

COMENTARIOS A LA LEY 27626 DE INTERMEDIACIÓN LABORAL

Roberto Rendón Vásquez.

Abogado, Doctor en Derecho y Ciencia Política.
Profesor Principal de Derecho del Trabajo en la UNMSM.

El Congreso de la República por 90 votos a favor, 8 votos en contra y 4 abstenciones, el 08 de enero de 2002, aprobó la *Ley* sobre la Intermediación Laboral, conocida con la denominación de “trabajadores de services”. Publicada el 09 del mismo mes y año.

El domingo 28 de abril de 2002 se ha publicado el Decreto Supremo Nº 003-2002-TR, de fecha 26.04.02, que Reglamenta dicha *Ley* 27626

VIGENCIA.

Es a partir del jueves 27 de mayo de 2002, como lo establece la segunda disposición final y transitoria del Reglamento.

DEFINICIONES. (Artículo. 1º del Reglamento)

- **Actividad principal.-** Constituye actividad principal de la empresa usuaria aquella que es consustancial al giro del negocio y sin cuya ejecución se afectaría el desarrollo del mismo.

Concuerda con el artículo 3º de la *Ley*

- **Actividad complementaria.-** Constituye actividad complementaria de la empresa usuaria aquella que es:
 - De carácter auxiliar,
 - Secundaria o
 - No vinculada a la actividad principal,Se señalan como tales,
 - Las actividades de vigilancia
 - Actividad de seguridad,(En una empresa, son el personal de las empresas contratadas para servicios de custodia de las instalaciones.

- Actividad de mantenimiento (En SHP: mantenimiento de equipo pesado y equipos livianos),
- Actividad de mensajería externa y limpieza. (Servicio de correo local, interprovincial, internacional para documentos y mercaderías y bienes)

Concordancia: Arts. 11,2 y 12 de la *Ley*.

- **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 conocimiento y saneamiento especializados. (Contratación de empresas para que con su personal y bajo su dirección y organización efectúen instalaciones, reparaciones especializadas, etc.)

Concordancia: Artículos 11.3 de la *Ley* y 1º del Reglamento.

- **Centro de trabajo.-** Es el lugar o lugares donde se encuentran las instalaciones de la empresa usuaria donde el trabajador presta sus servicios. Se refiere al lugar donde laborará el trabajador de la empresa intermediaria.
- **Centro de operaciones.-** Es el lugar donde el trabajador realiza sus labores fuera del centro de trabajo de la empresa usuaria. Lugares donde se realizan labores fuera del centro de trabajo y se constituyen el centro donde opera (labora) el trabajador proporcionado por la empresa intermediadoras (Ejemplo, mantenimiento de caminos, fuera del local. etc.)
- **Entidades.-** Son aquéllas que tienen por objeto exclusivo destacar a su personal a una empresa usuaria, para prestar sus servicios temporales, complementarios o de alta especialización, que cumplen con los requisitos de la Ley y están registradas ante la autoridad Administrativa de Trabajo.
Este concepto se refiere a las empresas intermediadoras de personal y cuya finalidad es proveer de personas a terceras empresas. (La cooperativa de trabajo o la empresa de "service")

- **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 usuaria, que dirige y supervisa sus tareas.
Es el acto por el cual una empresa intermediadora por su cuenta, costo y riesgo contrata personal para enviarlo a prestar servicios en otra empresa. Ésta, que es la usuaria, se responsabiliza por proporcionar y dirigir el trabajo de ese personal.
- **Intermediación de servicios complementarios o altamente calificados.-** 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.
La empresa intermediadora contrata su personal por su cuenta, costo y riesgo, y bajo su dirección y organización lo destaca a otra empresa para hacer labores temporales pero que son de alta especialización y que requieren de conocimientos técnicos. La Empresa usuaria no dirige ni supervisa el trabajo de ese personal, salvo verifican que le ejecuten bien el trabajo contratado. Al final de la obra o servicio, recepciona lo hecho. (Ejemplo: Desmontar, mantener, reparar y poner operativo una instalación, un equipo, un sistema de equipos, red de cómputo).

Las siguientes definiciones se refieren al uso de disposiciones o instituciones:

- **Ley.-** Ley N° 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.

Para los efectos de la Ley mencionada, se determina dos tipos de empresas:

- a) Las que proporcionan personal y son denominadas “de servicios” o “cooperativas de trabajadores”

Son personas jurídicas sujetas a exigencias que precisa la norma.

- b) Las usuarias, que hacen uso de ese personal que se denominan “usuarias”. Son personas jurídicas sujetas a exigencias que precisa la norma. Entre estas están las cooperativas de trabajadores.

Las cuestiones principales de la *Ley* son:

- La intermediación laboral para empresas usuarias, exclusivamente para casos de:
 - Temporalidad,
 - Complementariedad y
 - Especialidad
- **Porcentaje Límite de personal de Intermediación.**
Concordancia con el Artículo 3° del Reglamento.

Las empresas **usuarias** que requieran del servicio de:

- **Con carácter de temporal**, sólo podrán contratar hasta el 20% de trabajadores de “servicios”. Este porcentaje se establece en base al número de sus propios trabajadores de la usuaria.
- **En servicios complementarios** no hay limitación de porcentaje.
- **Los servicios de especialización**, tampoco tienen la limitación del porcentaje. La empresa usuaria no asume plena autonomía técnica ni la responsabilidad para el desarrollo laboral.
- No podrá utilizarse para cubrir personal que se encuentre en huelga declarada legal o procedentes, ni para cubrir necesidad de trabajadores en otras empresas de servicios o cooperativas
- Riesgo de utilizar personal de intermediación en labores de los fines de la empresa usuaria.- 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 entende-

rá que dichos trabajadores han tenido contrato (directo) con la empresa usuaria desde la fecha de iniciación de labores en ésta empresa.

Se crea el Registro Nacional de Empresas y entidades que realizan actividades de intermediación. Dichas empresas quedarán obligadas a informar trimestralmente a la autoridad administrativa del Ministerio de Trabajo.

Plazo para adecuarse a la Ley.- el Reglamento ha establecido que el plazo es a partir del 27 de mayo de 2002.

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.

Preferencia.

Los trabajadores de las empresas intermediadoras que a la fecha de entrada en vigencia de la Ley se encuentren 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 hasta los doce meses de vencido éste.

Remuneraciones.

Percibir igual remuneración que los trabajadores estables de las empresas usuarias si hacen igual trabajo que éstos.

Extensión de Remuneraciones y Condiciones de Trabajo

El artículo 5° del Reglamento prevé que las remuneraciones y condiciones de trabajo que la empresa usuaria otorga a sus propios trabajadores se extienden a los trabajadores destacados por la empresa intermediadora, cuando las remuneraciones son de alcance general, de acuerdo con la categoría ocupacional o función desempeñada, mientras dure el destaque.

(Si la Cooperativa proporciona personal para reemplazo y para laborar temporalmente, el cooperativista debe percibir la remuneración que la empresa usuaria paga a sus propios trabajadores, según la escala salarial vigente. Es necesario cuidar que la categoría (ocupacional) y las labores (función) de los cooperativistas no sean exactamente iguales al personal estable (propio) de la Empresa).

Beneficios remunerativos no extensivos al personal de intermediación.-

- No son extensivas al personal de intermediación, las remuneraciones que percibe el personal estable de la empresa usuaria, si son otorgados por la existencia de una situación especial objetiva, inherentes a calificaciones personales del trabajador estable, o al desarrollo de actividades específicas, o a particularidades del puesto o el cumplimiento en condiciones específicas.

(Ejemplo: bonificaciones específicas, antigüedad, especialidad, consolidadas, que se otorga a los trabajadores que estuvieron percibiendo otras bonificaciones y que se consolidaron en una nueva y única antes de la promulgación de la Ley)

- 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.

Que se les aplique el principio de "Primacía de la Realidad" para que se determine su situación laboral en el lugar (empresa) donde físicamente esta prestando el servicio y si puede ser legalmente considerado trabajador dependiente de la empresa usuaria.

En caso de discrepancia sobre el derecho, los trabajadores podrán recurrir a la Autoridad Administrativa de Trabajo para que determine su situación laboral respecto a la empresa usuaria.

Protección de los Derechos Colectivos.

Nulidad.- El artículo 6° del Reglamento sanciona con la nulidad a que se refiere el Artículo 4° de la Ley cuando se demuestre en juicio que la intermediación ha tenido como objeto o efecto directo vulnerar o limitar el ejercicio de los derechos colectivos.

¿Qué son derechos colectivos protegidos por estas normas ilegales?
Entendemos que son:

- Derecho a pertenecer al sindicato de trabajadores de la empresa usuaria,
- Derecho de realizar negociaciones colectivas con la empresa usuaria,
- Derecho a ejercer el derecho de huelga.

