UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN - TARAPOTO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

LA INTERMEDIACIÓN LABORAL

INFORME MONOGRÁFICO PARA OPTAR AL TÍTULO DE:

CONTADOR PÚBLICO

PRESENTADO POR EL BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES:

VÍCTOR RAÚL TORRES HUAMÁN

ASESOR:

CPC MSc. RUBÉN CHONG RENGIFO

TARAPOTO – PERÚ

2015

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

Escuela Académico Profesional de Contabilidad

LA INTERMEDIACIÓN LABORAL

INFORME MONOGRÁFICO PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO

Dra. ROSSANA HERMINIA HIDALGO POZZI
PRESIDENTE

Econ. CARMEN TEODORO CÁRDENAS ALAYO
SECRETARIO

CPCC. JORGE ARMANDO TUESTA PINEDO
MIEMBRO

CPC. MSc. RUBÉN CHIONG RENGIFO
ASESOR

DEDICATORIA.

Dedico el presente informe principalmente a Dios, por darme la vida y permitirme haber llegado a este momento tan importante de mi formación profesional.

De igual forma, a mis padres, a quienes debo toda mi vida, les agradezco el cariño y su comprensión, porque han sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores, lo cual me ha ayudado a salir adelante buscando siempre el mejor camino.

A mi familia en general, por brindarme su apoyo incondicional y compartir conmigo buenos y malos momentos.

Finalmente a todos mis amigos que compartieron la dicha del estudio universitario para ser un profesional de éxito.

Bach. Víctor Raúl Torres Huamán.

AGRADECIMIENTO.

Doy infinitamente gracias a Dios, por darme fuerza y valor para culminar esta importante etapa.

Agradezco también la confianza y el apoyo brindado por parte de mi madre, que sin duda alguna me ha demostrado su amor en el trayecto de mi vida, corrigiendo mis faltas y celebrando mis triunfos.

A mi padre, que siempre lo siento presente. Y sé que está orgulloso de la persona en la cual me he convertido.

A mi hermana por sus consejos, ayudándome a afrontar los retos que se me han presentado a lo largo de mi vida.

Al CPC MSc. Rubén Chong Rengifo por actuar como mediador y asesor en el desarrollo del presente informe monográfico titulado “La Intermediación Laboral” para optar al Título de Contador Público.

Y finalmente doy gracias a todas las personas que ayudaron directa e indirectamente en la realización de este informe.

Bach. Víctor Raúl Torres Huamán.

PRESENTACIÓN.

Señores Miembros del Jurado Calificador:

Tengo el agrado de presentar el informe monográfico denominado: "**La Intermediación Laboral**", para optar al título profesional de Contador Público, acorde a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, con el propósito de que el jurado Dictaminador lo evalúe.

El presente trabajo, es fruto del interés que tenemos para explicar los aspectos fundamentales de "La Intermediación Laboral", de acuerdo a las normativas vigentes dispuestas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así como establecer la diferencias esenciales con la tercerización de servicios, con la finalidad de saber cuándo utilizarlas y evitar contingencias laborales.

Al respecto, ponemos a disposición de vuestro ilustre criterio, el presente informe monográfico; a partir del cual, pretendemos incrementar el conocimiento del análisis laboral en la información contable y empresarial.

Asimismo; es de resaltar, que con el presente informe según la temática que se presenta, resumimos las enseñanzas obtenidas de las aulas universitarias de pre grado y en el ciclo de complementación académica; lo cual, es requisito para continuar con el procedimiento para optar al título de contador público de la Universidad Nacional de San Martín.

Bach. Víctor Raúl Torres Huamán.

ÍNDICE.

N° de Pág.

DEDICATORIA.

AGRADECIMIENTO.

PRESENTACIÓN.

INTRODUCCIÓN. ……1
JUSTIFICACIÓN. ……3
OBJETIVOS.……4
Objetivo general. ……4
Objetivos Específicos. ……4
CAPITULO I.
ASPECTOS GENERALES DE "LA INTERMEDIACIÓN LABORAL".
1.1. Antecedentes de "La Intermediación Laboral". …….5
1.2. Concepto de "La Intermediación Laboral". …….8
1.3. Objeto de "La Intermediación Laboral". …….8
1.4. Clases de intermediación de empresas de servicios y Cooperativas de trabajadores. …….9
1.4.1. Las empresas intermediadoras de servicios temporales. …....…9
1.4.2. Las empresas intermediadoras de servicios complementarios…… 10
1.4.3. Las empresas intermediadoras de servicios especializados. ……11
1.4.4. Intermediación Laboral de cooperativa de trabajadores ……11
1.5. Supuestos de Intermediación Laboral prohibidos. ……12
1.6. Infracción de los supuestos de Intermediación Laboral. ……14
1.7. Porcentajes limitativos de Intermediación Laboral. ……15
1.7.1. Requisitos de constitución ……...16
1.7.1.1. Empresas de intermediación. ……...…16
1.7.1.2. Contratos de trabajo con trabajadores destacados. ……17
1.7.1.3. Contratos entre usuaria y service ……...17
1.8. Derechos y beneficios laborales. …….. 18
1.9. Desnaturalización de "La Intermediación Laboral" ……...19
1.10. No constituye Intermediación Laboral. …….. 20
1.11. Obligatoriedad de la inscripción en el registro. …….. 21
1.11.1. Requisitos para la inscripción en el registro. ……...22
1.11.2. Información de constancia de registro. …….…… 23
1.11.3. Incumplimientos que generan la pérdida de vigencia del registro. 24
1.11.4. Las obligaciones de las empresas usuarias. …… 24

1.11.5. Obligaciones de empresas usuarias en materia de seguridad e higiene ocupacional (D.S. Nº 009-2005-T). …… 25
1.11.6. Registro de asistencia: (D.S. N.° 004-2006-TR y D.S. Nº 011-2006 -TR). …… 26
1.12. La carta fianza. …… 27
1.12.1. Clases de fianza. …… 27
1.12.1.1. Fianza a nombre del Ministerio. …… 28
1.12.1.2. Fianza a favor de la empresa usuaria. …… 28
1.12.2. Vigencia de la carta fianza a nombre del Ministerio. …….. 29
1.12.3. Determinación del monto y plazo de la fianza a nombre del Ministerio ……..29
1.12.4. Renovación y reajuste de la carta fianza. …….. 29
1.12.5. Responsabilidad solidaria. …….. 30
CAPÍTULO II
DIFERENCIACIÓN ENTRE "LA INTERMEDIACIÓN LABORAL" Y LA TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS.
2.1. Tercerización de servicios. …….. 31
2.1.1. Concepto. ……..... 31
2.1.2. Requisitos. ……..... 32
2.1.3. Responsabilidad de la empresa principal. …….. 33
2.1.3.1. Desplazamiento de personal a unidades de producción de una empresa principal. …… 33
2.1.3.2. Desnaturalización. …… 34
2.1.3.3. Garantía de derechos laborales. …… 34
2.2. Diferencias existentes entre "La Intermediación Laboral" y la tercerización de servicios. ……..……... 35
CAPÍTULO III
CASOS PRÁCTICOS
3.1. Determinación y contabilización de la carta fianza en las empresas de Intermediación Laboral. …….. 37
3.2. Límites en intermediación para actividades complementarias, de alta especialización y de servicios temporales.……..42
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES …….. 44
CONCLUSIONES. ……..……44
RECOMENDACIONES. ……..... 45
V. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA …….. 46
VI. ANEXOS…… 48

INTRODUCCIÓN.

En el Perú como en otros países del mundo; existe una regulación en el ámbito de "La Intermediación Laboral". Las empresas lo que procuran en este tiempo es descentralizar sus actividades, de tal manera que se avoquen a lo que realmente es la esencia de la misma.

