de servicios celebrados con las empresas usuarias.

Señor (a):
Director (a) de Promoción del Empleo y Formación Profesional / Jefe Zonal de Trabajo y P.E.

....., RUC Nº ....., inscrita en el Registro
(denominación o razón social)
Nacional de Empresas y Entidades de Intermediación Laboral, con Registro Nº ....., de la ciudad de □□□□□□□□□□., otorgado con fecha ....., con domicilio en ..... Teléfono ....., email □□□□□□□□□□, debidamente representada por ....., en su calidad de Gerente General, identificado con DNI Nº ..... ante usted, me presento y digo:

Que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17º de la Ley Nº 27626, Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores, y el artículo 12º del D.S.Nº 003-2002-TR, establecen disposiciones para la aplicación de las Leyes Nºs 27626 y 27696, que regulan la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores, cumplo con presentar a su despacho **PARA SU REGISTRO COPIA DE CONTRATOS** de locación de servicios suscritos con las siguientes empresas usuarias:

1. ..... Plazo de vigencia: Del .....Al .....
2. ..... Plazo de vigencia: Del .....Al .....
3. ..... Plazo de vigencia: Del .....Al .....
4. ..... Plazo de vigencia: Del .....Al .....

POR LO TANTO:

A Ud. Señor(a) Director(a) solicito acceder a mi solicitud por ser de justicia. Asimismo, declaro que los datos consignados y documentos presentados expresan la verdad de acuerdo a lo regulado por la Ley Nº 27444 □Ley del Procedimiento Administrativo General□

Adjunto a la presente:

1. Copia del contrato suscrito(s) con la(s) empresa(s) usuaria(s).
2. Hoja informativa con la descripción de los contratos suscritos con la empresa usuaria.

....., ... de .....de 20.....

_____
FIRMA DEL REPRESENTANTE

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

ANEXO 20 MODELO SOLICITUD PARA PRESENTACIÓN DE LA NOMINA DE LOS TRABAJADORES

SOLICITO: Registrar la nómina de trabajadores destacados a la empresa usuaria.

Señor (a):
Director (a) de Promoción del Empleo y Formación Profesional / Jefe Zonal de Trabajo y P.E.

....., RUC Nº ....., inscrita en
(denominación social)
el Registro Nacional de Empresas y Entidades de Intermediación Laboral, con Registro Nº ....., de la ciudad de □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □., otorgado con fecha ....., con domicilio en ..... Teléfono ....., email □ □ □ □ □ □ □ □ □., debidamente representada por ....., en su calidad de Gerente General, identificado con DNI Nº ..... ante usted, me presento y digo:

Que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11º del D.S.Nº 003-2002-TR establecen disposiciones para la aplicación de las Leyes Nºs 27626 y 27696, que regulan la actividad de las Empresas Especiales de Servicios y de las Cooperativas de Trabajadores, cumplo con presentar a su despacho **LA NOMINA DE TRABAJADORES DESTACADOS A LA EMPRESA USUARIA DENOMINADA:** ..... con RUC Nº □ □ □ □ □ □ □ .., *(indicar el nombre de la empresa usuaria)*
ubicada en □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

ANEXO 23 MODELO SOLICITUD PARA PRESENTACIÓN DE LA CARTA FIANZA

COMUNICO: Presentación de Carta fianza

Señor (a):
Director (a) de Promoción del Empleo y Formación Profesional / Jefe Zonal de Trabajo y P.E.

....., con RUC Nº ....., con
(Denominación o razón social)
domicilio en ..... Teléfono ..... , email □ □ □ □ □ □ □ .
(indicar domicilio de la sede principal)
debidamente representada por ....., en su calidad de Gerente General, identificado con DNI Nº ..... e inscrita en el Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de Intermediación Laboral con Registro Nº □ □ □ □ □ □ □ □ □ □..; ante usted, me presento y digo:

Que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24º de la Ley Nº 27626 que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores y su reglamento el Decreto Supremo Nº 003-2002-TR artículo 22º, cumplo con adjuntar la carta fianza Nº □ □ □ □ □ □ □ □.., otorgado por el monto de: □..□ □ , emitida
(Letras y números)
por □ □ □ ...□ □ □ □ □ □ □ □ □ □ , girada por la entidad a la cual represento, a nombre del Ministerio de
(Entidad Bancaria o Financiera)
Trabajo y Promoción del Empleo.