Por extensión, se puede entender que se trata de impedir que el personal de la intermediación goce de los derechos que se derivan de convenios colectivos de trabajo celebrados entre la empresa usuaria y sus trabajadores estables.

Es necesario hacer una advertencia. Hay el riesgo que cualquier trabajador cooperativo destacado a SHPSAA por tiempo indeterminado (no temporal como establece la ley en el Art. 3º de la *Ley*) podría interponer una reclamación judicial solicitando los aumentos de remuneraciones otorgados al personal estable de la usuaria. Si el trabajador cooperativo trabaja en forma permanente ya no está protegido dentro de los alcances de la Ley y su Reglamento en razón que el TUO del Dec. Leg. 728 sólo prevé la contratación temporal para labores temporales de accidentales u ocasionales, de suplencia y de emergencia.

Es interesante señalar las siguientes concordancias:

- Con el Artículo 4º de la *Ley*.
- Artículo 14 del Reglamento. (Norma los casos de infracción a la Ley de Intermediación Laboral)
- Arts. 60 (Contratos para labores accidentales u ocasional), 61 (contrato accidental de suplencia y 63 (contrato de Emergencia) del TUO del Dec. Leg. 728 aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR de 21.03.97)

Problemas en Empresas Usuarías.

Dicha *Ley* puede generar problemas y desajustes en las empresas usuarias en los siguientes casos:

- Cuando han empleado una cantidad superior al 20% de trabajadores proporcionados por empresas de servicios o cooperativas de trabajadores, en relación con el total de sus propios trabajadores.
- Cuando el personal de “services” o cooperativas no ha sido utilizados temporalmente, sino permanente.
- Cuando han empleado trabajadores de “services” o cooperativas para efectuar indistintamente trabajos iguales o semejantes al que realizan los propios trabajadores de la empresa usuaria.
- Cuando en trabajos especializados a realizarse en la empresa usuaria, la dirección y control sobre el personal de intermediación ha sido ejercido por la empresa usuaria.

En estos casos es necesario que la empresa usuaria efectúe una revisión de su situación, tanto en el número y porcentajes de sus propios trabajadores y los de intermediación, su utilización y las remuneraciones en ambas situaciones.

Presupuestos para emplear personal de Intermediación.

Porcentaje.- La *Ley* señala un máximo de 20% de personal de empresas intermediarias que pueden laborar es una empresa usuaria.

Exclusividad.- El artículo 3º. de la *Ley* condiciona la contratación de personal de empresas o cooperativas intermediadoras a la **exclusividad y los da en los siguientes tres concretos supuestos:**

- Temporalidad,
- Complementariedad o
- Especialización.

Estos conceptos deben definirse y utilizarse correctamente en las empresas usuarias. A continuación desarrollamos estos temas,

T E M P O R A L

Definición de Temporal.- (Diccionario Jurídico Cabanellas).-

“Referente al tiempo. Transitorio, provisional; agrupación temporal de empresas, ámbito temporal de la *Ley*; excepción, hora”,

“Que dura por algún tiempo, que pasa con el tiempo, que no es eterno”(*).

Definición de Temporalidad (Definiciones en el Diccionario Cabanellas).-

“De índole de lo temporal.”

“Calidad de temporal, perteneciente a tiempo”(*).

Lo indefinido.

En Derecho del Trabajo el concepto “temporal” es lo contrapuesto a lo “indefinido”. Lo indefinido es aquello que se conoce cuando comienza pero que

* Las definiciones de temporal y temporalidad, están referidas a calidad de temporal, perteneciente a lapso porque tiene una duración determinada o definida.

no se determina apriorísticamente por las partes cuando va a concluir. En cambio lo temporal es lo que se conoce cuando comienza y cuando concluye, sea por pacto de partes, por imposición del empleador contratante o por que así lo determinan los hechos que motivan la contratación.

Por tanto, cuando en la *Ley* se utiliza a los conceptos temporal y temporalidad, se esta refiriendo a un espacio en el tiempo, de una duración establecida por la voluntad de las partes o porque existe previamente un hecho que determina una duración determinada medida en tiempo o en realización de actos.

Resulta necesaria la aclaración por cuanto podría inducirse al error utilizando aisladamente la palabra “temporal” o “temporalidad” para señalar que temporal es también lo indefinido en cuanto a la duración.

Fijada la idea de “temporalidad” en el Derecho del Trabajo, en nuestro criterio, lo que la *Ley* refiere para los casos de intermediación es que es posible contratar empresas o cooperativas que proporcionen a una empresa usuaria trabajadores para que le presten servicios por un lapso previamente conocido y determinado por las partes contratantes y terceros que intervienen en el acto.

¿En que casos procedería la utilización temporal de personal de empresas intermediadoras?.

La respuesta es para los casos en que una empresa usuaria requiera de realizar **labores no permanentes en el tiempo**. Esto supone que hay que identificar las labores y el tiempo en que se van a ejecutar.

La *Ley* en la última parte del artículo 3º., precisa claramente que “los trabajadores destacados a una empresa usuaria no pueden prestar servicios que impliquen **la ejecución permanente de la actividad principal** de dicha empresa”. Por ende, esta norma limita al uso temporal del personal proporcionado por una empresa o cooperativa de intermediación a dos condicionamientos nítidos: a) para utilizarlo en lo que pueda sea transitorio y b) distinto a la actividad principal de la usuaria.

Estos condicionamientos no son aislados uno del otro, sino copulativos por cuando señala que lo que debe efectuar el personal intermediario sea temporal, transitorio, de corta duración aunque desarrolle – en esa temporalidad - labores propia de la actividad principal de la empresa usuaria (casos de reemplazo temporal y accidental de personal). No perder de vista que este personal

(de intermediación) deberá percibir iguales remuneraciones y beneficios que el personal estable si efectúa trabajos iguales o semejantes que dicho personal de la usuaria.

Si la labor no va a ser de uso temporal sino indefinido no debe corresponder a la actividad principal de la usuaria, en cuyo caso se tratará de servicios complementarios o de especialidad que tienen tratamiento legal diferente.

En ambos casos **hay concordancia supletoria con el concepto de "accidentalidad"** que indica el artículo 55 del TUO del Decreto legislativo 728, aprobado por el Decreto Supremo.003-97-TR DE 21.05.97, al tratar de los Contratos Accidentales que los señala: contrato ocasional, contrato de suplencia y el contrato de emergencia. Estos por su naturaleza son sólo temporales.

¿Qué es la actividad principal?

Por tanto, debemos definir el concepto "actividad principal de la empresa usuaria". Es todo aquello que se realice para obtener o lograr el giro de la empresa, la razón de la existencia de ella. En el caso de una empresa textil: es fabricar telas; en una cervecera, producir ese producto; en una minera es la extracción de minerales y la actividad metalúrgica para obtener mineral concentrados, etc.

En consecuencia, elimina la posibilidad de la utilización de personal de intermediación laboral para utilizarlo o para que cumpla las labores principales de la empresa usuaria

Entonces, para qué labores pueden utilizar personal cooperativo o "services" en forma temporal?. En los siguientes casos:

Casos relativos a las personas del trabajador de la empresa usuaria:

- Reemplazo del personal en que por alguna causa justificada prevista o no en la legislación vigente un trabajador "propio" no va a laborar regularmente porque su vínculo laboral está sólo suspendido, como en los descansos médicos por invalidez temporal, enfermedad, accidente, descanso pre y post natal.
- Licencia para desempeñar cargo cívico y para cumplir con el servicio militar obligatorio o cumplir representaciones nacionales (del país).
- Permiso y licencia para el desempeño de cargos sindicales.

- La sanción disciplinaria.
- La detención del trabajador, salvo caso de condena privativa de la libertad.
- La inhabilitación administrativa o judicial por período no superior a tres meses.
- El permiso o licencia concedidos por el empleador.

(Arts. 11° y 12° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97 TR de fecha 21.03.97)

Casos relativos a las empresas usuarias:

- Inicio de labores, establecimiento de nuevas actividades, cambio de sistemas, introducción de nuevos productos;
- Necesidad transitoria y excepcional de alguna actividad que siendo del giro de la empresa usuaria, no será permanente.(ejemplo: limpieza, servicios de mantenimiento, etc.).
- Necesidad del mercado (mayor demanda excepcional o no permanente) o mayor producción imprevista o recuperar cantidad de producción no realizada por alguna causa, es decir actividades que no serán habituales en la empresa,
- Causa fortuita o fuerza mayor

Empresas de Servicios

- Son: Las personas jurídicas que contratan con terceras denominadas usuarias.
- **El objeto:** Colaborar **temporalmente** en el desarrollo de las **actividades ocasionales o de suplencia** de la empresa usuaria.
- **Modo:** Destaque de sus trabajadores para desarrollar las labores en la empresa usuaria
- **Dirección:** Esta en manos (poder) de la empresa usuaria que ha hecho contratos de naturaleza ocasional y de suplencia
- **Porcentaje:** Límite del 20% sobre el total del personal.
(Previstos en el Título II del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97 TR)
- **Contratación:** Para casos temporales con empresas o cooperativas de intermediación

Una empresa usuaria puede contratar con empresas o cooperativas intermediadoras de personal para que le proporcione personal en las siguientes posibilidades contempladas en los artículos. 54 y 55 del TUO Decreto Legislativo 728 aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR:

- Contratos de naturaleza temporal: (Art. 54° del TUO Decreto Legislativo 728)

Son aquellos que se realizan por necesidades de un aumento extraordinario de la actividad de la empresa o por razón de una tarea ocasional:

- a) El contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad
- b) El contrato por necesidades del mercado
- c) El contrato de reconversión empresarial

- Contratos Accidentales (Art. 55° del TUO Decreto Legislativo 728)
Son para atender necesidades imprevistas:

- a) El contrato ocasional
- b) El contrato de suplencia
- c) El contrato de emergencia

COMPLEMENTARIO

Definición de Complementario.- (Diccionario Jurídico Cabanellas).-

“Lo que completa, concluye o perfecciona (bienes complementarios)”.