Esta práctica que se ha generalizado exitosamente para actividades periféricas de limpieza, mantenimiento, transporte; ha pasado crecientemente a aplicarse a actividades más importantes para la empresa como manufactura, diseño, marketing, sistemas de información y distribución. Una razón frecuentemente citada para explicar este crecimiento es la desventaja que una estrategia de "hacer" tiene en un entorno de rápidos cambios en los mercados y en las tecnologías.

La legislación laboral encomienda en manos de la empresa de servicios temporales, las agencias de empleo y del simple intermediario, el ejercicio de la actividad de Intermediación Laboral. Estas entidades tienen como objeto ofrecer a los demandantes de mano de obra, el personal requerido para satisfacer sus necesidades de trabajo calificado, ofreciendo personal temporal o permanente, sea que los demandantes de mano de obra asuman la calidad de empleador del personal suministrado o no lo adquiera, siendo el agente intermediador el auténtico empleador. Concluyendo de tal manera que "La Intermediación Laboral" es el destaque de personal de una empresa de servicios a una empresa usuaria.

Actualmente la normativa principal que regula "La Intermediación Laboral" en el Perú es la Ley Nº 27626, Ley que Regula la Actividad de las Empresas Especiales de Servicios y Cooperativas de Trabajadores, y su Reglamento, el Decreto Supremo Nº 003-2002-TR, el que es modificado por el Decreto Supremo Nº 020-2007-TR.

En ese sentido, el desarrollo temático del presente informe monográfico busca incentivar la promoción de nuevos análisis sobre el tema, a fin de investigarlo a fondo y plantear alternativas que logren materializarse con los medios jurídicos

necesarios en nuestro país. Por lo tanto, el informe respectivo consta de los siguientes capítulos:

Capítulo I, se explica y detalla los aspectos generales de “La Intermediación Laboral”, dando a conocer sus antecedentes, conceptos, objetivos, supuestos de prohibición e infracción, obligaciones, desnaturalización, y otros.

Capítulo II, se enfoca los aspectos diferenciadores entre “La intermediación laboral” y La Tercerización de Servicios; así como, los supuestos de Intermediación Laboral en una MYPE; y finalmente;

Capítulo III, se desarrolla los casos prácticos teniendo como referencia los aspectos conceptuales y teóricos, antedichos en el presente informe, no obstante, asimismo se revelan las conclusiones, recomendaciones, las bibliografías y anexos correspondientes como puntos finales de la presente.

JUSTIFICACIÓN.

“Los principios fundamentales del derecho del trabajo, son los postulados que inspiran y definen el sentido de las normas laborales con criterio diferente de las otras disciplinas jurídicas, y constituyen el armazón de la disciplina laboral que la mantiene firme, pese a su caracterización esencial de vivir en constante transformación, no basta que el jurista del trabajo estudie la realidad laboral sino los conceptos generales del derecho, utilizando e interpretando una teoría orientada por los principios esenciales del derecho del trabajo”.

El presente trabajo es importante para profesionales y empresarios, ya que existe un desconocimiento respecto del tema, es así que me planteado realizarlo, a partir del cual pretendo conocer el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto los oferentes de trabajo con los demandantes de empleo para su colocación, a través de la figura jurídica de “La Intermediación Laboral”.

“La Intermediación Laboral”, adquiere una importancia creciente en nuestro país en estos últimos años, debido a las nuevas orientaciones de las políticas activas de empleo que, a través de ellas, pretenden ampliar las posibilidades de empleabilidad e instaurar sistemas capaces de responder a las diferentes situaciones que van surgiendo a lo largo de toda la vida laboral de las personas. No obstante, “La intermediación laboral”, desde el punto de vista empresarial, es una herramienta sumamente útil, que permiten que las empresas no solo puedan reducir sus costos laborales, sino también ser más competitivas y eficientes, pues, el empresario podrá servirse de la labor personal de ciertos trabajadores destacados por una tercera empresa para la realización de trabajos temporales, complementarios o especializados.

En tal sentido, el tratamiento del tema de “La Intermediación Laboral” en las relaciones laborales constituye un acápite sumamente importante, por la amplitud de la figura, y por la trascendencia y connotación actual de la misma

que abocaremos a estudiarla; la misma que se encuentra dirigida a la comunidad universitaria tanto al sector docente como alumnos en general, así como a las personas vinculadas laboralmente a través de empresas intermediadoras que requieren conocer de este tema y se permita expandir y trascender hacia los sectores correspondientes.

OBJETIVOS.

Objetivo general.

- Explicar el contenido y los alcances de “La Intermediación Laboral”, su incidencia de acuerdo a la normativa reglamentaria vigente; así como su diferenciación con la tercerización de servicios.

Objetivos Específicos.

a) Describir los aspectos generales y características esenciales de “La Intermediación Laboral” de acuerdo a la normativa vigente.

b) Establecer las diferencias entre “La Intermediación Laboral” y la tercerización de servicios.

c) Realizar el desarrollo práctico de supuestos de Intermediación Laboral de las empresas que brindan este tipo de servicio.

CAPITULO I.

ASPECTOS GENERALES DE “LA INTERMEDIACIÓN LABORAL”.

1.1. Antecedentes de “La Intermediación Laboral”.

Este sistema de trabajo no es nuevo en la legislación del trabajo de otros países. Podemos señalar que en la Década de 1910-1920, se comenzó a utilizar un sistema de cobertura de trabajo temporal para cubrir plazas de trabajo. Debemos recordar que en esta década ocurrió la Primera Guerra Mundial, conflicto que causó la muerte de más de 14 millones de personas en el mundo, así como también la destrucción de sistemas de gobierno (caída del Imperio Alemán, del Imperio Austro Húngaro, del Imperio Turco), dando paso al surgimiento de nuevas potencias mundiales (como los Estados Unidos de América). En resumen, la Primera Guerra Mundial trajo consigo cambios de orden estructural, los cuales tuvieron incidencia en el sistema de contratación de personal dependiente. (Portocarrero F., Revista Peruana de Derecho de la Empresa, “La Intermediación Laboral”).

En la década de los 40, ocurrió una nueva conflagración mundial, mucho más destructiva que la anterior, y en esta oportunidad enfrentaron a las democracias (representadas por los Estados Unidos y el Reino Unido) contra sistemas totalitarios (el fascismo y el nazismo). En el orden de pérdidas de vidas, esta guerra provocó la muerte de más de 30 millones de personas. Pero, igualmente, marcó el inicio de la era nuclear (destrucción de las ciudades japonesas de Hiroshima y Nagasaki) así como también el descubrimiento de nuevas medicinas (como la Penicilina). En el orden del sistema de contratación de mano de obra, la Segunda Guerra Mundial originó un mayor uso del Sistema de contratación temporal (específicamente en la Europa Post-Guerra).

El Convenio de la Organización Internacional del Trabajo – OIT Nº 88 (San Francisco, USA, 1948) 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” (Art. 11), lo que representó la consagración de que los empleadores puedan recurrir a agencias privadas para la captación de personal.

Posteriormente, el Convenio OIT Nº 96 (Ginebra, Suiza, 1949) consagró el establecimiento de: 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), “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” (Art. 1), (Portocarrero F. “La Intermediación Laboral” 2013).

Muchas de estas normas tienen como objeto extender la responsabilidad de los empleadores principales a los contratistas o intermediarios, con miras a proteger la seguridad y salud de los trabajadores. Sin embargo, varias otras se refieren de manera más específica a la acción de mediar en el mercado de trabajo, entendiendo como tal al acto de aproximar una oferta a una demanda de trabajo, o viceversa, o al suministro de trabajadores a través de una subcontratación o alguna otra forma de interposición laboral (como podría ser una empresa de trabajo temporal o, por citar la legislación peruana, el recurso a una cooperativa de

trabajadores cuya función principal es prestar mano de obra a un empleador).