POR LO TANTO:

A Ud. Señor(a) Director(a) solicito acceder a mi solicitud por ser de justicia. Asimismo, declaro que los datos consignados y documentos presentados expresan la verdad de acuerdo a lo regulado por la Ley Nº 27444 □Ley del Procedimiento Administrativo General□

Adjunto a la presente:

1. Declaración jurada de presentación de carta fianza.
2. Anexo para determinar los montos de la carta fianza.

....., ... de .....de 20.....

_____
FIRMA DEL REPRESENTANTE LEGAL

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

ANEXO 24 **FORMATO DE DECLARACIÓN JURADA DEL MONTO DE CARTA FIANZA**

DECLARACIÓN JURADA DE PRESENTACIÓN DE CARTA FIANZA A NOMBRE DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

....., con RUC Nº .....,
(Denominación o razón social)
con domicilio real en ....., debidamente representada por ....., en su calidad de .Gerente General, identificado con DNI Nº ..... y autorizada debidamente por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo mediante Registro Nº □ □ □ □ □ □ □ □ □ .

Que, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Nº 27626 que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores artículo 24º y su reglamento el Decreto Supremo Nº 003-2002-TR artículos 17º, 18º y 19º cumplo con adjuntar la carta fianza Nº □ □ □ □ □ □ □ .., otorgado por el monto de: □ ..□ □ , emitida por □ □ □ ...□ □ □ □ □ □ □ , girada
(Letras y números) *(Entidad Bancaria o Financiera)*
por la entidad a la cual represento, a nombre del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; por lo cual, declaro bajo juramento que los montos consignados en la carta fianza, garantiza el pago de un mes de remuneraciones y la parte proporcional del mes de los derechos y beneficios laborales y obligaciones previsionales respectivas, aplicables a la totalidad de trabajadores destacados, a la empresa usuaria: □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ .., con RUC Nº □ □ □ □ □ □ □ □ .., según el anexo.

Asimismo, me someto a las verificaciones que disponga la Autoridad Administrativa de Trabajo para corroborar la veracidad del contenido de la presente Declaración.

Formulo la presente declaración en virtud del Principio de Presunción de Veracidad previsto en los artículos IV numeral 1.7 y 42º de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, sujetándome a las acciones legales y/o penales que correspondan de acuerdo a la legislación nacional vigente.

□ □ □ □ .., □ .. de □ □ □ □ □ □ □ . de 20□ ..

_____
Firma :
DNI Nº:

Huella Digital

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

ANEXO

MONTOS DE CARTAS FIANZA

□ □ □ □

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

ANEXO 25 **FORMATO DE DECLARACIÓN JURADA DONDE MANIFIESTE NO TENER DEMANDA JUDICIAL**

DECLARACIÓN JURADA MANIFESTANDO NO TENER DEMANDA JUDICIAL

....., con RUC Nº .....,
(denominación o razón social)
con domicilio real en ....., debidamente representada por ....., en su calidad de .Gerente General, identificado con DNI Nº ..... e inscrita en el Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de Intermediación Laboral con el Registro Nº □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ .

Que, habiendo solicitado la devolución de la carta fianza presentada ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento de la Ley Nº 27626 que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores, el Decreto Supremo Nº 003-2002-TR artículo 23º, la misma que ha vencido con fecha □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ ..,; manifiesto a su Despacho que a la fecha **NO EXISTE DEMANDA LABORAL** presentada por los trabajadores destacados a las siguientes empresas usuarias (carta fianza global):

1. □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ ..
2. □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ ..
3. □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ ..

La presente declaración se realiza de acuerdo a lo regulado por la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

....., ... de ..... de 20.....

.....
FIRMA DEL REPRESENTANTE LEGAL

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

ANEXO 27 **MODELO PARA LA CARÁTULA DEL EXPEDIENTE**

PERÚ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

GOBIERNO REGIONAL DE □ □ □ □ □ □ □ □

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
DIRECCION DE PROMOCION DEL EMPLEO Y FORMACION PROFESIONAL

REGISTRO NACIONAL DE EMPRESAS Y ENTIDADES QUE REALIZAN ACTIVIDADES DE INTERMEDIACIÓN LABORAL

Nº DE EXPEDIENTE:

RAZÓN SOCIAL: .....