“Cosa, cualidad o circunstancia que se añade a otra cosa para hacerla íntegra o perfecta; integridad, plenitud a que llega alguna cosa; perfección”.

Definición de Complementariedad.- Calidad o condición de complementario.

Accesorio: Que depende de lo principal o se le une por accidente.

¿Qué se entiende por actividades complementarias?

En lo que respecta a la **complementariedad**, en la *Ley* el concepto se refiere a labores no principales de la empresa usuaria, sino que le son complementarias, accesorias y necesarias, vinculadas o no al giro del negocio.

¿Porqué son complementarios y accesorias?. Porque contribuyen a la realización de la actividad principal de la empresa usuaria. Se podría prescindir de la labor accesorio aunque sin paralizar la actividad principal, la dificultaría y entorpecería en su cabal cumplimiento.

¿Cuales son las Actividades Complementarias?

Se consideran actividades complementarias las labores o actividades que solucionan algunas necesidades que coadyuvan al funcionamiento normal de la empresa pero que no están comprendidas en las actividades principales que realiza la empresa usuaria. Los servicios complementarios requieren personal calificado. (Aplicación del Segundo párrafo del art. 104º del Decreto Supremo N° 003-97 TR)

El mencionado artículo. 104 del TUO del Decreto Legislativo 728 (D.S. 003-97-TR) se refiere a labores de:

- Limpieza,
- Mantenimiento,
- Seguridad,
- Vigilancia y,
- Otras de carácter especializado.

EMPRESAS DE SERVICIOS (Artículo 11 de la Ley).

- **Son:** Personas jurídicas que contratan con terceras empresas denominadas usuarias.
- **Objeto:** Para desarrollar (colaborar) actividades accesorias o no vinculadas al giro del negocio de las empresas usuarias.
- **Modo:** Destaque de personal de la empresa de servicios a la usuaria.
- **Tiempo:** Indefinido o temporal. No contraviene el principio de temporalidad que establece el artículo 3º. De la Ley porque lo complementario no es la actividad principal de la empresa usuaria.
- **Dirección:** La Ley no define si la empresa usuaria dirige al personal destacado para que efectúe las labores que motivó la contratación. Tampoco esta esclarecido en el 104 del TUO del Decreto Legislativo 728 (D.S. 003-97-TR). Sin embargo, de la naturaleza de los servicios de la empresa intermediadora se desprende que éstas tienen la dirección sobre su personal cuando cumplen los contratos de servicios
- **Porcentaje de Trabajadores:** No señala límite.

ESPECIALIDAD

Definición de Especialidad.- (Diccionario Jurídico Cabanellas).

"Seguridad, particularidad, condición privativa. Caso particular. Conocimiento teórico o práctica de índole genuina en una ciencia o arte. Intensificación del estudio o del ejercicio en alguna de las ramas concretas de la enciclopedia jurídica y de las actividades conectadas con ella."

"Particularidad, singularidad, caso particular; confección o producto en cuya preparación sobresalen una persona, un establecimiento, una región, etc.; rama de una ciencia, arte o actividad, cuyo objeto es una parte limitada de las mismas, y sobre el cual poseen saberes o habilidades muy precisos quienes lo cultivan".

¿Que es la actividad de carácter especializado?

Es la realización de labores que requieren de personas con conocimientos teóricos y/o prácticos determinados, habilidad o experiencia calificados que permitan ejecutar o cumplir un objetivo concreto o resolver un problema específico en una empresa usuaria.

La *Ley* considera actividades de carácter especializado, aquellas que no están comprendidas en las actividades principales que realiza la empresa usuaria y que para su ejecución requieren de personal altamente calificado. Por tanto, por exclusión, en una empresa usuaria no estarían consideradas como actividades de especialidad las labores propias del cumplimiento de sus fines, aunque estos fueran sofisticados y altamente técnicos. En consecuencia serán de especialización las labores necesarias para resolver y solucionar una necesidad específica y concreta en la compañía y la que puede efectuar contratando a una tercera empresa para que, con personal especialista, asuma la ejecución de la obra contratada. El personal que efectúa la obra pertenece a la empresa intermediadora y sobre éste la usuaria no tiene mando. (Segundo párrafo del art. 104° del Decreto Supremo N°. 003-97 TR).

La *Ley* refiere al concepto temporal y temporalidad para las labores de especialidad, como a un espacio en el tiempo, a una duración establecida por la voluntad de las partes o porque la labor que se va a realizar determina una duración determinada medida en tiempo o por la ejecución (terminación) de los actos o cosas materia de la contratación.

Aclaración necesaria.- Resulta necesaria hacerla por cuanto podría inducirse al error utilizando aisladamente la palabra “especial” o “de especialidad” para señalar que la labor especializada es de tiempo indefinido en cuanto a la duración.

El inciso 11.3 del artículo 11 de la *Ley*, al señalar las empresas de servicios refiere son aquellas personas jurídicas que brindan servicios de alta especialización en relación a la empresa usuaria que las contrató. 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.

Empresas de Servicios Especializados (Art.11 de Ley).

- **Son:** Personas jurídicas que contratan con terceras empresas denominadas usuarias.
- **Objeto:** Para efectuar obras o labores especializadas con su propio personal
- **Modo:** Realización de una obra o servicio con destaque de personal de la empresa de servicios a la usuaria.
- **Tiempo:** Temporal.
- **Porcentaje:** No señala límite
- **Dirección:** Esta a cargo de la Empresa intermediadora.

La Empresa usuaria no tiene mando ni dirección sobre el personal de la empresa intermediadora con el que cumple la obligación contratada.

Labores u Obras Especializadas

- Obras de Construcción Civil. (Ejemplo; edificaciones en general, reparaciones, instalaciones, estructuras, demoliciones, construcción de carreteras y caminos).
- Montaje o desmontaje de estructuras metálicas en general
- Reparación de instalaciones (Ejemplo: Mantenimiento, reparación o modificación de estructuras, reparación de equipos.
- Labores específicas como efectuar estudios preliminares, desarrollar proyectos, labores administrativas de control - auditorías, contabilidad, adiestramiento de personal, etc.)

No Constituye Intermediación Laboral

El Artículo 4° del Reglamento de la *Ley* induce el concepto, en contrario censo, de actividades que no pueden ser consideradas de intermediación de

personal. Por tanto, las empresas "usuarias" pueden contratar directamente tal personal sin el riesgo que se considere violatoria de la *Ley*.

No constituye intermediación laboral las siguientes:

- **Los contratos de gerencia.-** Conforme al Art. 193° de la *Ley* General de Sociedades, que indica: "Cuando se designe gerente a una persona jurídica ésta debe nombrar a una persona natural que la represente al efecto, la que estará sujeta a las responsabilidades señaladas en este Capítulo, sin perjuicio de las que correspondan a los directores y gerentes de la entidad gerente y ésta.
- **Los contratos de obra.-** Definidos en los Artículos 1771° al 1789° del Código Civil, por el cual un contratista, por si y/o con su propio personal, se obliga a hacer una obra determinada o un servicio y el contratante a pagarle una retribución. (Ejemplo: Que se contrate hacer una edificación o hacer el servicio de reparación a un precio previamente determinado. El contratante se limita a recibir la obra o el servicio efectuado, cuando es concluido).
- **Los procesos de tercerización externa.-** Contratar la realización de todo parte o todo el proceso productivo con terceras empresas a las que proporcione la materia prima e insumos. El tercero cumple el contrato con su propio personal y bajo su dirección. La empresa contratante recibe la obra o servicio concluido.
- **Los contratos que tienen por objeto que un tercero se haga cargo de una parte integral del proceso productivo de una empresa.-** Es el caso en que una empresa contrata con otra para que se haga cargo de parte de su proceso productivo con su propio equipo, y personal y con su directa dirección y organización. La empresa contratante recibe el producto o parte del producto según las condiciones pactadas.. (Que una tercera empresa tenga a su cargo el acarreo de materia prima desde el lugar de producción hasta la de transformación de la misma)

Estos contratos están regulados como Locación de Servicios, por los Artículos 1764° al 1770° del Código Civil, indicándose que por la locación de servicios se entiende que el locador (contratado) se obliga al contratante y sin estar subordinado a éste, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución.