“La Intermediación Laboral”, está regulada mediante la Ley Nº 27626 (09.01.2002) y su reglamento, el D.S. Nº 003-2002-TR (28.04.2002). Por su parte, el D.S. Nº 008-2007-TR (27.04.2007), modifica el reglamento de la Ley, detallando cual es el concepto de actividad principal y complementaria, el D.S. Nº 020-2007-TR, que comentamos, amplia el artículo 4 del D.S. Nº 003-2002-TR relativo a los supuestos que no son Intermediación Laboral, tales como la tercerización y los contratos de gerencia.

Al respecto, “La Intermediación Laboral”, viene a ser un modelo de organización que tiene como objeto social exclusivo la prestación de todo tipo de servicios de Intermediación Laboral, tal como lo establece su denominación, estando facultada para desarrollar simultáneamente actividades de Intermediación Laboral de servicios temporales, complementarios y especializados, análogas, afines o conexas, previstos en la Ley, lo que consta en sus estatutos y en el registro correspondiente ante autoridad competente, (Gino Aldo Bossio Rodríguez – “La intermediación laboral” y la Tercerización, desvirtúan el empleo en el Perú, 2013).

Se otorga fundamentalmente la mano de obra (fuerza laboral); es decir, al personal capacitado y calificado para el desarrollo de diversas actividades requeridas por las empresas usuarias; y sólo podrá brindarse por empresas de servicios que se encuentren constituidas como personas jurídicas de acuerdo a la Ley General de Sociedades y como Cooperativas de acuerdo a la Ley General de Cooperativas y debidamente registradas ante la autoridad competente.

1.2. Concepto de “La Intermediación Laboral”.

“La Intermediación Laboral”, es aquella figura que tiene como finalidad exclusiva la prestación de servicios por parte de una tercera empresa. (*Dr. Ricardo Salvatierra Valdivieso - Informativo Vera Paredes - Asesoría laboral-1ra. Quincena de Febrero 2013*).

Asimismo, es la modalidad contractual mediante el cual una empresa de Intermediación Laboral destaca a sus trabajadores a una empresa “Usuaria” para que realicen labores temporales, complementarias o especializadas. Es así que sólo se otorga la fuerza de trabajo del personal capacitado y calificado para el desarrollo de la actividad; y solo puede presentarse 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, las que tendrán como objeto exclusivo la prestación de servicios de Intermediación Laboral.

“La Intermediación Laboral”, permite la presencia, no de dos, sino 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 Services) que contratan las empresas usuarias con el fin de colocar a aquellos trabajadores para los servicios que son requeridos.

1.3. Objeto de “La Intermediación Laboral”.

“La Intermediación Laboral”, solo 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, mediante la celebración de un contrato de locación de servicios con el fin de destacar su personal, al centro de trabajo u

operaciones de la empresa usuaria y tendrá como objeto exclusivo la prestación de servicios de Intermediación Laboral. Esto implica que las Empresas Individuales de Responsabilidad Limitada (EIRL) no pueden constituirse con la finalidad de brindar servicios de Intermediación Laboral. (*Dr. Oscar Bernuy Álvarez, Actualidad Empresarial Nº 279 – Segunda Quincena de Mayo 2013*).

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 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 las actividades de Intermediación Laboral, son consideradas como parte del objeto social de las entidades.

1.4. Clases de intermediación de empresas de servicios y cooperativas de trabajadores.

Los trabajadores destacados a una empresa usuaria no pueden prestar servicios que impliquen la ejecución permanente de la actividad principal de dicha empresa. Existen tres clases de intermediación para el de destaque de personal en las empresas de servicios y son:

1.4.1. Las empresas intermediadoras de servicios temporales.

Son aquellas Personas Jurídicas que contratan con terceras empresas, 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, y suministran trabajadores para realizar labores de naturaleza ocasional (distintas a las actividades habituales del centro de trabajo) y de suplencia (bajo la dirección y supervisión de la empresa usuaria), previstas en el Título II del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo Nº 003-97-TR. (Ejemplos: cubrir puestos vacantes temporales o para cubrir necesidades temporales de la empresa que no corresponden a su actividad principal).

- **Ocasionalidad:** Cubrir necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo. Duración máxima seis meses al año.

- **Suplencia**: Sustituir a trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido (legal o convencionalmente) duración será la que resulte necesaria.

1.4.2. Las empresas intermediadoras 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, en las que esta última no determina ni supervisa sustancialmente las tareas del trabajador destacado.

Asimismo, constituye actividad complementaria de la empresa usuaria, aquélla 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. Las empresas que prestan este tipo de intermediación deben asumir plena autonomía técnica y ser responsables del desarrollo de sus actividades. (*Dr. Ricardo Salvatierra Valdivieso - Informativo Vera Paredes - Asesoría laboral-1ra. Quincena de Febrero 2013*).

1.4.3. Las empresas intermediadoras de servicios especializados.

Son aquellas Personas Jurídicas que brindan servicios de alta especialización con 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. (Ejemplo: auditorias, implementación de soportes informáticos, entre otros) (*Legislación Laboral, Víctor Carrillo Gonzales. 2013*).

Asimismo, consiste en prestar servicios complementarios de alta especialización, pero de carácter auxiliar, secundario o no vinculado a la actividad principal, que exige un alto nivel de conocimientos técnicos, científicos, o particularmente calificados, tales como el mantenimiento y saneamiento especializados.

1.4.4. Intermediación Laboral de cooperativa de trabajadores.

Las cooperativas de trabajadores también realizan Intermediación Laboral:

- **Temporales.-** Las cooperativas de trabajo temporal son aquellas constituidas 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 y de suplencia previstos en el Título II del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo Nº 003-97-TR.

- **De trabajo y fomento del empleo.-** 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.

Es necesario que todas las empresas de Intermediación Laboral se constituyan como Personas Jurídicas, es decir, se rigen necesariamente por la normativa establecida en la Ley General de Sociedades, Ley Nº 26887, o como Cooperativas de acuerdo al Texto Único Ordenado de la Ley General de Cooperativas, aprobado por el Decreto Supremo Nº 74-1990-TR.

Sea como Sociedad o Cooperativa, las empresas de Intermediación Laboral tienen necesariamente como objeto social exclusivo la prestación de servicios de Intermediación Laboral.

1.5. Supuestos de Intermediación Laboral prohibidos.

La empresa usuaria no podrá contratar a una empresa de servicios o cooperativa, en los siguientes supuestos:

- Destaque de personal para prestación de servicios permanentes de la actividad principal de la empresa usuaria.

- Destaque de personal para cubrir al que esté ejerciendo su derecho de huelga.

- Destaque de personal para cubrir personal en otra empresa de servicios o cooperativa.

- Destaque de personal que tenga por objeto vulnerar o limitar el ejercicio de derechos colectivos tanto de los trabajadores de la empresa usuaria como de los pertenecientes a la empresa intermediadora. La nulidad de la intermediación por esta causal procederá cuando se demuestre en juicio que la intermediación ha tenido como objeto o efecto directo la vulneración de los referidos derechos.

- En caso de intermediación de servicios temporales, exceder del porcentaje limitativo del 20% del total de trabajadores de la empresa usuaria.

- La intermediación para servicios temporales distintos de los que pueden cubrirse por contratos de naturaleza ocasional o de suplencia.