□ □ □ □ □ □ □ □

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

ANEXO 28 **RELACIÓN DE CÓDIGOS CIIU CORRESPONDIENTES A LAS ACTIVIDADES A SER AUTORIZADAS A LAS EMPRESAS Y ENTIDADES DE INTERMEDIACIÓN LABORAL**

CÓDIGOS CIIU (CLASIFICACIÓN INTERNACIONAL INDUSTRIAL UNIFORME) APLICABLES EN LA INTERMEDIACIÓN LABORAL

CIIU		INTERMEDIACIÓN LABORAL	
CÓDIGO	**DESCRIPCIÓN**	**ACTIVIDAD AUTORIZADA**	**TIPO**
6412	Actividades de correo distintas de las actividades postales nacionales	**Mensajería externa**	Intermediación de servicios complementarios
7491	Obtención y dotación de personal	**Servicios temporales**	Intermediación de servicios temporales
7492	Actividades de investigación y seguridad	**Vigilancia Seguridad** (vigilancia privada)	Intermediación de servicios complementarios
7493	Actividades de limpieza de edificios	**Limpieza**	Intermediación de servicios complementarios
		Saneamiento especializado (desinsectación, desratización, desinfección, desinfección de reservorios de agua -tanques elevados y cisternas-)	Intermediación de servicios especializados
2999	Mantenimiento y reparación de maquinaria no especificada	**Reparaciones** (mantenimiento correctivo)	Intermediación de servicios complementarios
		Mantenimiento especializado	Intermediación de servicios especializados

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

ANEXO 29 **MODELO DE RESOLUCIÓN QUE DECLARA IMPROCEDENTE LA INSCRIPCIÓN, CUANDO LAS ACTIVIDADES SOLICITADAS NO SON DE INTERMEDIACIÓN LABORAL**

RESOLUCIÓN DIRECTORAL Nº □ □ □ .. -200□ -MTPE/□ ./□ ..

□ □ , □ .. de □ □ □ □ □ . de 20□ □

VISTO: El Expediente Nº □ □ .. sobre la solicitud de inscripción en el Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de Intermediación Laboral, seguido por la Empresa □ □ □ □ □ □ □ □ □ .., con RUC Nº □ □ □ .□ □ , al amparo de la Ley Nº 27626, sus modificatorias y su Reglamento el Decreto Supremo Nº 003-2002-TR modificado mediante Decreto Supremo Nº 008-2007-TR y ampliado mediante Decreto Supremo Nº 020-2007-TR; y,

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, la intermediación laboral que involucra a personal que labora en el centro de trabajo o de operaciones de la empresa usuaria sólo procede cuando medien supuestos de temporalidad y complementariedad; y que los trabajadores destacados a una empresa usuaria no pueden prestar servicios que impliquen la ejecución permanente de la actividad principal de dicha empresa; de acuerdo a lo establecido en el artículo 3º de la Ley Nº 27626, Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores;

SEGUNDO: Que, el Decreto Supremo Nº 008-2007-TR que modifica el Articulo 1º del Decreto Supremo Nº 003-2002-TR establece que la actividad principal de la empresa usuaria es aquella que es consustancial al giro del negocio. Siendo actividad principal las diferentes etapas del proceso productivo de bienes y de prestación de servicios la exploración, explotación, transformación, producción, organización, administración, comercialización y en general toda actividad sin cuya ejecución se afectaría y/o interrumpiría el funcionamiento y desarrollo de la empresa, y 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, tales como las actividades de vigilancia, seguridad, reparaciones, mensajería externa y limpieza. La actividad complementaria no es indispensable para la continuidad y ejecución de la actividad principal de la empresa usuaria.

TERCERO: Que, la empresa solicita su inscripción en el Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan Actividades de Intermediación Laboral para realizar servicios complementarios; sin embargo, según se puede advertir de autos, su requerimiento no se encuentra enmarcado dentro de lo establecido en el primer y segundo considerando de la presente resolución, puesto que los servicios de □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ ..□ □ □ . (Ej: *mantenimiento de carreteras, cunetas*) no constituye una actividad accesoria; por el contrario, está vinculada a la actividad principal de la empresa;

Por lo expuesto, en uso de las facultades conferidas a este Despacho por la Ley Nº 27626, el Decreto Supremo Nº 003-2002-TR modificado por el Decreto Supremo Nº 008-2007-TR y Decreto Supremo Nº 020-2007-TR; y el Decreto Supremo Nº 001-93-TR modificado mediante Decreto Supremo Nº 017-2003-TR:

SE RESUELVE:

Declarar improcedente la solicitud de inscripción de la empresa □ □ □ □ □ □ □ □ , en el Registro Nacional de Empresas que realizan Actividades de Intermediación Laboral.