Los servicios son prestados por empresas 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.

Para precisar la identificación de tales actividades, el Reglamento señala:

- La pluralidad de clientes que debe tener la empresa contratada,
- El equipamiento propio que debe tener la empresa contratada
- La forma de retribución de la obra o servicio es a suma alzada (a un precio total determinado) en el que está incluido la dirección, organización, uso y desgaste de su maquinaria y equipo, remuneraciones de su personal, administración, sus ganancias como contratado, etc.
- No se paga sólo el equivalente a la remuneración del personal empleado porque ello sería una simple provisión de personal.

Opciones ante la Intermediación

En los casos antes referidos, La *Ley* concede a las empresas usuarias la posibilidad de utilizar personal de empresas o cooperativas intermediadoras.

Ante dicha *Ley*, se puede tener las siguientes alternativas:

◆ NO UTILIZAR PERSONAL DE EMPRESAS O COOPERATIVAS INTERMEDIADORAS DE PERSONAL:

- Legalmente no tiene ningún impedimento.
- Sus necesidades de mano de obra temporal o servicios complementarios u obras especializadas las cubre con su personal propio.

La desventaja es: que elevará su costo de mano de obra (remuneraciones) si su propio personal tiene salarios altos pactados por convenio colectivo de trabajo, por uso o costumbre.

◆ UTILIZAR PERSONAL DE EMPRESAS INTERMEDIADORAS:

• Personal Temporal:

- **Objeto:** Para trabajos exclusivamente temporales como reemplazos de personal, iniciación de nueva actividad, cumplimiento de compromisos excepcionales.

- **Porcentaje:** Equivalente al 20% del total de su personal.
 - **Dirección:** Depende de la empresa usuaria.
 - **Límite de tiempo.-** Aún no hay reglamento que señale cual es el límite de la temporalidad. Sin embargo, en aplicación supletoria del TUO. del Decreto Legislativo 728, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR, la temporalidad esta limitada a 6 meses prorrogables hasta el máximo de 3 años calendarios.
 - **Remuneraciones:** Si las actividades son las mismas que el personal estable donde ejecute el trabajo, la remuneración será igual que la del personal estable. Esto limita la libertad de utilizar personal de entidades intermediadoras en SHPSAA, porque no habría la ventaja económica del actual personal cooperativo que percibe menores remuneraciones
- **Personal para servicios complementarios:**
- No tiene problema con la *nueva Ley*, porque son labores complementarias o accesorias a los fines principales de la empresa.
 - **Límite:** No lo puede usar en labores que constituyan los Fines principales de la empresa
 - **Porcentaje:** No tiene límite.
 - **Remuneraciones;** Las que pacte con la empresa o Cooperativa intermediadora. No hay exigencia legal que sean semejantes a los de la empresa usuaria porque no hay igualdad, similitud o semejanza con las labores del personal propio de la Empresa.
 - **Tiempo;** No hay limitación en cuanto al tiempo.
 - **Contratación:** Se trata de un contrato de locación de servicios por la que la empresa o cooperativa intermediadora cumple su objetivo en forma autónoma, según los términos del contrato.
 - La Empresa intermediadora tiene su propia estructura Organizativa para el cumplimiento del contrato.
- **Personal para servicios especializados:**
- No tiene problema con la *nueva Ley*, porque son labores de especialización
 - **Límite:** No lo puede usar en labores que constituyan los fines principales de la empresa
 - **Porcentaje:** No tiene límite.
 - **Remuneraciones;** Las que pacte con la empresa o cooperativa intermediadora. No hay exigencia legal que sean semejantes a los de la empresa usuaria.

- **Tiempo;** Hay limitación en cuanto al tiempo.
- **Contratación:** Se trata de un contrato de locación de obra o de servicios por la que la empresa o cooperativa intermediadora cumple su objetivo en forma autónoma, según los términos del contrato.
- La Empresa intermediadora tiene su propia estructura organizativa para el cumplimiento del contrato.
- **Dirección:** La empresa usuaria no tiene la dirección sobre el personal con el que se ejecuta el contrato. La Dirección es de la empresa intermediadora.

Desmembración de Áreas en una empresa usuaria.

Una opción importante, distinta a las mencionadas es la posibilidad de separar (desmembrar) algunas las áreas, secciones o actividades de una empresa usuaria, dedicadas a labores o servicios accesorios, complementarios o de especialización y que pudieran ser cumplidas con terceras empresas sin menoscabar la ejecución cotidiana, constante y permanente de las actividades principales.

Podrían ser: transporte de personal, servicio de mantenimiento y reparación de vehículos, mantenimiento y reparación de equipo pesado, mantenimiento y conservación de carreteras y caminos, seguridad y vigilancia, limpieza, distribución de mercadería, mantenimiento de servicios de energía. etc. Hay otras que a la luz de la *nueva Ley* habría que definir las para determinar sin pueden ser calificadas de especialidad y las que hay que identificar

En muchas empresas usuaria ya hay algunas labores complementarias que ya están atendidas por terceros como: Seguridad, vigilancia, limpieza, energía, etc.

Modalidades para hacerlo:

- Contratar terceras empresas o cooperativas de intermediación para que ellas proporcionen personal temporal, para labores complementarias o de especialización.
- Desmembrar áreas de la Empresa y hacerlas empresas autónomas de servicios conforme a la *nueva Ley*, con propia personería y que cumplan las exigencias de esa norma legal. Constituidas éstas contratan a su vez con la usuaria la ejecución de determinadas labores o actividades.

Reordenamiento o redistribución de personal.

Las soluciones a adoptarse, en nuestra opinión, requieren virtualmente una reingeniería, porque se trata de reordenar la utilización del personal de las planillas de la empresa usuaria, para redistribuirlo dentro de las áreas o secciones donde se efectúa las actividades principales de la compañía usuaria, según la *nueva Ley*, y donde es difícil usar personal de intermediación porque debe haber solamente trabajadores directos (propios). De este modo, al mismo tiempo, se deja libres de personal estable las áreas de labores complementarias o accesorias para que sea ocupado por personal de terceras empresas intermediadoras de personal.

Oportunidad de la decisión

Previamente habrá que efectuar estudios técnicos y legales que resultan necesarios para adoptar los procesos de desmembración y constitución de empresas de servicios de intermediación de personal.

Infracción de los supuestos de Intermediación Laboral (Artículo 5° de la Ley concordante con el artículo 14 del Reglamento)

Sin perjuicio de lo expuesto en los artículos 4° y 8° de la *Ley*, el Reglamento establece que 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:

- Exceso de los Porcentajes limitativos establecidos para la intermediación de servicios temporales. El tener más del 20% de tope fijado por su Reglamento.
- 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 2 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- La reiterancia del incumplimiento regulada en el primer párrafo del artículo 13 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

Al respecto, dice la *Ley* en su artículo 5º: *“La verificación de los supuestos establecidos anteriormente son infracciones de tercer grado de la empresa usuaria y de la entidad respectivamente.”*

“La infracción a los supuestos de intermediación laboral que se establecen en el 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”.

El Artículo 8º de la *Ley* refiere dos casos como **intermediación laboral prohibida**: 1.- Para cubrir personal que se encuentre en huelga y, 2. Para cubrir personal en otra empresa de servicios o cooperativa.

Es menester tener cuidado con la aplicación del **Principio de Primacía de la realidad** que menciona el artículo 5º para determinar los casos de empleo indebido de la ley de intermediación laboral. Si se comprueba que la empresa usuaria ha hecho más uso de la Ley de Intermediación Laboral, los trabajadores afectados serán considerados que han tenido contrato y relación de trabajo directamente con ella (la usuaria) y en consecuencia tendrán derecho a percibir las remuneraciones y beneficios del personal estable.

Las Empresas de Intermediación Laboral.

La intermediación de personal sólo podrá darse por Empresas de Servicios y Cooperativas de Trabajadores debidamente registradas conforme a la Ley 27626 en la Dirección de Empleo y Formación Profesional del Ministerio de Trabajo. Estas tienen que ser obligatoriamente personas jurídicas.

Estas tienen que ser obligatoriamente personas jurídicas y son:

- Empresas de Servicios Temporales.- Tienen por objeto colaborar temporalmente en el desarrollo de las actividades de una empresa usuaria. Las empresas de Servicios Temporales desarrollan labores bajo el poder de decisión de la empresa usuaria.
- Empresas de servicios complementarios.- Destacan su personal a empresas usuarias para desarrollar actividades accesorias al negocio de éstas.