- Reiteración del incumplimiento de la obligación de las empresas usuarias: de solicitar la constancia de inscripción vigente de la entidad y retener copia de la misma durante la duración del contrato; y de contratar a una entidad sin registro vigente.

- La contratación por parte de la empresa principal (usuaria) 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 éstas 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, se trate de una simple provisión de mano de obra, y cuando sus trabajadores no estén bajo su exclusiva subordinación; es decir que no se trata de una verdadera tercerización de servicios.

1.6. Infracción de los supuestos de Intermediación Laboral.

La infracción a los supuestos de Intermediación Laboral que se establecen en la normativa en mención, 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.

De acreditarse la infracción, se entiende que existe relación laboral directa entre el trabajador destacado con la empresa usuaria desde el inicio de la prestación de sus servicios y se considera como muy grave para la empresa usuaria y la empresa de Intermediación Laboral.

Cuadro N° 01.

Infracción de los supuestos de Intermediación Laboral.

Formalidades entre la empresa intermediadora y la empresa usuaria.		**Formalidades que la empresa intermediadora debe cumplir ante el ministerio de trabajo.**	
1	Suscripción de un contrato de locación de servicios.	1	Inscripción en el Registro Nacional de Empresas que Realizan Actividades de Intermediación.
2	Empresa intermediadora concede fianza a favor de la empresa usuaria, que garantiza el cumplimiento de las obligaciones laborales.	2	Renovación de inscripción en el registro.
3	Empresa usuaria solicita constancia de inscripción a la empresa intermediadora.	3	Presentación de contratos de locación de servicios celebrados con las empresas usuarias.
		4	Presentación de la declaración jurada sobre trabajadores destacados en la empresa usuaria, para el caso de las cooperativas de trabajo.
		5	Registro de contratos de trabajadores destacados.
		6	Presentación de la información estadística trimestral.
		7	Presentación de la carta fianza a nombre del ministerio de trabajo.
		8	Comunicación de la apertura de sucursales, oficinas, centros de trabajo u otros establecimientos y de desarrollo de actividades.
		9	Comunicación de variación de domicilio, razón social o ampliación del objeto social.

*Fuente: **"**La Intermediación Laboral" y sus aspectos relevantes, Asesoría Laboral, Dr. Salvatierra Valdivieso Ricardo - 2013.*

1.7. Porcentajes limitativos de Intermediación Laboral.

De conformidad con artículo 6 de la Ley N° 27626, Ley de Intermediación Laboral, se establece que 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 (20%) 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.

1.7.1. Requisitos de constitución.

1.7.1.1. Empresas de Intermediación.

- **Objeto social:** brindar exclusiva o conjuntamente servicios temporales, complementarios o especializados.

- **Cooperativas:** No pueden prestar servicios temporales, complementarios o especializados conjuntamente.

- **Capital social:** Suscrito y pagado no menor al valor de 45 UIT.

Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de Intermediación Laboral (requisito esencial).

Límite 20% del total de trabajadores de la empresa usuaria (modalidad temporal).

1.7.1.2. Contratos de trabajo con trabajadores destacados.

Sean indeterminados o sujetos a modalidad, se formalizan por escrito y se presentan para su registro dentro de los 15 días naturales de suscritos. En el caso de 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 15 días naturales de producido el destaque.

1.7.1.3. Contratos entre usuaria y service:

Contratos de locación de servicios que deben ser registrados ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Documentos a presentar:

- Solicitud (formato), dirigida a la Dirección de Empleo.

- El plazo para cumplir con dicha obligación es de 15 días naturales desde su suscripción.

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

1.8. 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. Este reconocimiento se encuentra recogido en el Art. 7 de la Ley N° 27626.

Asimismo, el segundo párrafo del mismo Artículo 7 establece que los trabajadores y socios trabajadores de las empresas de servicios o cooperativas, cuando fueren destacados a una empresa usuaria, tienen derecho durante dicho periodo de prestación de servicios a percibir las remuneraciones y condiciones de trabajo que la empresa usuaria otorga a sus trabajadores.

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, inherente a calificaciones personales, desarrollo de actividades específicas, particularidades del puesto o el cumplimiento de condiciones específicas (tales como el tiempo de servicios, la especialización, la experiencia, etc.).

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.

1.9. Desnaturalización de “La Intermediación Laboral”.

Se considera desnaturalizada “La Intermediación Laboral”, y en consecuencia configurada una relación laboral directa con el trabajador y la empresa usuaria, cuando se produzcan cualquiera de los siguientes supuestos:

- Si se demuestra el principio de primacía de la realidad.

- 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 TUO 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 Nº 27626.

- La reiterancia del incumplimiento de no contar con la “Constancia de Inscripción” ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; se verifica la reiterancia cuando persiste el incumplimiento y se constata en la visita de re inspección o cuando se constata que en un procedimiento de inspección anterior la empresa usuaria realiza tal incumplimiento.

- Si destaca trabajadores para realizar la actividad principal de la empresa usuaria.

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 de Tercer Grado), pero lo más importante, es considerar como válido el vínculo laboral existente entre los trabajadores destacados con las empresas usuarias.

1.10. No constituye Intermediación Laboral.

Se ha establecido en el Art. 4 del Reglamento de la Ley Nº 27626 una clasificación de aquellos servicios que no son considerados como 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 (outsourcing), 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.

Asimismo, la Resolución de Superintendencia Nº 131-2003-SUNAT ha establecido que “independientemente del nombre que le asignen las partes, a los servicios temporales, complementarios o de alta especialización prestados de acuerdo a lo dispuesto en la Ley Nº 27626

y su reglamento, aprobado por el Decreto Supremo Nº 003-2002-TR, están sujetos a la detracción del I.G.V., aun cuando el sujeto que presta el servicio sea distinto a los señalados en los artículos 11 y 12 de la Ley Nº 27626 o no hubiera cumplido con los requisitos exigidos por ésta para realizar actividades de Intermediación Laboral". Sin embargo, dicha Resolución de SUNAT no ha contemplado lo expresado en el Art. 4 del Decreto Supremo Nº 003-2002-TR, referido a que servicios no son considerados de Intermediación Laboral, lo que en buena cuenta ha originado toda una controversia sobre que empresas son o no empresas de Intermediación Laboral.

1.11. Obligatoriedad de la inscripción en el registro.

Las empresas especiales, sean estas de servicios temporales, complementarias o especializadas, así como las Cooperativas de Trabajadores de Servicio Temporal o de Trabajo y Fomento del Empleo, están obligadas a inscribirse en el Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan Actividades de Intermediación Laboral, teniendo en cuenta que es un requisito indispensable para el inicio y desarrollo de sus actividades.

Este 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 y/o 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.

1.11.1. Requisitos para la inscripción en el registro.

Las entidades, a efectos de su registro ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, deberán presentar a la Dirección de Empleo y Formación Profesional, o dependencia que haga sus veces, los siguientes requisitos:

- 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 inscrita en los Registros Públicos.

- Copia del Comprobante de Información Registrada de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (RUC).

- 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.

- Copia del documento de identidad del representante legal de la entidad.

- 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.

- Acreditar un capital social suscrito y pagado mínimo de 45 UIT o su equivalente en certificados de aportaciones al momento de su constitución. Este capital no puede ser reducido, y es un requisito necesario para mantener la condición de entidad.

- Pago de la tasa correspondiente y

- Otras exigidas por norma expresa.

1.11.2. Información de constancia de registro.

La vigencia máxima de la constancia de registro es de 12 meses de plazo, a cuyo vencimiento quedará sin efecto de forma automática (*Víctor Carrillo Gonzales - Legislación Laboral, 2013*).

Contenido de la constancia:

- La denominación o razón social de la empresa o Cooperativa que realiza “La Intermediación Laboral”.