HÁGASE SABER.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

ANEXO 30 **MODELO DE RESOLUCIÓN QUE DECLARA IMPROCEDENTE LA INSCRIPCIÓN, CUANDO NO CUMPLE CON SUBSANAR EL(OS) DEFECTO(S) FORMAL(ES) ADVERTIDO(S)**

RESOLUCIÓN DIRECTORAL Nº □ □ □ .. -200□ .-MTPE/□ ./□ ..

□ □ , □ .. de □ □ □ □ □ . de 20□ □

VISTO: El Expediente Nº □ □ .. sobre la solicitud de inscripción en el Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de Intermediación Laboral, seguido por la Empresa □ □ □ □ □ □ □ □ □ .., con RUC Nº □ □ □ .□ □ , al amparo de la Ley Nº 27626, sus modificatorias y su Reglamento el Decreto Supremo Nº 003-2002-TR modificado mediante Decreto Supremo Nº 008-2007-TR y ampliado mediante Decreto Supremo Nº 020-2007-TR; y,

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, mediante Auto Directoral Nº □ .-2009-MTPE/□ /□ ., de fecha □ □ □ □ .., se resolvió declarar inadmisible la inscripción de la empresa □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ en el Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan Actividades de Intermediación Laboral, al haberse advertido que la recurrente omitió (acompañar la Resolución del Sector Competente vigente a la fecha de presentación de su solicitud); concediéndose el plazo de (□ .) días hábiles para la subsanación del defecto anotado, bajo apercibimiento de declarase improcedente la solicitud presentada y ordenar archivarse los de la materia;

SEGUNDO: Que, habiendo transcurrido el plazo otorgado sin que la empresa □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

ANEXO 31 MODELO DE RESOLUCIÓN QUE ADMITE A TRAMITE LA INSCRIPCIÓN Y DECLARA LA IMPROCEDENCIA SOBRE UN EXTREMO

RESOLUCIÓN DIRECTORAL Nº □ □ □ .. -200□ -MTPE/□ ./□ ..

□ □ , □ .. de □ □ □ □ □ . de 20□ □

VISTO: El Expediente Nº □ □ .. sobre la solicitud de inscripción en el Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de Intermediación Laboral, seguido por la Empresa □ □ □ □ □ □ □ □ □ .., con RUC Nº □ □ □ .□ □ , al amparo de la Ley Nº 27626, sus modificatorias y su Reglamento el Decreto Supremo Nº 003-2002-TR modificado mediante Decreto Supremo Nº 008-2007-TR y ampliado mediante Decreto Supremo Nº 020-2007-TR; y,

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, la intermediación laboral que involucra a personal que labora en el centro de trabajo o de operaciones de la empresa usuaria sólo procede cuando medien supuestos de temporalidad y complementariedad; y que los trabajadores destacados a una empresa usuaria no pueden prestar servicios que impliquen la ejecución permanente de la actividad principal de dicha empresa; de acuerdo a lo establecido en el artículo 3º de la Ley Nº 27626, Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores;

SEGUNDO: Que, el Decreto Supremo Nº 008-2007-TR modifica el Articulo 1º del Decreto Supremo Nº 003-2002-TR aclarando que la actividad principal de la empresa usuaria es aquella que es consustancial al giro del negocio. Son actividad principal las diferentes etapas del proceso productivo de bienes y de prestación de servicios: exploración, explotación, transformación, producción, organización, administración, comercialización y en general toda actividad sin cuya ejecución se afectaría y/o interrumpiría el funcionamiento y desarrollo de la empresa, y 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, tal como las actividades de vigilancia, reparaciones, mensajería externa y limpieza. La actividad complementaria no es indispensable para la continuidad y ejecución de la actividad principal de la empresa usuaria.