- **Empresas de Servicios Especializados.-** Brindan servicios de alta especialización en relación a la empresa usuaria. Ésta (la usuaria) no tiene facultad de dirección respecto de las tareas que ejecuta el personal destacado a la usuaria.

Registro obligatorio.- Las Empresas usuarias, cuando contraten la provisión de personal de intermediación, están obligadas a recabar comprobante del Registro de las empresas "services", antes de contratar con ellas.

Servicios que prestan.- Los trabajadores destacados a una empresa usuaria no pueden prestar servicios que impliquen la ejecución permanente de la actividad principal de dicha empresa.

Casos de cuidado.

- Si efectúan labores iguales o semejantes al persona estable, el trabajador (de intermediación) percibirá igual remuneración y beneficios que el personal estable de la usuaria.
- Si realizan labores propias de la actividad principal de la usuaria, se considerarán servidores directamente dependientes de la usuaria.
- Si no es labor temporal o accidenta, esto es que es permanente en la usuaria, se considerarán personal de ésta.

Primacía de la Realidad.- De comprobarse infracción por parte de la empresa usuaria en un procedimiento de inspección, se aplicará el principio de primacía de la realidad.

Responsabilidad solidaria.- La empresa usuaria asume responsabilidad solidaria con la empresa de servicios o cooperativa, en caso que no alcance el monto de la fianza que otorgó para responder (cubrir el pago) de las remuneraciones, derechos y beneficios sociales de los trabajadores de las empresas de servicios.

Descripción de labores del trabajo de intermediación.- En el contrato de locación de servicios entre la usuaria y las empresas de servicios, debe constar la descripción de las labores a realizarse, fundamentando la naturaleza temporal, complementaria o especialización del servicio, en relación al giro del negocio de la empresa usuaria. Este tiene relación y aplicación con el antes mencionado principio de primacía de la realidad de los hechos.

Plazo para adecuarse a la Ley 27626.-

- **Las empresas usuarias.-** Tienen 90 días naturales (El Reglamento ha fijado la fecha al 27 de mayo de 2002) para adecuarse a la *nueva Ley*, si es que tienen personal por intermediación laboral en dos situaciones:
 - Si tienen personal de intermediación y se ajustan a las exigencias de la nueva Ley. Deben exigir a la entidad intermediadora que se adapte a la *Ley 27626*.
 - Si tienen intermediación y están fuera de los supuestos previstos en la *nueva Ley* para resolver la situación de sus necesidades de personal, en las alternativas que le sean pertinentes.
- **Las empresas “de servicios”.-** Las que se encuentran funcionando, igualmente tienen 90 días naturales para registrarse. Obviamente, también, para adecuar sus contratos a la *nueva Ley*.

Computo del plazo.- Son 90 días naturales contados a partir del día siguiente de la promulgación de la *Ley*, el 10 de enero de 2002. El plazo ha sido fijado al 27 de mayo de 2002, por el Reglamento de la *Ley*.

Riesgo de no adaptarse a la *nueva Ley*.- Si no se hubieren adecuado a la *nueva Ley*, se entenderá que los trabajadores de la cooperativa, tienen contrato con la empresa usuaria.

Derecho de Preferencia.- Los trabajadores y socios de las empresas de servicios o cooperativas, respectivamente, que al momento de entrar en vigencia la Ley 27626, el 10 de enero de 2002, estén trabajado en empresas usuarias y su labor no resulta encuadrada en las exigencias de la *nueva Ley*, tienen derecho de preferencia para ser contratados en forma directa por la usuaria, durante el plazo de hasta 12 meses de vencido el contrato con la empresa de servicios. Si la empresa usuaria contrata personal para cubrir las necesidades que fueron atendidas por empresas intermediadoras operará el derecho de preferencia indicado.

El problema de la adecuación en las empresas usuarias.

Está dado por las siguientes disposiciones de la *Ley*:

- Porque el artículo 3°. De la *Ley* establece que “sólo procede la si se dan los supuestos de la temporalidad, complementariedad o especialización”.
- Porque el artículo 6° limita al 20% de personal de intermediación respecto al total de trabajadores de la empresa usuaria”.
- Porque el segundo párrafo Art. 7° establece que los trabajadores cooperativos, destacados a una empresa usuaria, durante el periodo de prestación de servicios, “tienen derecho a percibir las remuneraciones y condiciones de trabajo que la empresa usuaria otorga a sus trabajadores”.
- Porque el artículo 25° de la *Ley* prevé que la empresa usuaria es solidariamente responsable con la entidad intermediadora “del pago de los adeudos por el tiempo de servicios laborado en la empresa usuaria” si es que el monto de la fianza de la empresa de servicios o cooperativa no alcanza para dichos pagos. En nuestro criterio el concepto “adeudos involucra salarios, bonificaciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios (CTS), seguridad social. Esto quiere decir que la empresa usuaria está obligada, directa o judicialmente, al pago de los adeudos más intereses legales devengados.

Medidas inmediatas y de emergencia en las empresas usuarias.

Reducción drástica del número de los trabajadores proporcionados por la Cooperativa.

En nuestro criterio la reducción no es tener sólo el 20% de cooperativos en relación al número total del personal de sus planillas sino que el que pueda emplear por intermediación no suponga la prestación de servicios que impliquen la ejecución permanente de la actividad principal y que además ese personal (el cooperativo) sea para labores temporales o de labores complementarias o especializadas.

El personal de “services” o cooperativo que ha laborado en la empresa, indistintamente ha efectuado labores similares, semejantes o iguales al personal estable de la usuaria. En primera observación, al vencer el plazo de 90 días a partir de la promulgación de la *Ley*, tal situación tendrá que cesar.

Garantizar la producción ¿Será posible hacerlo solamente con el personal de las propias planillas de la empresa usuaria?.

Del estudio de los temas expuestos precedentemente, es previsible que hayan dificultades. La solución tendría las siguientes alternativas:

- a) Prescindir del personal cooperativo y no contratar nuevo personal, aunque ello implique no cumplir la meta de producción propuesta para el primer año de vigencia de la *Ley*. ¿Entonces cabe evaluar cuál sería el perjuicio económico para la empresa usuaria?
- b) Contar solamente con el personal estable y supliendo esforzadamente la mano de obra de "services" o cooperativa con horas de sobre-tiempo del personal propio de la usuaria. ¿Cuál es el costo?.
- c) Contratar personal nuevo en número que permita cubrir las necesidades para cumplir las metas de producción para cada año.
Este personal, tendría que percibir remuneraciones con aplicación de las escalas salariales actualmente vigentes en la usuaria. ¿Cuál es el costo?.

Dentro de la contratación de éste personal, no hay que olvidar que el personal cooperativo tienen derecho de preferencia.

Los convenios colectivos de trabajo a celebrarse en el futuro en la empresa usuaria, se aplicarán al personal nuevo. Entonces desaparece la ventaja del tiempo anterior a la vigencia de la Ley 27627

RIESGOS

Adoptar o no adoptarlas medidas acarrea riesgos para las usuarias. ¿Cuáles son menores?.

- Si no adopta ninguna medida y se vence el plazo de 90 días, la situación puede ser:

Primero, tendrá que prescindir del personal de "services" o cooperativo. Consecuentemente el personal estable tendrá que suplir al cooperativo con horas de sobre-tiempo.

O tener que contratar al personal del "service" o cooperativo más eficiente (por el derecho de preferencia) para tratar de cumplir las metas de producción para los siguientes años.

- Repercusión en el debate de las nuevas negociaciones colectivas con los sindicatos. Las entidades sindicales podrían ser fortalecidas si logran captar como afiliados a todo el personal que se derivo de la intermediación laboral en la empresa usuaria.
- Elevación de costos en mano de obra elevará el costo operativo en la producción de los bienes o servicios de la usuaria.

Las Cooperativas de Trabajadores Intermediadoras de personal.
(Artículo 12)

- **“Cooperativas de Trabajo Temporal”.**
Se constituyen específicamente para destacar a sus socios trabajadores a las empresas usuarias para que desarrollen las labores previstos en el Título II del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97 TR, de:
 - Naturaleza ocasional y
 - Suplencia previstos
- **“Cooperativas de Trabajo y Fomento del Empleo”.**
Son las que se dedican, exclusivamente, mediante sus socios trabajadores destacados, a prestar servicios complementarios y temporales de naturaleza ocasional o de suplencia bajo la dirección de la empresa usuaria de:
 - De carácter complementario o
 - Especializado

Inscripción en el Registro

(Artículo 13° de la Ley concordante con el artículo 7° del Reglamento)

La inscripción es requisito esencial, por tanto obligatorio e imprescindible, para que las citadas entidades puedan iniciar y desarrollar las actividades de intermediación laboral establecidos por la **Ley**.

El Registro esta a cargo de la Autoridad Administrativa de Trabajo competente del lugar donde la entidad desarrollará sus actividades.