- Nombre del representante legal (generalmente el Gerente de la Empresa).

- Supuestos de intermediación autorizados.

- Actividad que puede desarrollar a través de la Intermediación Laboral.

- Especificación del lugar o lugares donde desarrollará sus actividades.

1.11.3. Incumplimientos que generan la pérdida de vigencia del registro.

- Incumplimiento de derechos y beneficios correspondientes al trabajador, constatados en un procedimiento inspectivo y que hayan dado lugar a la aplicación de una resolución de multa.

- Incumplimiento de un acuerdo conciliatorio suscrito en un procedimiento tramitado ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

- 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.

1.11.4. Las obligaciones de las empresas usuarias.

La Ley N° 27626 establece una serie de obligaciones que las empresas usuarias deben observar para la contratación de los servicios de las empresas de servicios y cooperativas de trabajadores (*Portocarrero F. "La Intermediación Laboral", 2013*):

- Solicitar la constancia de inscripción vigente de las entidades en el "Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de Intermediación Laboral", para lo cual

está obligada a contar con una copia de dicho Registro durante la vigencia del contrato que las vincule.

- En el caso de que operen sucursales, oficinas, centros de trabajo o en general, cualquier otro establecimiento de la empresa de Intermediación Laboral, se debe requerir de ésta la copia de la comunicación a la Autoridad Administrativa correspondiente.

- No contratar a empresas de Intermediación Laboral que no cuenten con Registro en el Registro Nacional de Empresas y Entidades de Intermediación Laboral.

- Incluir en el Contrato de Locación de Servicios la 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.

- Incluir en el Contrato de Locación de Servicios los términos o condiciones en que son contratados los trabajadores destacados por las empresas de Intermediación Laboral.

Si las empresas usuarias incumplen con dichas obligaciones serán consideradas Infracciones de Tercer Grado de acuerdo a la Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador.

1.11.5. Obligaciones de las empresas usuarias en materia de seguridad e higiene ocupacional (D.S. Nº 009-2005-TR).

Las empresas en cuyas instalaciones sus trabajadores desarrollen actividades conjuntamente con trabajadores de

contratistas, subcontratistas, Intermediación Laboral, deben garantizar:

- La coordinación eficaz y eficiente de la gestión en prevención de riesgos laborales.

- La seguridad y salud de los trabajadores.

- La verificación de la contratación de los seguros de acuerdo a la normatividad vigente efectuada por cada empleador durante la ejecución del trabajo.

- Cumplimiento de la normatividad legal vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte de las empresas referidas anteriormente.

- Las empresas usuarias de los servicios deberán contar con un registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes ocurridos a los trabajadores de intermediación laboral, debiendo consignar en el mismo los eventos ocurridos en los doce (12) últimos meses y mantener archivado los mismos por espacio de cinco (5) años posteriores al suceso.

1.11.6. Registro de asistencia: (D.S. N° 004-2006-TR y D.S. Nº 011 2006-TR).

De conformidad con el Decreto Supremo N° 004-2006-TR, norma a través de la cual se dictaron disposiciones sobre el registro de control de asistencia y salida para los trabajadores comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada, cuya entrada en vigencia se produjo el 1 de Junio de 2006, la empresa usuaria

deberá registrar el control de asistencia del personal destacado al centro de trabajo por entidades de Intermediación Laboral.

1.12. La carta fianza.

Las empresas de servicios o las cooperativas, reguladas en la Ley de Intermediación Laboral, 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.

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, estas serán solidariamente responsables del pago de tales adeudos por el tiempo de servicios laborado en la empresa usuaria.

Esta responsabilidad no hace más que revelar la importancia que tiene para el Estado Peruano el que las empresas participen en la protección de los derechos laborales de los trabajadores, en este caso de los trabajadores destacados, verificando que las empresas de Intermediación Laboral cumplan con sus obligaciones y que finalmente, los trabajadores destacados no se vean perjudicados.

1.12.1. 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:

1.12.1.1. Fianza a nombre del Ministerio.

Es la carta fianza otorgada por una institución bancaria o financiera a nombre del Ministerio y a favor de los trabajadores destacados, las cuales pueden ser de dos clases:

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

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

1.12.1.2. 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.

El tipo, requisitos, plazo porcentaje de cobertura, mecanismo de ejecución, liberación de la garantía y demás elementos se rigen por lo que pacten las partes. Esta clase de fianza es excluyente, por lo que la obligación se considera cumplida con la existencia de alguna de ellas.

Tratándose de la fianza a favor de la empresa usuaria, que generalmente se trata de una fianza bancaria, no sólo basta que su otorgamiento se haya pactado en el

contrato de locación de servicios, en una inspección de trabajo deberá requerirse que se evidencie su existencia.

1.12.2. Vigencia de la carta fianza a nombre del Ministerio.

- **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 90 días adicionales posteriores.

- **La carta fianza global** no puede ser inferior 3 meses, debiendo renovarse al 31 de marzo, 30 de junio, 30 de noviembre y 31 de diciembre de cada año.

1.12.3. 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.

1.12.4. Renovación y reajuste de la carta fianza.

- La renovación de la carta fianza se presenta a éste dentro de los 3 días útiles anteriores a la fecha de su vencimiento.

- Se deberán reajustar cuando varíe el monto mensual que deben garantizar.

- Si el monto de la carta fianza no se ajusta a lo establecido, la entidad debe presentar una adicional por la diferencia existente.

1.12.5. Responsabilidad solidaria.

Si la fianza otorgada por las entidades es 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.

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

CAPÍTULO II

DIFERENCIACIÓN ENTRE "LA INTERMEDIACIÓN LABORAL" Y LA TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS.

2.1. Tercerización de servicios.

2.1.1. Concepto.

Es una figura contractual mediante la cual una empresa "principal", decide no hacerse cargo de una parte de su proceso productivo o de servicios, y lo delega o encarga a un tercero (la tercerizadora), para que ésta se haga cargo de dicho proceso.

El concepto es permitir a un tercero que provea a la gerencia la ejecución cotidiana de uno o más procesos del negocio. Esta tercera parte proveedora de servicios se incorpora a esos mismos procesos. La tercerización ocurre cuando una compañía utiliza una firma externa para que realice un proceso necesario del negocio que de otra manera se tendría que ejecutar de forma interna.

No constituyen Intermediación Laboral los contratos de gerencia, conforme al artículo 193 de la Ley General de Sociedades (cuando se designa gerente a una Persona Jurídica), 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 (Ej.: las empresas *outsourcing*).

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.

2.1.2. Requisitos.

Hay que distinguir los siguientes requisitos, los mismos que la inexistencia de uno, cualquiera de ellos, desvirtúa la tercerización:

- Las empresas tercerizadoras deben asumir los servicios prestados por su cuenta y riesgo. Esto quiere decir que contarán con una autonomía técnica y funcional, contarán con un sistema de gestión y de personal ajenas de la empresa principal o usuaria. Frente a fallas en el servicio, estas serán asumidas por esta; no existe las responsabilidades compartidas por las pérdidas que puedan originar en el desenvolvimiento de las prestaciones.

- Las empresas tercerizadoras cuentan con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales. En este caso, la empresa deberá contar con su capital, con su infraestructura, con las herramientas que va a utilizar su labor como, por ejemplo, el pago de celulares, teléfonos, nextel, servicios de fax, alquiler de oficinas, mantenimiento de sus maquinarias, entre otros, que permitan establecer que la empresa está realizando sus servicios de manera autónoma.

- La empresas tercerizadoras deben ser responsables por los resultados de sus actividades; es decir, que frente a situaciones en las cuales exista un incumplimiento total o parcial de las obligaciones, o no se hayan dado los resultados por las cuales se les contrató, causando algún tipo de perjuicio, será esta quien deba de asumirla directamente.