TERCERO: Que, advirtiéndose de autos que la empresa □ □ □ □ □ □ □ □ □ .. ha cumplido con presentar la documentación requerida en el artículo 14º de la Ley Nº 27626; concordante con el artículo 7º del Decreto Supremo Nº 003-2002-TR, corresponde disponer la inscripción para realizar servicios complementarios en las actividades de □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ .. por haber cumplido con los presupuestos establecidos en las disposiciones mencionadas;

CUARTO: Que, asimismo, la empresa solicitó su inscripción en el Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan Actividades de Intermediación Laboral para realizar servicios complementarios en los servicios de □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

ANEXO 32 MODELO DE RESOLUCIÓN QUE ADMITE A TRAMITE LA INSCRIPCIÓN / RENOVACIÓN EN EL REGISTRO

RESOLUCIÓN DIRECTORAL Nº □ □ □ .. -2006-MTPE/□ ./□ ..

□ □ , □ .. de □ □ □ □ □ □ . de 20□ .□

VISTO: El Expediente Nº □ □ .. sobre la solicitud de inscripción en el Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de Intermediación Laboral, seguido por la Empresa □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ .., con RUC Nº □ □ □ .□ □ , al amparo de la Ley Nº 27626, sus modificatorias y su Reglamento el Decreto Supremo Nº 003-2002-TR modificado mediante Decreto Supremo Nº 008-2007-TR y ampliado mediante Decreto Supremo Nº 020-2007-TR; y,

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, la intermediación laboral que involucra al personal que labora en el centro de trabajo o de operaciones de la empresa usuarias sólo procede cuando medien supuestos de temporalidad y complementariedad; y que los trabajadores destacados a una empresa usuaria no pueden prestar servicios que impliquen la ejecución permanente de la actividad principal de dicha empresa; de acuerdo a lo establecido en el artículo 3º de la Ley Nº 27626, Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores:

SEGUNDO: Que, las empresas de servicios complementarios son aquellas personas jurídicas que destacan su personal a terceras empresas denominadas usuarias para desarrollar actividades accesorias y no vinculadas al giro del negocio, tales como la actividad de vigilancia, seguridad, mantenimiento, mensajería externa y limpieza; de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11º, inciso 11.2 e la Ley Nº 27626, en concordancia con el artículo 1º del Reglamento, el Decreto Supremo Nº 003-2002-TR;

TERCERO: Que, asimismo, la empresa solicitó su *inscripción / renovación* en el Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan Actividades de Intermediación Laboral para realizar servicios *temporales* en la que se destacará personal bajo modalidad de contratación: ocasional y suplencia, no excediendo al 20% del total de trabajadores de la empresa usuaria, y *servicios complementarios / especializados* en las actividades de □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ ;

Por lo expuesto, en uso de las facultades conferidas a este Despacho por la Ley Nº 27626, el Decreto Supremo Nº 003-2002-TR modificado por el Decreto Supremo Nº 008-2007-TR y Decreto Supremo Nº 020-2007-TR; y el Decreto Supremo Nº 001-93-TR modificado mediante Decreto Supremo Nº 017-2003-TR:

SE RESUELVE:

Disponer la *inscripción / renovación* de la empresa □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ en el Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan Actividades de Intermediación Laboral por los términos señalados en el tercer considerando de la presente resolución, autorizándose los **servicios temporales** en la que se dotará de personal a las empresas usuarias sólo para desarrollar labores correspondientes a los contratos de naturaleza ocasional y de suplencia, no debiendo exceder del 20% del número total de trabajadores de la empresa usuaria y **servicios complementarios / especializados** de □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ ; procediéndose a expedir la Constancia de Inscripción en el Registro correspondiente.

HÁGASE SABER

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

ANEXO 41 **RELACIÓN DE DIRECCIONES REGIONALES DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y ZONAS DE TRABAJO QUE OTORGAN AUTORIZACIONES A LAS EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL**