Sin inscripción no es factible celebrar contratos de intermediación laboral. autoriza la realización de dichas actividades. Sin ella no es posible hacerlo.

La autorización esta sujeta a la vigencia del registro. Ergo, si se cancela el registro, la empresa no podrá operar.

Quienes están obligados a la inscripción:

- Las empresas de servicios, sean temporales, complementarios o especializados.
- Las cooperativas de trabajadores, sean de trabajo temporal o de fomento del empleo.
- Cualquiera otra que se permita por nuevas disposiciones

Requisitos para la Inscripción

(Artículo 14° de la *Ley*)

Una solicitud a la Dirección de Empleo y Formación Profesional o dependencia que haga sus veces.

Adjuntar 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 en la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (Registro Único de Contribuyente – RUC);
3. Copia de la autorización expedita por la autoridad 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 de labores, sucursales, agencias o en general cualquier otro establecimiento, deberá indicar este hecho expresamente y acompañar las constancias domiciliarias que así lo acrediten;
6. Otras exigidas por norma expresa.

Requisitos adicionales para casos específicos:

7. Las empresas de servicios indicadas, deben acreditar capital social exigido legalmente.

El Reglamento agrega que la acreditación es de un capital social suscrito y pagado mínimo de 45 Unidades Impositivas Tributarias o su equivalente en certificados de aportaciones, al momento de su constitución.

8. En los casos que corresponda, copia de la Resolución de Autorización o de Registro del sector competente
9. Las cooperativas de trabajadores antes referidas, 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 desarrolle.

El artículo 7° del Reglamento agrega los siguientes como requisitos para el Registro

- Solicitud según formato dirigida a la Dirección de Empleo y Formación Profesional o Dependencia que haga sus veces .
- 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:

- Acreditación.- Un capital social suscrito y pagado
- Monto.- 45 Unidades Impositivas Tributarias, o su equivalente en
- Certificados de Aportación
- Oportunidad.- Al momento de su constitución

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.

Empresas obligadas:

- Las empresas especiales de servicio temporales, complementarios o especializados y
- Las cooperativas de trabajadores, sean de trabajo temporal o de fomento del empleo.

Verificación de los datos de la entidad

(Artículo 15° de la *Ley*)

Finalidad.- Constatar la veracidad de la información proporcionada por la entidad.

Ejecuta.- La autoridad Administrativa de Trabajo

Es Optativo.- La *Ley* faculta a dicha autoridad, si lo considera pertinente, para disponer la realización de diligencias necesarias para comprobarlo.

Sanción (riesgo).- De verificarse la falsedad de alguna información proporcionada por la entidad, la sanción es:

- Denegación automática de la inscripción solicitada
- Cancelación del registro, si ya estuviera registrada.
- Promover acciones legales que podría derivarse.

Se colige que la información de las entidades tiene valor de "declaración jurada"

Constancia de Inscripción en el Registro

(Artículo 16° de la *Ley*, concordante con el artículo 9 del Reglamento)

- Acredita estar inscrita en el Registro.
- La expedición está condicionada al cumplimiento de los requisitos.
- La extiende la Autoridad Administrativa de Trabajo
- Expedirá una constancia de inscripción del o de los domicilios de la entidad y de las actividades a las cuales ésta puede dedicarse.

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.

Vigencia del registro.

La inscripción en el Registro tendrá una vigencia máxima de doce (12) meses (un años calendario).

Al vencimiento del año queda sin efecto en forma automática. (Significa que cada año hay que obtener renovar el registro).

Del procedimiento.

(Artículo 12 del Reglamento)

El registro de los contratos de locación de servicios celebrados entre la empresa usuaria y las entidades a que se refiere el Artículo 17º, se sujeta al siguiente procedimiento:

1. Se presenta 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 15 días naturales desde su suscripción.
3. En caso de presentación extemporánea se abona la tasa respectiva, sin perjuicio de la multa correspondiente.

Renovación de la inscripción el Registro

(Artículo 19º de la *Ley*)

Obligación de renovar cada año el registro de la inscripción..

El trámite se inicia (solicita) antes del vencimiento de su inscripción el Registro.

Requisitos para la renovación:

- Hay que adjuntar una Declaración Jurada de cumplimiento de los requisitos exigidos por *Ley*,
- Presentar constatación domiciliaria de la sede administrativa y de cada centro donde se desarrolle la entidad intermediadora de personal.

Mediante inspección se verificará por la Autoridad el cumplimiento de los requisitos.

La nueva vigencia es desde el día inmediato posterior al término de la vigencia del anterior.

La nueva vigencia se consigna en la constancia de renovación.

Pérdida de vigencia de la inscripción en el Registro

(Artículo 21° de la *Ley*).-

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 sobre el registro y aprobación de los contratos con empresas usuarias y de la renovación de la inscripción en el Registro
4. La pérdida de alguno de sus requisitos legales necesarios para sus constitución o subsistencia;
5. A solicitud de la propia entidad; y
6. Otras señaladas por norma posterior.

Clases de pérdida del registro:

- Automática en el caso señalado en el punto 1
- Declarada. En todos los demás casos, pero es por Resolución expresa de la Dirección de Empleo y Formación Profesional

Incumplimiento de las obligaciones laborales que originan la pérdida de vigencia del Registro.

(Artículo 23° de la *Ley*)

La *Ley* ha sido creada para salvaguardar los derechos y beneficios de los trabajadores que sean destacados a través de las empresas y cooperativas de servicios, por lo tanto, su incumplimiento es causal de la pérdida de la inscripción para continuar funcionando.

Para los efectos del inciso 2 del Artículo 21° de la *Ley* 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 una cuerdo 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.

Pérdida del Registro

(Artículo 10 del Reglamento concordante con el artículo 21° de la *Ley*)

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.

Apelación contra la resolución que cancela la Inscripción en el Registro. (Artículo 22° de la *Ley*)

Las empresas y cooperativas intermediadoras de personal tienen derecho a apelar si les cancelan su Registro.

El plazo para apelar es de tres (3) días hábiles de su notificación.

Resuelve la apelación la Dirección Regional de Trabajo y Promoción Social en Segunda y última instancia.

Autoridad Competente para la Inscripción en el Registro.

(Artículo 8° del Reglamento)

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.

Certificación del 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.

Lo dispone el artículo 9 del Reglamento, Concordante con el artículo 16° de la *Ley*.

Pérdida del Registro de las entidades intermediadoras de personal.
(Artículo 10 del Reglamento, concordante con el artículo 21 de la *Ley*).

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.

Registro y Aprobación de los Contratos.
(Artículo 17° de la *Ley*.)

Obligación del Registro.

Es obligatorio el registro de los contratos para las entidades de servicios. Contratos sujetos a registro:

- Los contratos con las empresas usuarias.
- Los contratos suscritos con los trabajadores destacados a empresas usuarias (Sólo presentación).

El Reglamento establecerá el procedimiento y plazos para cumplir con tales registros.

De los contratos de trabajo suscritos con los trabajadores destacados.
(Artículo 11° del Reglamento concordante con el Artículo 15° de la *Ley*).

Los contratos de trabajo celebrados entre la entidad y el trabajador destacado, sean indeterminados o sujetos a modalidad, se formalizarán por escrito, y se presentan para su registro dentro de los 15 (quince) 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 15 (quince) días naturales de producido el destaque.

Información trimestral

(Artículo 18° de la *Ley*.)

Es deber y obligación de las empresas de servicios y cooperativas intermediadoras.

Es trimestral, obligatoriamente,

Se presentan a la Autoridad Administrativa de Trabajo.

La información es según el formato aprobado mediante Reglamento del Sector.

Comunicación de la variación de datos de la entidad

(Artículo 20° de la *Ley*.)

Hay obligación de poner en conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo, todo cambio de la entidad intermediadora de:

- Variación de la razón social de la entidad intermediadora.
- Variación del domicilio de la sede y de cada una de sus sucursales.
- Ampliación del objeto social de la entidad.

Plazo: Dentro de los cinco (5) días hábiles de producido el hecho.

Garantía: La Fianza.

(Artículo 24° de la *Ley*.)

Las empresas de servicios o las cooperativas intermediadoras de personal cuando contraten con empresas usuarias, deberán conceder una fianza que garantice el cumplimiento de las obligaciones laborales y de Seguridad Social de los trabajadores destacados a la empresa usuaria.

Se trata de una fianza bancaria, es la garantía económica de pago de los beneficios Sociales, en caso de incumplimiento por parte de las empresas y cooperativas de servicios

El Reglamento establecerá los requisitos, plazos, porcentajes y mecanismos de ejecución y liberación de la garantía y será regulada por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Clases de Fianza

(Artículo 17 del Reglamento)

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 a favor de los trabajadores destacados, 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.

Las 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.

Modalidades de la carta fianza a nombre del Ministerio.

(Artículo 18 del Reglamento)

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.

Determinación del monto y plazo de la fianza a nombre del Ministerio.

(Artículo 19 del Reglamento)

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, 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 (3) meses, debiendo renovarse al 31 de marzo de marzo, 30 de junio, 30 de setiembre y 31 de diciembre de cada año.

Renovación y reajuste de la carta fianza a nombre del Ministerio.
(Artículo 20 del Reglamento)

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 varíen el monto mensual establecido en el artículo precedente

Requerimiento de reajuste a nombre del Ministerio.
(Artículo 21 del Reglamento)

Si el monto de la carta fianza no se ajusta a lo establecido en el artículo 19° del presente dispositivo, la entidad debe presentar una adicional por la diferencia existente.

De la presentación, recepción y custodia de la carta fianza a nombre del Ministerio.
(Artículo 22 del Reglamento)

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

De constatarse la falsedad de la información proporcionada en la declaración jurada regulada en el artículo 19° del presente reglamento, se procede a la cancelación del Registro correspondiente, sin perjuicio de las acciones judiciales a que hubiere lugar.

De la devolución de la carta fianza a nombre del Ministerio.

(Artículo 23 del Reglamento)

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

Dependencias encargadas

(Artículo 24)

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 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

Ejecución de la carta fianza a nombre del Ministerio

(Artículo 25 del Reglamento)

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.

Del Procedimiento de Registro de Contratos.

(Artículo 12 del Reglamento)

El registro de los contratos de locación de servicios celebrados entre la empresa usuaria y las entidades a que se refiere el Artículo 17º, se sujeta al siguiente procedimiento:

- 1- Se presenta 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 15 días naturales desde su suscripción.
3. En caso de presentación extemporánea se abona la tasa respectiva, sin perjuicio de la multa correspondiente.

Responsabilidad Solidaria de la empresa usuaria

(Artículo 25º) de la *Ley*)

Los derechos y beneficios sociales de los trabajadores son irrenunciables y su pago es preferencial.

las empresas usuarias son solidariamente responsables con las empresas y cooperativas intermediadoras, del pago del derechos por el tiempo de servicios laborado por el personal destacado en la empresa usuaria, si es que la fianza otorgada por las entidades es insuficiente para el pago de los derechos laborales adeudados a dichos trabajadores

Alcances de la solidaridad

(Artículo 26 del Reglamento)

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

Obligaciones de las empresas usuarias.

(Artículo 26 de la *Ley*, concordante con el artículo 13 del Reglamento).

El Artículo 26 de la Ley 27626 (en dos incisos: el 26.1. y 26.2), señala como obligaciones de las empresas usuarias el tener que solicitar a las entidades intermediadoras (cooperativa en el caso de SHPSAA) documentos relativos a su constancia y vigencia de su Registro y retenerlos en su poder, y que en

los contratos con las intermediadoras se incluyan cláusulas sobre la descripción de labores a realizarse por el personal destacado por la intermediadora, señalando si son labores temporales, complementarias o especializadas así como los términos del contrato del personal destacado a la usuaria..

Bien, el artículo 13 del Reglamento señala que el incumplimiento de las mencionadas obligaciones reguladas en el numeral 26.1 del artículo 26 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 N° 910, Ley General de Inspecciones de Trabajo y Defensa del Trabajador, susceptible de sancionarse con multa.

El incumplimiento de las obligaciones reguladas en el numeral 26.2 del Artículo 26 de la Ley son infracciones de primer grado, conforme a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección de Trabajo y Defensa del Trabajador-

Para efectos de lo dispuesto en el inciso b) numeral 26.2 del artículo 26 de la Ley, son términos del contratos del personal destacado, la identificación del trabajador destacado, el cargo, la remuneración y el plazo del destaque.

¿Cuáles son esas obligaciones de las empresas usuarias)

- Solicitar a la entidad intermediadoras, la constancia de inscripción vigente de ésta
- Retener en su poder copia de la constancia durante el tiempo que dure el contrato que las vincule
- En caso de que operen con sucursales, oficinas, centros de trabajo o en general cualquier otro establecimiento de la entidad intermediadora, la empresa usuaria, además deberá requerir copia de la comunicación a la cual se refiere el Artículo siguiente.
- Incluir en el contrato de locación de servicios que celebren las empresas de servicios o cooperativas, 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.

De la Inspección del Trabajo (Artículo 16 del Reglamento)

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.

Sanción por incumplimiento de estas obligaciones.-

- El Reglamento de la Ley establecerá el grado de las infracciones, a efectos de calificarlas dentro de la escala establecida por el Decreto Legislativo N°. 910.
- La sanción será impuesta por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Apertura de Sucursales de las Entidades Intermediadoras de Personal (Artículo 27°)

Es posible abrir sucursales, oficinas, centros de trabajo o en general cualquier otro establecimiento para intermediación de personal. Son casos de apertura después de haber obtenido su Registro.

Deberá comunicarlo dentro de los cinco (5) días hábiles del inicio de su funcionamiento a la Autoridad Administrativa de Trabajo de la jurisdicción donde esta la sucursal, etc.

Para tramitarlo el "conocimiento", debe adjuntar copia de su constancia de Registro.

Sanción.- El incumplimiento de estas obligaciones determina la inmediata cancelación del Registro encontrándose esta entidad inhabilitada para desarrollar sus actividades.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS, COMPLEMENTARIA Y FINALES DE LA LEY

PRIMERA.- Inscripción en el Registro

Inscripción en el Registro de las entidades que a la fecha de entrada en vigencia de la Ley se encontrasen funcionando.

Se aplica la propia Ley

Plazo: Noventa (90) días naturales a partir de su vigencia, que se vence el **ocho (8) de abril de 2002.**

Sanción.- Vencido el plazo se tendrá por cancelada de forma automática su autorización o registro, según sea el caso.

SEGUNDA.- Adecuación a la Ley de la Empresas Usuarias

Las empresas usuarias que hayan celebrado contratos de intermediación laboral fuera de los supuestos previstos en la Ley proceder obligatoriamente deben adecuarse a ella.

Es preciso señalar que la exigencia legal esta centrada en las empresas usuarias y no en las intermediadoras de personal.

El Plazo es de noventa (90) días naturales a partir de la publicación de la Ley.

El Reglamento, en su segunda disposición transitoria y final, establece que es el 27 de mayo de 2002.

Sanción.- Si vencido el plazo anterior, si no se hubieran adecuado a las normas establecidas por la Ley, se entenderá que los trabajadores destacados fuera de los supuestos de la 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.- Casos de Trabajadores de Intermediación Laboral que realizan labores de la actividad principal de la usuaria.

En los casos en que mediante contratos o sub contratos 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 la iniciación de labores en dicha empresa.

CUARTA.- Derecho de preferencia de los trabajadores de Intermediación Laboral.

Durante el plazo de adecuación de las empresas usuarias y hasta un año después, los trabajadores de las entidades que a la fecha de entrada en vigencia

de la Ley se encuentren prestando servicios para una empresa usuaria tienen derecho de preferencia para ser contratados en forma directa por dicha empresa.

QUINTA.- Derogación de Disposiciones Legales.

Se deroga:

- Los artículos 50º, 51º y 52º del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Formación y promoción Laboral, aprobado por D.S. N° 002-97-TR,
- El Título V del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por D.S. N° 003-97-TR,
- Así como cualquier otra norma que se oponga a la presente Ley.

TEXTO

Ley 27626.

Promulgada el 08.01.2002.

Publicada el 09.01. 2002.

El Congreso de la República

Ha dado la siguiente Ley:

Art. 1.- 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.

Art.2.- CAMPOS DE APLICACIÓN.

La intermediación 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 por objeto exclusivo la prestación de servicios de intermediación Laboral.

Art. 3.- SUPUESTO DE PROCEDENCIA DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL.

La intermediación laboral que involucra personal que labora en el campo del trabajo o de operaciones de la empresa usuaria sólo procede cuando medie 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.

Art. 4.- 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 perteneces a la empresa usuaria o a las entidades a que se refieren el artículo 10.

La acción judicial correspondiente podrá ser promovida por cualquier con legítimo interés.

**Art. 5.- DE LA INFRACCION DE LOS SUPUESTOS DE LA INTEME-
DIACIÓN LABORAL.-**

La infracción a los supuestos de la 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.

Art. 6.- DE LOS PORCENTAJES LIMITATIVOS.

El número de trabajadores de empresas de servicios o cooperativas que pueden prestar servicios en las empresas usuarias, bajo la modalidad temporal, no podrá exceder del 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.

Art. 7.- 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 dere-

cho durante dicho período de servicios a percibir las remuneraciones y condiciones de trabajo que la empresa usuaria otorga a sus trabajadores.

Art. 8.- SUPUESTOS DE EINTERMEDIACIÓN LABORAL PROHIBIDOS.

La empresa usuaria no podrá contratar a una empresa de servicios o cooperativa regulada 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, regulada por la presente Ley.

Por Reglamento, se podrá establecer otros supuestos limitativos para la intermediación laboral.

Art. 9.- DEL REGISTRO NACIONAL DE EEMPREDAS Y ENTIDADES QUE REALIZAN ACTIVIDADES DE INTERMEDIACIÓN LABORAL.-

Crease 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

Art. 10.- 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 o 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".

Art. 11.- 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 labores bajo el poder de dirección de la empresa usuaria correspondien-

tes a los contratos de naturaleza ocasional y de suplencia previstos en el Título II del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°. 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

Art. 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 N° 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.

Art. 13°.- 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 10° 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.

Art. 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 en la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (Registro Único de Contribuyente RUC);
3. Copia de la autorización expedita por la autoridad 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 de labores, sucursales, agencias o en general cualquier otro establecimiento, deberá indicar este hecho expresamente y acompañar las constancias domiciliarias que así lo acrediten;
6. Otras exigidas por norma expresa.

Las empresas de servicio a las cuales se refiere al artículo 10º de la presente Ley deberán acreditar un capital social suscrito y pagado no menor al valor de cuarenticinco (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 desarrolle.

Art. 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.

Art. 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, 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 doce (12) meses, plazo a cuyo vencimiento quedará sin efecto en forma automática.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 19º. DE LA RENOVACIÓN DE LA INSCRIPCIÓN EL REGISTRO.

Las entidades, antes del vencimiento de su inscripción 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 del anterior.

Art. 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 cinco (5) días hábiles de producido el hecho.

Art. 21º.- PÉRDIDA DE VIGENCIA DE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO.-

La inscripción en el Registro quedará sin efecto en los siguientes casos:

7. El vencimiento de su plazo sin que se haya tramitado oportunamente su renovación.
8. El incumplimiento reiterado o de particular gravedad de sus obligaciones laborales, determinado de acuerdo a lo establecido por la presente norma;
9. El incumplimiento del deber de información al cual se refieren los artículos 17º y 19º de la presente Ley;
10. La pérdida de alguno de sus requisitos legales necesarios para sus constitución o subsistencia;
11. A solicitud de la propia entidad; y
12. Otras señaladas por norma posterior.

En los casos del inciso 1, el Registro quedará sin efecto en forma automática; mientras que en los demás supuestos deberá ser declarada por Resolución expresa de la Dirección de Empleo y Formación Profesional.

Art. 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 tres (3) días hábiles de su notificación, siendo resuelto dicho recurso en Segunda y última instancia por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción Social.

Art. 23º.- DEL INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES QUE ORIGINA LA PÉRDIDA DE VIGENCIA DEL REGISTRO

Para los 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.

Art. 24º.- DE LA FIANZA.-

Las empresas de servicios o las cooperativas, reguladas en la presente Ley, cuando suscriban contrato 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.

Art. 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.

Art. 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 N° 910.

Art.27°.- APERTURA DE SUCURSALES DE LAS ENTIDADES.-

En caso que la entidad con posterioridad a su registro, abra sucursales, oficinas, centros de trabajo o en general cualquier otro establecimiento, 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 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 noventa (90) 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 noventa (90) 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 sub contratos 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 la 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 encuentren 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 doce (12) meses de vencido éste.

QUINTA.- Derogase los artículos 50°, 51° y 52° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Formación y promoción Laboral, aprobado por D.S. N° 002-97-TR, el Título V del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por D.S. N° 003-97-TR, así como cualquier otra norma que se oponga a la presente Ley.

Fecha de la Ley: Lima, ocho (8) de enero de 2002.

REGLAMENTO DE LA LEY 27626

Decreto Supremo N° 003-2002-TR.

Promulgado el 26 de abril de 2002.

Publicado el domingo 28 de abril de 2002.

Art. 1º.- DE LAS DEFINICIONES:

Actividad principal.- Constituye actividad principal de la empresa usuaria aquella que es consustancial al giro del negocio y sin cuya ejecución se afectaría el desarrollo del mismo.

Concuerda con el artículo 3º de la Ley

- **Actividad complementaria.**- Constituye actividad complementaria de la empresa usuaria aquella 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.)

Concordancia: Arts. 11,2 y 12 de la Ley.

- **Actividad de alta especialización.**- 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 conocimiento y saneamiento especializados.

Concordancia: Artículos 11.3 de la Ley y 1º del Reglamento.

- **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 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 calificados.-** 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 N° 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.

Art. 2°.- OBJETO SOCIAL DE LAS ENTIDADES DE INTERMEDIACION

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 su-puestos de temporalidad y las cooperativas de trabajo y fomento del empleo, para actividades complementarias y de alta especialización.

Art. 3.- LIMITE PORCENTUAL Y CUALITATIVO DE SERVICIOS TEMPORALES.-

Los servicios temporales sólo pueden ser intermediados hasta un 20 % del total de trabajadores que tienen vínculo laboral directo con la empresa usuaria, y siempre que concurren los supuestos establecidos para los contratos ocasionales o de suplencia, regulados en los artículos 60 y 61 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral o normas que lo substituyan.

En concordancia con los fines de la Ley y a lo establecido en el artículo 6º y numeral 11.3 del artículo 11 de la misma, las empresas de servicios complementarios o especializados, deben asumir plena autonomía técnica y responsabilidad para el desarrollo de sus actividades.

Art. 4º.- DE LA TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS.-

No constituye intermediación laboral los:

Los contratos de gerencia.- Conforme al Art. 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, los servicios son prestados por empresas 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 coadyugantes para la identificación de tales actividades la pluralidad de clientes que debe tener la empresa contratada, el equipamiento propio que debe tener la empresa contratada y la forma de retribución de la obra o servicio, evidencien que no se trata de una simple provisión de personal.

Art. 5º.- EXTENSIÓN DE REMUNERACIONES Y CONDICIONES DE TRABAJO.-

Las remuneraciones y condiciones de trabajo que la empresa usuaria otorga a sus propios trabajadores se extienden a los trabajadores destacados por la empresa intermediadora, 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 las 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.

Concordancia con el Artículo 7° de la Ley

Art. 6°.- PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS COLECTIVOS.-

La nulidad a que se refiere el Artículo 4° 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.

Concordancias: Con el Artículo 4° de la Ley.

Artículo 14 del Reglamento.(Norma los casos de infracción a la Ley de Intermediación Laboral)

Arts. 60 (Contratos para labores accidentales u ocasional), 61 (contrato accidental de suplencia y 63 (contrato de Emergencia) del TUO del Decreto Legislativo 728 aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR de 21.03.1997)

Art. 7°.- 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 extendida 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 Unidades Impositivas Tributarias 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.

Concordancia con el Artículo 14 de la Ley.

Art. 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.

Concordancia con el Artículo 9º de la Ley.

Art. 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.

Concordancia con el Artículo 16º de la Ley.

Art. 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.

Concordancia con el artículo 21º de la Ley.

Art. 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 formalizarán por escrito, y se presentan para su registro dentro de los 15 (quince) 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 15 (quince) días naturales de producido el destaque.

Concordancia con el Artículo 15º de la Ley.

Art. 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, se sujeta al siguiente procedimiento:

4. Se presenta con la solicitud, según formato, dirigida a la Dirección de Empleo y Formación Profesional o dependencia que haga sus veces.
5. El plazo para cumplir con dicha obligación es de 15 días naturales desde su suscripción.
6. En caso de presentación extemporánea se abona la tasa respectiva, sin perjuicio de la multa correspondiente.

Art. 13. OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS USUARIAS.-

El incumplimiento de las obligaciones reguladas en el numeral 26.1 del art. 26 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 N° 910. Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador.

Para efecto de lo dispuesto en el inciso b) numeral 26.2 del art. 26 de la Ley, son términos del contrato del personal destacado, la identificación del trabajador destacado, el cargo, la remuneración y el plazo del destaque.

Art. 14.- INFRACCION DE 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 cualquiera 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 2 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

La intermediación para labores distintas de las reguladas en los artículos 11º y 12º de Ley.

La reiterancia del incumplimiento regulada en el primer párrafo del artículo 13 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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:

c) 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, su contenido se rige por lo establecido en el presente reglamento.

d) 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-

Las 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.

Art. 18.- 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.

Art. 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, 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 (3) meses, debiendo renovarse al 31 de marzo, 30 de junio, 30 de setiembre y 31 de diciembre de cada año.

Art. 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 varíen el monto mensual establecido en el artículo precedente

Art. 21.- 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.

Art. 22.- 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 responsable de la recepción, evaluación, conservación y custodia de las carta fianza que le serán 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.

Art. 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 los contratos de locación de servicios.

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

Art. 24.- DEPENDENCIAS ENCARGADAS.-

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 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

Art. 25.- 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.

Art. 26º.- ALCANCES DE LA SOLIDARIDAD.-

La empresa usuaria es solidariamente responsable con la entidad que le destaca trabajadores de 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 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 27696, vence el día 27 de mayo del 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 Único 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.*