2.1.3. Responsabilidad de la empresa principal.

La empresa principal que contrate la realización de obras o servicios con desplazamiento de personal de la empresa tercerizadora es solidariamente responsable por el pago de los derechos, beneficios laborales y por las obligaciones de seguridad social devengados por el tiempo en que el trabajador estuvo desplazado. La responsabilidad solidaria incluye sólo a los incumplimientos que se produzcan durante el período de desplazamiento. La empresa tercerizadora mantiene su responsabilidad por el plazo establecido para la prescripción laboral (4 años).

2.1.3.1. Desplazamiento de personal a unidades de producción de una empresa principal.

Los contratos que ejecutan alguna de las modalidades con desplazamiento de personal a las unidades productivas o ámbitos de la empresa principal, no puedan 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 las obligaciones laborales y de seguridad social de los trabajadores desplazados.

2.1.3.2. Desnaturalización.

La contratación de servicios que incumplan o que implique una simple provisión de personal, originará que los trabajadores desplazados tengan una relación de trabajo directa con la empresa principal.

2.1.3.3. Garantía de derechos laborales.

Los trabajadores bajo contratos de trabajo sujetos a modalidad tendrán los mismos derechos que los trabajadores contratados a tiempo indeterminados. Este derecho se aplicará 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 tiene respecto de su empleador derecho a libre sindicalización, negociación y huelga; a la indemnización por despido arbitraria del contrato sujeto a modalidad, reposición por despido nulo y el pago de las remuneraciones devengadas.

La tercerización de servicios y la contratación sujeta a modalidad, incluyendo la utilizada por la tercerización

de servicios, no podrá 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.

2.2. Diferencias existentes entre "La Intermediación Laboral" y la tercerización de servicios.

Se ha buscado establecer diferencias entre la "La Intermediación Laboral" y la Tercerización. Consideramos necesario hacer un distingo referido al objeto de ambas instituciones.

Mientras para "La Intermediación Laboral", lo primordial es el destaque o suministro de personal para una empresa usuaria, la cual realizará las labores bajo su propia dirección y supervisión, para la Tercerización el objeto principal es la prestación de un servicio, para lo cual debe tener un personal propio, el cual realizará las labores bajo su propia dirección y supervisión.

Con la finalidad de ilustrar de una manera didáctica las diferencias esenciales entre "La Intermediación Laboral" y la tercerización de servicios, y nos permitirá tener una visión panorámica o en perspectiva de ambos mecanismos de subcontratación, se presenta los siguientes cuadros:

Cuadro N° 02.

Diferencias existentes entre "La Intermediación Laboral" y la tercerización de servicios.

indicadores de diferenciación	Intermediación Laboral		
	Intermediación de servicios temporales	**Intermediación de servicios complementarios Intermediación de servicios altamente especializados**	**Tercerización de servicios**
Normativa	* Ley N° 27626 * D.S. N° 003-2002-TR	* Ley N° 27626 * D.S. N° 003-2002-TR	* Ley N° 29245 * D. Leg. N° 1038 * D.S. N° 006-2008-TR
Tipo de servicios	Destaque de mano de obra (cesión o provisión de personal) solo se procura trabajadores		Más que trabajadores, se presta un servicio integral, bajo cuenta, costo y riesgo del contratista.
Subordinación	Reparto de poderes del empleador entre la empresa usuaria y la empresa de intermediación: por cuanto la empresa usuaria dirige y supervisa las tareas del trabajador, mientras que la intermediadora reserva para si la facultad sancionadora.	La empresa intermediadora ejerce el poder de dirección de manera exclusiva sobre el trabajador	Los trabajadores de la empresa tercerizadora están bajo su exclusiva subordinación.

Fuente: Elaboración Manual – Actualidad Empresarial N° 266, Diferencias existentes entre "La Intermediación Laboral" y la tercerización de servicios, La Libertad (Parte final), Hurtado Cruz Graciela (2012).

CAPÍTULO III.

CASOS PRÁCTICOS.

3.1 Determinación y contabilización de la carta fianza en las empresas de Intermediación Laboral.

RYO CONSULTING SAC, con RUC 20531855165, con fecha 1 de abril de 2013, firma un contrato de Intermediación Laboral con la empresa SIGMA S.A.C, para el servicio de vigilancia de las dos instalaciones en Lima como en Trujillo.

La facturación genera un gasto administrativo del 10% de los costos. Este es el detalle:

Nombre	Sueldo	
Trabajador 1 (Lima) / Oficina Principal	S/.	1,300.00
Trabajador 2 (Lima / Agencia Miraflores	S/.	1,400.00
Trabajador 3 (Trujillo) / Agencia Trujillo	S/.	1,200.00
Trabajador 4 (Trujillo) / Oficina Informativa Trujillo	S/.	1,300.00
Total	S/.	**5,200.00**

Fuente: Elaboración Manual - Actualidad Empresarial Nº 279, "Intermediación Laboral: Empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores", Segunda Quincena de Mayo 2013; Dr. Bernuy Álvarez Oscar.

Indicar la facturación de SIGMA S.A.C, El monto de la carta fianza RYO CONSULTING SAC y asientos contables.

PRE FACTURA.

Los datos de los conceptos de la pre factura se hacen de acuerdo al pago que se realiza a las personas de seguridad la CTS (mayo y noviembre), VACACIONES (un año) Y GRATIFICACIONES (Julio y diciembre) se facturan en los meses que devenga el pago.

Descripción	Monto S/.	
Total de planilla	5,200.00	1
Es salud 9%	468.00	2
Total de base afecta a comisión	5,200.00	
Comisión 10%	468.00	3
Base imponible	**6,136.00**	1+2+3
IGV 18%	1,104.48	
Precio de venta del servicio	**7,240.48**	

Fuente: Elaboración Manual - Actualidad Empresarial Nº 279,"Intermediación Laboral: Empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores", Segunda Quincena de Mayo 2013; Dr. Bernuy Álvarez Oscar.

ASIENTOS CONTABLES SIGMA S.A.C

Operación de venta

ASIENTO 125	DEBE	HABER
CUENTAS POR COBRAR COMERCIALES - TERCEROS	7,240.48	
121 Facturas, boletas y otros comprobantes por cobrar		
1212 Emitidas en cartera		
TRIBUTOS, CONTRAPRESTACIONES Y APORTES AL SPP		1,104.48
401 Gobierno central		
4011 Impuesto general a la ventas		
VENTAS		6,136.00
704 Prestación de servicios		
7041 Terceros		
30/04/2013 Por la emisión de la factura por la prestación de servicios		

ASIENTOS CONTABLES RYO CONSULTING S.A.C

Operación de compra

ASIENTO 4560	DEBE	HABER
63 GASTOS DE SERVICIOS PRESTADOS POR TERCEROS	6,136.00	
638 Servicios de contratistas		
6381 Vigilancia		
40 TRIBUTOS, CONTRAPRESTACIONES Y APORTES AL SPP	1,104.48	
401 Gobierno central		
4011 Impuesto general a la ventas		
42 CUENTAS POR PAGAR COMERCIALES - TERCEROS		7,240.48
421 Facturas, boletas y otros comprobantes por pagar		
4212 Emitidas		
30/04/2013 Por el registro del comprobante emitido por SERVICIOS SIGMA S.A.C		
ASIENTO 4561	**DEBE**	**HABER**
93 GASTOS ADMINISTRATIVOS	6,136.00	
931 Gastos administrativos		
79 CARGAS IMPUTABLES A CUENTA DE COSTOS Y GASTOS		6,136.00
791 Cargas imputables a cuenta de costos y gastos		
30/04/2013 Por el destino del costo o gasto		

CARTA FIANZA

Modalidades de la carta fianza a nombre del Ministerio

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

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

- **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 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.

Cálculo de la carta fianza:

		BENEFICIOS Y DERECHOS LABORALES			OBLIGACIONES PREVISIONALES Y CONTRIBUCIONES		TOTAL
NOMBRE	**REMUN. MENSUAL**	**CTS (Dozavo mensual)**	**VACA. (Dozavo mensual**	**GRAT. (Sexto mensual)**	**ES SALUD**	**ONP**	
Trabajador 1 (Lima)	1,300.00	108.33	108.33	216.67	117.00	169.00	
Trabajador 2 (Lima)	1,400.00	116.67	116.67	233.33	126.00	182.00	
Trabajador 3 (Trujillo)	1,200.00	100.00	100.00	200.00	108.00	156.00	
Trabajador 4 (Trujillo)	1,300.00	108.33	108.33	216.67	117.00	169.00	
Total	**5,200.00**	**433.33**	**433.33**	**866.67**	**468.00**	**676.00**	**8,077.33**

Fuente: Elaboración Manual - Actualidad Empresarial Nº 279, "Intermediación Laboral: Empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores", Segunda Quincena de Mayo 2013; Dr. Bernuy Álvarez Oscar.

ASIENTO CONTABLE DE LA CARTA FIANZA

El registro de una carta fianza representa compromisos o contingencias que puedan surgir por las relaciones con los terceros.

Operación 1: Registro de la carta fianza		
ASIENTO 4560	**DEBE**	**HABER**
01 BIENES Y VALORES ENTREGADOS	8,077.33	
012 Valores y bienes entregados en garantía		
0121 Carta fianza		
06 BIENES Y VALORES RECIBIDOS		8,077.33
062 Valores y bienes recibidos en garantía		
0621 Carta fianza		
01/04/2013 Por la carta fianza a nombre del Ministerio de Trabajo para cubrir eventualidades.		
Operación 2: Después el Ministerio devolverá la carta fianza		
ASIENTO 4560	**DEBE**	**HABER**
06 BIENES Y VALORES RECIBIDOS	8,077.33	
062 Valores y bienes recibidos en garantía		
0621 Carta fianza		
01 BIENES Y VALORES ENTREGADOS		8,077.33
012 Valores y bienes entregados en garantía		
0121 Carta fianza		
01/09/2013 Por la carta fianza a nombre del Ministerio de Trabajo para cubrir eventualidades.		

3.2 Límites en intermediación para actividades complementarias, de alta especialización y de servicios temporales.

Datos:

- Actividad habitual: Fabricación de envases de plástico.
- Motivo de intermediación: Contratación de vigilantes, mantenimiento de maquinaria y suplencia a trabajadoras con descanso por maternidad y licencia.
- Trabajadores contratados a plazo indeterminado: 70
- Trabajadores contratados a plazo fijo: 10
- Trabajadores contratados a tiempo parcial: 5

Se requiere de 3 trabajadores para mantenimiento de maquinaria, 3 vigilantes y 2 trabajadores para suplir a un mismo número de trabajadoras con descanso por maternidad y licencia por enfermedad.

Determinar el número máximo de trabajadores que puede destacar la empresa de servicios temporales, con los que se puede contar.

Solución:

Modalidad de intermediación de acuerdo a cada necesidad:

Necesidad	Intermediación a través de:	Trabajadores requeridos	Límite
Mantenimiento de maquinaria	Empresa de servicios altamente especializados o Cooperativas de trabajo y fomento del empleo	3	--
Vigilancia	Empresa de servicios complementarios	3	--
Suplencia	Empresa de servicios temporales o Cooperativas de trabajo o fomento del empleo	2	20%

Fuente: Elaboración Manual - Actualidad Empresarial Nº 279 (2013), Intermediación Laboral: Empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores, segunda quincena de mayo 2013, Dr. Bernuy Álvarez Oscar.

Cálculo de porcentajes:

El límite del 20% se aplicará sólo en casos de contratación por suplencia a través de empresas de servicios temporales o cooperativas de trabajadores.

Para determinar si la empresa se encuentra dentro de los porcentajes limitativos se calculará primero el número de trabajadores contratados directamente; luego, los porcentajes.

Intermediación a través de:	Nº	Porcentaje
Trabajadores contratados a plazo indeterminado	70	82.35%
Trabajadores contratados plazo fijo	10	11.76%
Trabajadores contratados a tiempo parcial	5	5.88%
Trabajadores contratados directamente	85	100.00%
Nº de trabajadores destacados de empresa de servicios temporales	2	2.35%

Fuente: Elaboración Manual - Actualidad Empresarial Nº 279 (2013), Intermediación Laboral: Empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores, segunda quincena de mayo 2013, Dr. Bernuy Álvarez Oscar.

.

La empresa usuaria se encuentra dentro del límite, para contratar trabajadores por suplencia. La contratación para servicios de vigilancia y mantenimiento no está sujeta a límites.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIÓN

CONCLUSIONES.

Producto de la descripción del tema tratado, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- "La Intermediación Laboral", es una alternativa para proveerse de recursos humanos en actividades complementarias, temporales o de alta especialización, mas no así, para la realización de actividades relacionadas con el giro principal de la empresa usuaria, asimismo, 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.

- "La Intermediación Laboral", es de carácter auxiliar, no vinculado a la actividad principal de la empresa y puede ser utilizada en labores de vigilancia, mensajería externa y limpieza etc., en cambio, la tercerización, es un mecanismo legal, al que puede recurrir una empresa para evitar que se incorpore en su planilla a nuevos trabajadores, generándole mayores costos laborales y previsionales como es el caso de los depósitos por CTS, gratificaciones legales, vacaciones anuales, utilidades, Es salud, SCTR, asignación familiar.

- "La Intermediación Laboral", por su característica básica de cesión de mano de obra ha tratado de ser de una aplicación muy restrictiva tanto por el legislador como por la Autoridad Administrativa competente. Donde se ha procurado establecer mecanismos de defensa de los derechos laborales, tales como: carta fianza, responsabilidad solidaria, equiparación de derechos, etc., que servirán para la protección de los trabajadores inmersos en este tipo de relación laboral.

RECOMENDACIONES.

- Para los empresarios, “La Intermediación Laboral”, es una buena opción, como mecanismos estratégicos para incrementar la competitividad de las empresas, sin embargo, la Legislación del Trabajo aún tiene que regular las nuevas formas de contratación existentes.

- Los empresarios, tienen que recordar que en “La Intermediación Laboral”, sólo podrán celebrar contratos temporales y con la convicción de la necesidad temporal concreta y definida por ley.

- El Ministerio de Trabajo, tiene que continuar con la convicción de regular las políticas de empleo, incentivar el uso de modalidades formativas laborales, y siempre salvaguardando los intereses de los trabajadores.

V. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Dr. Bernuy Álvarez Oscar (2013) – Actualidad Empresarial Nº 279, (2013), Intermediación Laboral: Empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores, – Segunda quincena de mayo 2013.

- Dr. Salvatierra Valdivieso Ricardo (2013) - Asesoría Laboral - Informativo Vera Paredes, *La intermediación laboral y sus aspectos relevantes*.

- Hurtado Cruz Graciela (2012) – *Actualidad Empresarial Nº 266, Diferencias existentes entre la 'intermediación laboral' y la 'tercerización de servicios*', La Libertad (Parte final).

- Hilario Melgarejo Ana (2014)- Resol. Directoral N° 81-2013-MTPE – Actualidad Empresarial, ¿*Puede una MYPE realizar actividades de intermediación laboral*?

- León Charca Félix (2013) - Abogado Laboralista, ¿*El fin de la intermediación laboral*?, Director Científico de Asesoría Legal y Gerencia Empresarial - AGE S.A.C.

- Bossio Rodríguez, Gino Aldo (2013), ¿*La intermediación laboral y la tercerización, desvirtúan el empleo en el Perú*?

- Rojas Chávez Armando Mario (2004), *La intermediación laboral, - Revista de Derecho,* Universidad del Norte, Pág. 187-210.

- Portocarrero F., (2013), *La intermediación laboral, – Revista Peruana de Derecho de la Empresa*, Pág. 144 – 154.

- Aparicio Valdez Luis, (2002) - *Intermediación laboral: Esquema básico de la Ley Nº 27626 - Análisis Laboral*, Vol. XXVI N.º 295, Pág. 13-20.

- Ley Nº 27626 – *Ley que Regula la Actividad de las Empresas Especiales de Servicios y de las Cooperativas de los Trabajadores, publicada en el diario oficial el Peruano, el 9 de enero de 2002*.

- Decreto Supremo Nº 003-2002-TR, de 28 de abril de 2009, "Establecen disposiciones para la aplicación de las Leyes Nº. 27626 y 27696, que regulan la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores.

- Decreto Supremo Nº 020-2007-TR, "Amplían artículo del D.S. Nº 003-2002-TR referido a la tercerización de servicios.

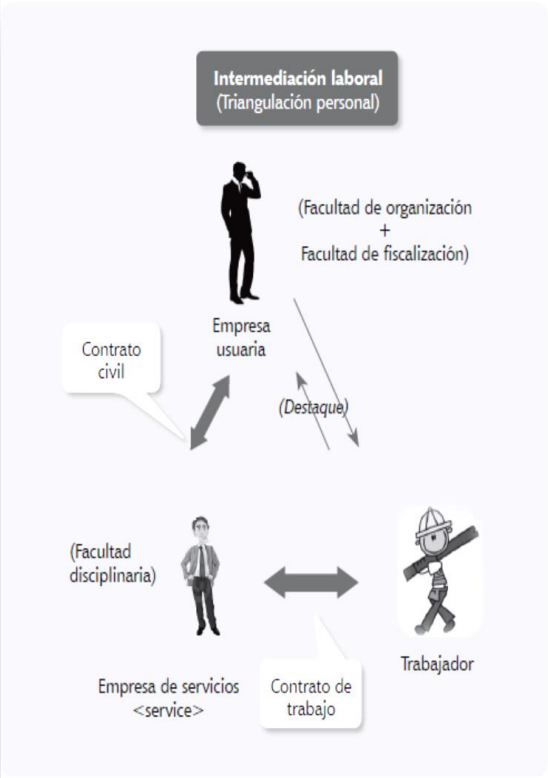
- Decreto Supremo Nº 020-2007, de 20 de setiembre de 2007 "Modificación del Reglamento de la Ley de Intermediación Laboral", ECB Laboral – Informativo Caballero Bustamante.

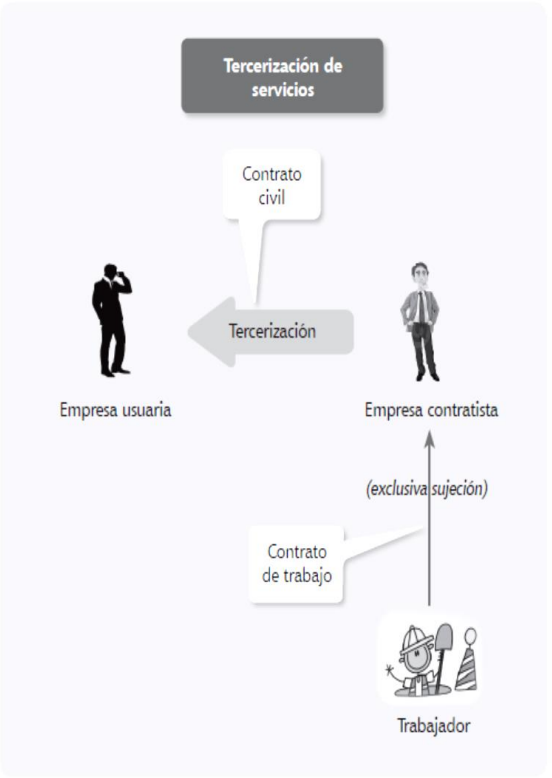
- Intermediación laboral, tercerización y empresas contratistas - Documento preparado para la Mesa Redonda sobre temas laborales en el Congreso que viene organizando el Instituto de Derecho de Minería, Petróleo y Energía - Juan Carlos Cortés Carcelén, Profesor ordinario asociado de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú - Socio del Estudio Gonzáles & Asociados. Pág. 1-5.

VI. ANEXOS.

Cuadro N° 03

Proceso de la Intermediación Laboral.





Tipo de actividad contratada	Principal	Complementaria/Especializada	Cualquier tipo de actividad: principal o complementaria
Naturaleza de la prestación	Temporal (contrato de suplencia u ocasional, de 6 meses)	Permanente/Permanente	Cualquier naturaleza: temporal o permanente

Cuadro N° 04

Diferencias existentes entre "La Intermediación Laboral" y la tercerización de servicios.

Límite porcentual	Solo hasta el 20 % de los trabajadores que integran la planilla de la empresa usuaria.	No hay límite porcentual.	No hay límite porcentual.
Desnaturalización	Se entenderá que desde el inicio de la prestación de servicios del trabajador, este ha tenido contrato de trabajo con la empresa usuaria.		Tiene por efecto que la empresa principal sea el empleador del trabajador desplazado. Incorporación a planilla de empresa principal.
Inscripción en el Registro Administrativo	Estas empresas deben inscribirse en el Registro Nacional de Empresas y Entidades de Intermediación Laboral (Reneeil).		Empresas contratistas y subcontratistas deben inscribirse en el Registro Nacional de Empresas Tercerizadoras (por ahora mediante el PDT Planilla Electrónica, Formulario Virtual Nº 601).
Registro de contrato de locación de servicios	Los contratos suscritos con las empresas usuarias deben ser registrados ante el MTPE.		Los contratos de tercerización no deben ser registrados ante el MTPE.
Registro del contrato de trabajo	Los contratos de trabajo celebrado entre la 'entidad' (empresa de intermediación) y el trabajador destacado, sea de duración indeterminada o sujetos a modalidad, deben ser registrados ante el MTPE.		Solo se registran ante el MTPE los contratos de trabajo celebrados entre el contratista y el trabajador desplazado, si son sujetos a modalidad.
Fianza	Cuando estas 'entidades' suscriban contratos de intermediación laboral, deberán conceder una fianza que garantice el cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social de trabajadores destacados.		Las empresas contratistas o subcontratistas no se encuentran obligadas a otorgar fianza que garantice el cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social de trabajadores desplazados.
Responsabilidad en materia laboral	En el supuesto en que la fianza otorgada resulte insuficiente para el pago de los derechos laborales adeudados a los trabajadores destacados; la empresa usuaria es responsable solidaria.		Responsabilidad solidaria de la empresa principal.
Responsabilidad en materia de seguridad social	No se llega a establecer una responsabilidad solidaria de la empresa usuaria.		Responsabilidad solidaria de la empresa principal.
Responsabilidad en materia de SCTR	Responsabilidad solidaria de la empresa usuaria.		Responsabilidad solidaria de la empresa principal.
Responsabilidad en materia de seguridad y salud en el trabajo	Responsabilidad directa de la empresa usuaria.		Responsabilidad directa de la empresa principal.