GOBIERNOS REGIONALES	SEDE REGIONAL	ZONA DE TRABAJO
AMAZONAS	CHACHAPOYAS	BAGUA GRANDE
ANCASH	CHIMBOTE	HUARAZ
APURIMAC	ABANCAY	ANDAHUAYLAS
AREQUIPA	AREQUIPA	MOLLENDO
		CAMANÁ
		PEDREGAL
AYACUCHO	AYACUCHO	
CAJAMARCA	CAJAMARCA	JAÉN
CALLAO	CALLAO	
CUSCO	CUSCO	ALTO ANDINAS
		QUILLABAMBA
HUANCAVELICA	HUANCAVELICA	
HUANUCO	HUANUCO	
ICA	ICA	CHINCHA
		PISCO
JUNÍN	HUANCAYO	LA OROYA
		TARMA
		SAN RAMÓN
		SATIPO
LA LIBERTAD	TRUJILLO	SAN PEDRO DE LLOC
		HUAMACHUCO
LAMBAYEQUE	CHICLAYO	
LIMA	LIMA	HUACHO
		CAÑETE
LORETO	IQUITOS	YURIMAGUAS
MADRE DE DIOS	PUERTO MALDONADO	HUEPETUHE
MOQUEGUA	MOQUEGUA	ILO
PASCO	CERRO DE PASCO	
PIURA	PIURA	TALARA
		SULLANA
		PAITA
PUNO	PUNO	JULIACA
SAN MARTÍN	TARAPOTO	TOCACHE
		JUANJUI
TACNA	TACNA	
TUMBES	TUMBES	
UCAYALI	PUCALLPA	ATALAYA
		AGUAYTIA

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

ANEXO 42 MODELO DE SOLICITUD PARA DENUNCIAR EL INCUMPLIMIENTO DE PAGO DE DERECHOS Y BENEFICIOS LABORALES CONSTATADOS EN UN PROCEDIMIENTO INSPECTIVO

SOLICITO: Dejar sin efecto la inscripción en el RENEEIL, por incumplimiento de obligaciones laborales acreditadas en una Resolución Administrativa

Señor (a):
Director (a) de Promoción del Empleo y Formación Profesional

Yo, ..., identificado con DNI Nº ....., con domicilio
(nombre del denunciante)
en ..... Teléfono ..... , ante usted me presento y digo:

Que, al amparo por lo dispuesto en el inciso 1º del artículo 23º de la Ley Nº 27626, Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores, **SOLICITO SE DEJE SIN EFECTO LA INSCRIPCIÓN** en el Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de Intermediación Laboral de la empresa denominada ..... , por el incumplimiento de derechos y beneficios, constatados en un procedimiento inspectivo que dio lugar a la aplicación de una Resolución de Multa, el que se acredita mediante la Resolución Nº ....., de fecha....., notificada a la entidad el día .....

POR LO TANTO:

A Ud. Señor(a) Director(a) solicito acceder a mi solicitud por ser de justicia. Asimismo, declaro que los datos consignados y documentos presentados expresan la verdad de acuerdo a lo regulado por la Ley Nº 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General.

Adjunto a la presente:
1) Copia de la Resolución Administrativa donde consta el incumplimiento.

....., ... de .....de 20.....

FIRMA DEL DENUNCIANTE

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

ANEXO 44 MODELO DE SOLICITUD PARA DENUNCIAR EL INCUMPLIMIENTO DEL ACUERDO CONCILIATORIO

SOLICITO: Dejar sin efecto la inscripción en el RENEEIL, por incumplimiento del Acuerdo Conciliatorio suscrito ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Señor (a):
Director (a) de Promoción del Empleo y Formación Profesional

Yo, ..., identificado con DNI Nº ....., con domicilio
(nombre del denunciante)
en ..... Teléfono ..... , ante usted me presento y digo:

Que, al amparo por lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 23º de la Ley Nº 27626, Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores, **SOLICITO SE DEJE SIN EFECTO LA INSCRIPCIÓN** la inscripción en Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de Intermediación Laboral de la empresa denominada ....., por el incumplimiento de las obligaciones laborales acordada mediante Acta de Conciliación Nº ....., de fecha .....

POR LO TANTO:

A Ud. Señor(a) Director(a) solicito acceder a mi solicitud por ser de justicia. Asimismo, declaro que los datos consignados y documentos presentados expresan la verdad de acuerdo a lo regulado por la Ley Nº 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General

Adjunto a la presente:
1) Copia simple del Acta de Conciliación.

....., ... de .....de 20.....

FIRMA DEL DENUNCIANTE

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

ANEXO 45 MODELO DE SOLICITUD PARA DENUNCIAR INCUMPLIMIENTOS CONTENIDOS EN UNA SENTENCIA JUDICIAL O LAUDO ARBITRAL

SOLICITO: Dejar sin efecto la inscripción en el RENEEIL, por incumplimiento de obligaciones laborales contenidas en una Sentencia o laudo arbitral.

Señor (a):
Director (a) de Promoción del Empleo y Formación Profesional

Yo, ..., identificado con DNI Nº ....., con domicilio
(nombre del denunciante)
en ..... Teléfono ..... , ante usted, me presento y digo:

Que, al amparo por lo dispuesto en el inciso 3º del artículo 23º de la Ley Nº 27626, Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores, **SOLICITO SE DEJE SIN EFECTO LA INSCRIPCIÓN** en el Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de Intermediación Laboral de la empresa denominada ....., por incumplimiento de la sentencia judicial / laudo arbitral que ordena el pago contenida en la Resolución Nº ....., de fecha .....

POR LO TANTO:

A Ud. Señor(a) Director(a) solicito acceder a mi solicitud por ser de justicia. Asimismo, declaro que los datos consignados y documentos presentados expresan la verdad de acuerdo a lo regulado por la Ley Nº 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General

Adjunto a la presente:
1) Copia de la resolución judicial o laudo arbitral.
2) Copia del cargo de notificación del mandato de ejecución realizada a la Empresa o Entidad de Intermediación Laboral.

....., ... de .....de 20.....

_____
FIRMA DEL DENUNCIANTE

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

ANEXO 46 MODELO DE SOLICITUD PARA DENUNCIAR EL INCUMPLIMIENTO CONTENIDO EN UNA CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL

SOLICITO: Dejar sin efecto la inscripción en el RENEEIL por el incumplimiento de obligaciones laborales contenidas en el Acta de Conciliación Extrajudicial

Señor (a):
Director (a) de Promoción del Empleo y Formación Profesional

Yo, ..., identificado con DNI Nº ....., con domicilio
(nombre del denunciante)
en ..... Teléfono ..... , ante usted me presento y digo:

Que, al amparo por lo dispuesto en el inciso 3º del artículo 23º de la Ley Nº 27626, Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores, **SOLICITO SE DEJE SIN EFECTO LA INSCRIPCIÓN** el Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de Intermediación Laboral de la empresa denominada ....., por incumplimiento del Acta de Conciliación Extrajudicial que ordena el pago contenida en el Acta Nº ....., de fecha .....

POR LO TANTO:

A Ud. Señor(a) Director(a) solicito acceder a mi solicitud por ser de justicia. Asimismo, declaro que los datos consignados y documentos presentados expresan la verdad de acuerdo a lo regulado por la Ley Nº 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General

Adjunto a la presente:
1) Copia del Acta de Conciliación Extrajudicial.

....., ... de .....de 20.....

_____
FIRMA DEL DENUNCIANTE

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
Manual de Procedimientos para la Inscripción y Registro de Empresas y Entidades que realizan Actividades de Intermediación Laboral - RENEEIL

ANEXO 47 MODELO DE SOLICITUD PARA COMUNICAR LA PRESENTACIÓN DE UNA DEMANDA LABORAL

COMUNICO: Interposición de demanda laboral por incumplimiento del pago de derechos y beneficios

Señor (a):
Director (a) de Promoción del Empleo y Formación Profesional

Yo , ..., identificado con DNI Nº ....., con domicilio en ..... Teléfono ....., ante usted, me presento y digo:

Que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24º del D.S.Nº 003-2002-TR, establecen disposiciones para la aplicación de las Leyes Nºs 27626 y 27696, que regulan la actividad de las Empresas Especiales de Servicios y de las Cooperativas de Trabajadores, comunico a su despacho la **INTERPOSICIÓN DE LA DEMANDA LABORAL** contra mi ex empleadora ....., interpuesta ante el .....º Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de .....

POR LO TANTO:

A Ud. Señor(a) Director(a) solicito acceder a mi solicitud por ser de justicia. Asimismo, declaro que los datos consignados y documentos presentados expresan la verdad de acuerdo a lo regulado por la Ley Nº 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General

Adjunto a la presente:

1) Copia simple de la demanda debidamente recibida por la mesa de partes del Órgano Judicial competente.

....., ... de .....de 20.....

FIRMA DEL SOLICITANTE

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis