

“AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL”



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

TESIS

**“ANÁLISIS SOBRE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL Y SU REPERCUSIÓN
EN EL INCREMENTO DE TRABAJADORES POR REPOSICIÓN JUDICIAL
EN LA EPS GRAU S.A. - PIURA, DURANTE LOS AÑOS 2016 Y 2018”.**

PRESENTADO POR:

Bach. KAREN ANAIS LACHAPELLE OCAÑA

ASESORES:

Metodológica: Dra. Rosa Elvira Ato Espinoza

Temática: Mg. Luz Victoria del Carmen García Cedano

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

PIURA, PERÚ

2018

DEDICATORIA:

Para mi Padre: **MARCIANO CASTILLO CASTILLO** , por su amor incondicional y el aliento que me dio desde pequeña para ser una buena persona y profesional.

La investigadora.

AGRADECIMIENTO:

Agradezco profundamente a mi familia, quienes me apoyaron durante el trayecto de mi carrera profesional y quienes coadyuvaron con la realización de éste trabajo de investigación.

¡Muchas Gracias!.

La investigadora.

RECONOCIMIENTO:

El presente trabajo fue realizado con la supervisión académica de la Dra. Luz Victoria del Carmen García Cedano y la Dra. Rosa Elvira Ato Espinoza, a quienes se les agradece por su disposición y confianza durante el desarrollo de la tesis.

Asimismo, a todas aquellas personas que en forma directa o indirecta contribuyeron a que éste trabajo de investigación pudiera llevarse a cabo.

Por último, un agradecimiento profundo a mis dos hermosas madres y a mis hermanos, por su constante paciencia y apoyo que siempre demostraron.

La investigadora.

ÍNDICE

CARATULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RECONOCIMIENTO.....	iv
ÍNDICE.....	5
ABSTRACT	9
INTRODUCCIÓN	10
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	12
1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	14
1.2.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL	14
1.2.2. DELIMITACIÓN SOCIAL.....	14
1.2.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL.....	14
1.2.4. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL.....	14
1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN	15
1.3.1. PROBLEMA PRINCIPAL (GENERAL).....	15
1.3.2. PROBLEMAS SECUNDARIOS (ESPECÍFICOS)	15
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
1.4.1. OBJETIVO GENERAL.....	16
1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	16
1.5. HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.5.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	16
1.5.2. HIPÓTESIS SECUNDARIOS.....	17
1.5.3. VARIABLES (DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL)	17
1.5.3.1. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	17
1.6. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	21
1.6.1. TIPO Y NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN.....	21
a) Tipo de Investigación	21
b) Nivel de la investigación	22
1.6.2. MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	22
a) Método de la Investigación	22
b) Diseño de investigación.....	24
1.6.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN.....	25

a)	Población.....	25
b)	Muestra.....	26
1.6.4.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS....	26
a)	Técnicas	26
b)	Instrumentos	27
1.6.5.	JUSTIFICACIÓN, IMPORTANCIA Y LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	27
A.	Justificación.....	27
B.	Importancia	29
C.	Limitaciones.....	29
	CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.....	31
2.1.	ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	31
2.2.	BASES LEGALES.....	36
2.3.	BASES TEÓRICAS.....	40
2.3.1.	LA INTERMEDIACIÓN LABORAL	40
2.3.2.	LEGISLACIÓN COMPARADA SOBRE INTERMEDIACIÓN LABORAL	51
2.3.3.	LA INTERMEDIACIÓN LABORAL PERUANA.....	53
2.3.4.	CONTRATO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL	56
2.3.5.	NATURALEZA JURÍDICA DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL	57
2.3.6.	TIPOLOGÍA DE LAS POSIBILIDADES DE INTERMEDIACIÓN EN EL PERÚ	62
2.3.7.	CLASES DE INTERMEDIARIOS.....	65
2.3.8.	REQUISITOS FORMALES DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL.....	71
A.	Registro exigido por el Ministerio de Trabajo – MINTRA:	75
B.	Obligados a inscribirse en el Registro.....	76
C.	Formalidades para registrar a las empresas en RENEEL	76
D.	Pérdida de la vigencia del registro.....	83
E.	Requisitos exigidos por el MINTRA	90
F.	Formalización de contratos intermediarios.....	91
G.	Suscripción de contratos intermediarios	92
2.3.9.	RECONOCIMIENTO DE BENEFICIOS LABORALES.....	93
2.3.10.	CUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES.....	93
2.3.11.	DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL..	94
2.3.12.	INOBSERVANCIA DE PROCEDIMIENTOS EN INTERMEDIACIÓN LABORAL .	96
2.3.13.	EMPRESA PRESTADORA DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO	98
2.3.14.	REPOSICIONES JUDICIALES EN LA EPS GRAU S.A.	99
A.	Causas de incremento de trabajadores en EPS GRAU S.A	100
B.	Perjuicio económico contra EPS GRAU S.A.	100
C.	Incremento de trabajadores repuestos.....	103
2.3.15.	LA CAPACITACIÓN COMO REQUISITO INDISPENSABLE EN LA EMPRESA	103

2.3.16. TERCERIZACIÓN LABORAL.....	105
2.4. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	114
CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	118
3.1. ANÁLISIS DE TABLAS Y GRÁFICOS.....	119
3.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	144
3.3. CONCLUSIONES	152
3.4. RECOMENDACIONES	153
3.5. FUENTES DE INFORMACIÓN.....	154
ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA	158
ANEXO N° 02: INSTRUMENTO.....	159
ANEXO N° 03: VALIDACIÓN DE EXPERTO (02 FICHAS).....	165

RESUMEN

La presente investigación se realizó en la ciudad de Piura, durante el período comprendido entre los meses de mayo de 2016 a enero del año 2018 en la cual participaron abogados, magistrados, docentes y funcionarios públicos de EPS GRAU S.A. - Piura; a fin de demostrar que las reposiciones judiciales ordenadas contra EPS GRAU S.A. - Piura han sido en razón a la desnaturalización de contratos con empresas intermediadoras, hechos que han originado un notable perjuicio económico a dicha empresa. Para ello, fue necesario demostrar que EPS GRAU S.A. - Piura ha venido contratando con empresas intermediadoras que no cumplen con los requisitos establecidos por el Ministerio de Trabajo, que las actividades que realizaban los trabajadores debían ser temporales no permanentes, entre otros.

El presente estudio se encuentra debidamente justificado en su: a) valor teórico, b) utilidad práctica, c) relevancia social, por su conveniencia y en base a los beneficios netos que genera a la empresa EPS GRAU S.A. - Piura.

Asimismo, metodológicamente, el trabajo investigado se aborda desde la perspectiva de los tipos de estudio descriptivo - explicativo a nivel exploratorio, con la aplicación de un diseño de investigación de campo donde la población y muestra estuvo constituida por 60 trabajadores repuestos por mandato judicial. La técnica utilizada fue la encuesta bajo la modalidad de un cuestionario de 25 preguntas que fueron validadas por un abogado experto en la materia, donde el procesamiento de datos permitió saber los distintos puntos de vista de esta problemática, y además se logró corroborar la solución para evitar futuras reposiciones judiciales.

Palabras claves: Intermediación Laboral, Reposición Judicial, EPS GRAU S.A., Desnaturalización de Contratos, Derecho Laboral.

ABSTRACT

The present investigation was conducted in the city of Piura, during the period between the months of may 2016 to January 2018 in which Lawyers, Magistrates, Teachers and Public Officials of the EPS GRAU S.A. participated. - Piura; in order to demonstrate that the judicial repositions ordered against EPS GRAU S.A. - Piura have been due to the denaturalization of contracts with outsourcing companies, facts that have caused a considerable economic damage to that company. For this, it was necessary to demonstrate that EPS GRAU S.A. - Piura has been contracting with outsourcing companies that do not comply with the requirements established by the Ministry of Labor, that the activities performed by the workers should be non-permanent temporary, among others.

The present study is duly justified in its: a) theoretical value, b) practical utility, c) social relevance, for its convenience and based on the net benefits generated by the company EPS GRAU S.A. -Piura.

Likewise, methodologically, the researched work is approached from the perspective of descriptive-explanatory of level exploration, types of study, with the application of a field research design where the population and sample was constituted by 60 workers replaced by Judicial Mandate. The technique used was the survey in the form of a questionnaire of 25 questions that were validated by an expert lawyer in the field, where the data processing allowed to know the different points of view of this problem, and in addition it was possible to corroborate the solution for avoid future judicial repositions.

Keywords: Labor Intermediation, Judicial Replenishment, EPS GRAU S.A., Denaturalization of Contracts, Labor Law.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación: “Análisis sobre la intermediación laboral y su repercusión en el incremento de trabajadores por reposición judicial en la EPS Grau S.A. - Piura, durante los años 2016 y 2018”, responde a la necesidad de demostrar que las reposiciones judiciales ordenadas contra EPS GRAU S.A. - Piura han sido generadas a raíz de la desnaturalización de contratos con empresas intermediadoras, hechos que han originado un notable perjuicio económico. Asimismo, cabe acotar que el trabajo de investigación fue pensado a fin de salvaguardar los derechos e intereses de dicha empresa, intentando desentrañar las consecuencias jurídico-laborales que se presentaron en la implementación de la contratación laboral bajo la modalidad de intermediación laboral, y así deducir las causas que dieron lugar a las reposiciones judiciales en la mencionada empresa, esto con la finalidad de evitar futuras reposiciones y salvaguardar los intereses de la empresa y recomendando la implementación de nuevas modalidades de contratación laboral, tales como la tercerización laboral, figura jurídica que no perjudicaría a dicha empresa.

Su desarrollo corresponde a una metodología de carácter descriptivo explicativo de nivel exploratorio pues no existen antecedentes exactos de la realidad problemática analizada que enfoque la variable dependiente e independiente inmersa en el tema materia de investigación.

En ese sentido, el primer capítulo del presente trabajo de investigación se explica la realidad problemática que contempla la situación de reposiciones judiciales de los trabajadores que pertenecen a las empresas intermediadoras y se definió la problemática generada en contra de EPS GRAU S.A. - Piura a raíz de estas reposiciones. Asimismo, se plantean las hipótesis de la investigación, se definieron no sólo el concepto de las variables, sino también se operacionalizaron las mismas, desarrollando así la metodología de la investigación de tipo aplicada con un nivel de investigación descriptiva explicativa que evalúa ciertas características delimitando el problema en una

situación en particular, entre otros elementos que permitieron tener un mejor entendimiento de la investigación para obtener soluciones, a fin de salvaguardar los intereses de la empresa en mención.

El segundo capítulo, desarrolla de forma amplia el tema de la intermediación laboral a fin de entender dicha figura jurídica, se señalan antecedentes del estudio de la investigación, y se definen ciertos términos básicos para el mejor entendimiento.

En cuanto a las limitaciones para la realización de la investigación cabe señalar que han sido referidas a la obtención de información; sin embargo, no fueron de gran envergadura.

En el tercer capítulo, se presenta el análisis e interpretación de los resultados a través de tablas y gráficos basados en el cuestionario aplicado por la investigadora.

Finalmente, se presentan las conclusiones a las que se arriban, así como algunas recomendaciones.

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

Para explicar el tema de investigación, es necesario profundizar en la realidad laboral que existe en el Perú; pues actualmente se tiene conocimiento que las relaciones laborales tienen un alto índice de transgresión de los derechos fundamentales del trabajador, quienes son la parte más vulnerable de dicha relación laboral, sin embargo, la realidad laboral encontrada en EPS GRAU S.A. - Piura respecto a los trabajadores que pertenecen a empresas intermediadoras, es distinta, toda vez que se advirtió que dicha empresa viene contratando con empresas intermediadoras como INDUSTRIAS TRIVECA S.A., TWG S.A.C., LIMPSA S.A., entre otras, quienes brindan diversos servicios a la empresa, sin embargo desde hace unos años, EPS GRAU S.A.- Piura se ha visto perjudicada por dichas empresas intermediadoras puesto que existe un gran porcentaje de trabajadores que con el pasar de los años han requerido a los Juzgados Laborales la reposición laboral, aduciendo que mantienen vínculo laboral con EPS GRAU S.A. - Piura, demandas que en su gran mayoría vienen siendo declaradas fundadas, y de acuerdo a lo investigado se ha determinado que existen notables

falencias en la contratación con empresas intermediadoras por parte de EPS GRAU S.A. – Piura.

Por tal motivo, la investigadora realizó un estudio amplio respecto a las causas que han generado que trabajadores de empresas intermediadoras sean repuestos a EPS GRAU S.A. - Piura, ocasionando con ello perjuicios a la empresa, entre las cuales, se pueden mencionar las siguientes: a) que las empresas intermediadoras no cumplen con la suscripción de los contratos con los trabajadores; b) que las empresas intermediadoras no cumplen con los requisitos establecidos por el MINTRA; c) que las actividades que realizan los trabajadores deben ser temporales más no permanentes; d) que los trabajadores deben estar bajo la subordinación de las empresas intermediadoras, más no de EPS GRAU S.A. - Piura, entre otros hechos que han traído como consecuencia la desnaturalización de contratos y por ende la reposición judicial, seguido del reconocimiento de sus remuneraciones y beneficios sociales devengados.

Ante esta problemática, se creyó conveniente analizar a profundidad la figura de la intermediación laboral y efectuar cambios en la modalidad de los contratos que viene suscribiendo EPS GRAU S.A. - Piura, de lo cual se concluyó que dicha empresa debía contratar bajo la modalidad de tercerización laboral, toda vez que la inobservancia de aquello creaba conflictos al momento de aplicarla trayendo como consecuencia perjuicios económicos a la empresa.

En ese sentido, y habiéndose identificado la problemática de la investigación, es que se logró mejorar la aplicación del derecho laboral respecto a la intermediación laboral y por ende salvaguardar los derechos e intereses de la EPS GRAU S.A. - Piura.

1.2. Delimitación de la Investigación

1.2.1. Delimitación Espacial

El presente estudio se desarrolló en la ciudad de Piura, distrito de Piura, provincia de Piura. Para ello, se ha tomado en cuenta los datos de trabajadores que mantienen procesos judiciales de reposición y estadísticas de las reposiciones judiciales que existen a la fecha en EPS GRAU S.A. - Piura.

1.2.2. Delimitación Social

El grupo social objeto de estudio, estuvo constituida trabajadores repuestos judicialmente en un total de 60.

1.2.3. Delimitación Temporal

La presente investigación se desarrolló desde el mes de mayo de 2016 al mes de enero del año 2018.

1.2.4. Delimitación Conceptual

Para el estudio y desarrollo de las variables de investigación se ha consultado diversas fuentes bibliográficas exclusivamente documentales, entre las que podemos señalar:

- ✓ Revistas jurídicas especializadas en derecho laboral
- ✓ Textos jurídicos que señalan la doctrina especializada referida al tema.
- ✓ Enlaces de internet especializados con la temática
- ✓ Jurisprudencia y doctrina comparada.
- ✓ Entrevistas a expertos en derecho laboral.

1.3. Problemas de investigación

1.3.1. Problema Principal (General)

¿De qué manera la intermediación laboral ha repercutido en el incremento de trabajadores por reposición judicial en la EPS GRAU S.A. - Piura durante los años 2016 y 2018?

1.3.2. Problemas Secundarios (Específicos)

1.3.2.1. ¿En qué medida el reconocimiento efectivo de todos los beneficios sociales establecidos en el régimen laboral de la actividad privada para los trabajadores repuestos durante los años 2016 y 2018 perjudicaría a la EPS GRAU S.A.-Piura?

1.3.2.2. ¿Conocer cuáles son las causas que han generado el incremento de trabajadores repuestos por mandato judicial en la EPS GRAU S.A. - Piura durante los años 2016 y 2018 a raíz de la aplicación de la intermediación laboral?

1.3.2.3. ¿Qué medidas deberá tomar en cuenta la EPS GRAU S.A. - Piura, a fin de evitar futuras reposiciones judiciales de los trabajadores que han sido contratados bajo intermediación laboral?

1.4. Objetivos de la Investigación

1.4.1. Objetivo General

Conocer de qué manera la intermediación laboral ha repercutido en el incremento de trabajadores por reposición judicial en la EPS GRAU S.A. - Piura durante los años 2016 y 2018.

1.4.2. Objetivos Específicos

1.4.2.1. Precisar en qué medida el reconocimiento efectivo de todos los beneficios sociales establecidos en el régimen laboral de la actividad privada para los trabajadores repuestos durante los años 2016 y 2018 perjudicaría económicamente a la EPS GRAU S.A.-Piura.

1.4.2.2. Establecer las causas que han generado el incremento de trabajadores repuestos por mandato judicial en la EPS GRAU S.A. - Piura durante los años 2016 y 2018 a raíz de la aplicación de la intermediación laboral.

1.4.2.3. Identificar las medidas adecuadas que deberá tomar en cuenta la EPS GRAU S.A. - Piura, a fin de evitar futuras reposiciones judiciales de los trabajadores que han sido contratados bajo intermediación laboral.

1.5. Hipótesis y Variables de la Investigación

1.5.1. Hipótesis General

La intermediación laboral ha repercutido negativamente en el incremento de trabajadores por reposición judicial en la EPS GRAU S.A. - Piura durante los años 2016 y 2018.

1.5.2. Hipótesis Secundarios

1.5.2.1. El reconocimiento efectivo de todos los beneficios sociales establecidos en el régimen laboral de la actividad privada para los trabajadores repuestos durante los años 2016 y 2018 perjudicaría económicamente a la EPS GRAU S.A.-Piura.

1.5.2.2. La contratación con empresas que no cumplen con los requisitos establecidos por el MINTRA, las actividades temporales que realizan los trabajadores que están bajo la subordinación de la empresa intermediadora más no de la empresa principal, entre otros, serían las causas que han generado el incremento de trabajadores repuestos por mandato judicial en la EPS GRAU S.A. - Piura durante los años 2016 y 2018.

1.5.2.3. La capacitación a su personal respecto a los procedimientos de contratación laboral y el cambio en la modalidad de contratación laboral, deberían ser unas de las medidas que tome en cuenta la empresa EPS GRAU S.A. - Piura, a fin de evitar futuras reposiciones judiciales de los trabajadores que han sido contratados bajo intermediación laboral y por ende evitar el desmedro de los derechos e intereses de la mismo.

1.5.3. Variables (Definición conceptual y Operacional)

1.5.3.1. Operacionalización de las variables

	Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores
	Variable Independiente:	Consiste en el destaque (no desplazamiento) de un determinado número de	Contrato de Intermediación Laboral	<ul style="list-style-type: none">No formalizar por escrito los contratos con las empresas usuarias

H ₆	Intermediación Laboral	trabajadores de la entidad de intermediación laboral al centro de trabajo de una empresa usuaria para la realización de una serie de actividades en beneficio de esta última.		<ul style="list-style-type: none"> • Inobservancia del registro exigido por el MINTRA • No prestar de manera exclusiva la prestación de servicios
			Inobservancia de la norma.	<ul style="list-style-type: none"> • Perdida de Procesos judiciales • Reposiciones de trabajadores • Incremento del personal por reposición
			Empresa usuaria EPS GRAU S.A. – Piura.	<ul style="list-style-type: none"> • Personal no capacitado • Déficit de medidas de carácter administrativo y legislativo • Incumplimiento de las normas laborales
	Variable Dependiente	Es la reincorporación de un trabajador a su centro de labores en razón a un mandato judicial durante los años 2016 y 2018.	Inobservancia de la norma.	<ul style="list-style-type: none"> • Perdida de Procesos judiciales • Reposiciones de trabajadores • Incremento del personal
Incremento de trabajadores por reposición judicial		Índice de incremento de reposiciones	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento de personal. • Procesos perdidos. • Creación de puestos de trabajo. 	
		Perjuicio económico	<ul style="list-style-type: none"> • Incremento del número de trabajadores • Monto pagado por remuneraciones y beneficios sociales • Pago de devengados 	
	Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores
	Variable Independiente: Reconocimiento de beneficios sociales	Pago de conceptos que perciben los trabajadores con ocasión de sus labores prestadas de manera dependiente.	Reposición Judicial	<ul style="list-style-type: none"> • Reincorporación de trabajador • Reconocimiento de vínculo laboral • Pago de devengados
			Trabajadores repuestos	<ul style="list-style-type: none"> • Índice de trabajadores repuestos • Creación de puestos de trabajo. • Reducción de personal contratado
			Reconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Pago de devengados de

H₁			de beneficios sociales	remuneraciones <ul style="list-style-type: none"> • Pago de devengados de beneficios sociales. • Disponibilidad presupuestal
	Variable Dependiente Perjuicio económico a la EPS GRAU S.A.	Disminución del presupuesto anual de la EPS GRAU S.A.	Cantidad de trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> • Índice de Trabajadores repuestos entre 2016 y 2018 • Montos en disputa en procesos judiciales • Montos perdidos en procesos judiciales
			Desnaturalización de contrato	<ul style="list-style-type: none"> • Incumplimiento de las normas laborales • Contratos mal elaborados • Procedimientos mal ejecutados
			Grado de afectación económica a la EPS GRAU S.A.	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento de personal no capacitado por reposición • Pago de las remuneraciones mensuales • Reconocimiento de devengados
H₂	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
	Variable Independiente: Causas que han generado el incremento de trabajadores	Aquello que se considera como el fundamento o el origen de algo que ha coadyuvado con el aumento de personal reincorporado por mandato judicial.	Informalidad laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de conocimiento contractual • Personal no capacitado • Desnaturalización de contratos
			Inobservancia de los procedimientos exigidos en la norma	<ul style="list-style-type: none"> • No formalizar por escrito los contratos con las empresas usuarias • Inobservancia del registro exigido por el MINTRA • No prestar de manera exclusiva la prestación de servicios
			Asignación de trabajos	<ul style="list-style-type: none"> • Desconocimiento contractual • Subordinación laboral • Grado de conocimiento contractual
Variable Dependiente: Intermediación	Consiste en el destaque (no desplazamiento) de un determinado número de trabajadores de la entidad	Contrato de Intermediación Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • No formalizar por escrito los contratos con las empresas usuarias • Inobservancia del registro 	

	laboral	de intermediación laboral al centro de trabajo de una empresa usuaria para la realización de una serie de actividades en beneficio de esta última.		<p>exigido por el MINTRA</p> <ul style="list-style-type: none"> No prestar de manera exclusiva la prestación de servicios
			Inobservancia de la norma.	<ul style="list-style-type: none"> Perdida de Procesos judiciales Reposiciones de trabajadores Incremento del personal
			Empresa usuaria EPS GRAU S.A. – Piura.	<ul style="list-style-type: none"> Personal no capacitado Déficit de medidas de carácter administrativo y legislativo Incumplimiento de las normas laborales
H₃	Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores
	Variable Independiente: Medidas deberá tomar en cuenta la EPS GRAU S.A. de Piura.	Acciones que debe tomar en cuenta la EPS GRAU S.A. para prevenir perjuicios contra ella.	Medidas de carácter legislativo	<ul style="list-style-type: none"> Adecuada delimitación del régimen jurídico Delimitación de actividades intermediadoras Capacitación de normas Laborales
			Medidas de carácter administrativo	<ul style="list-style-type: none"> Formalizar por escrito los contratos con las empresas usuarias Observancia del registro exigido por el MINTRA Capacitación del personal a cargo de estas empresas
			Refuerzo de capacitación y supervisión respecto a las empresas intermediadoras	<ul style="list-style-type: none"> Existencia de control en la intermediación laboral Número de veces que se requiere la supervisión El refuerzo de las labores de capacitación a los trabajadores
	Variable Dependiente: Evitar futuras reposiciones judiciales de los trabajadores que han sido	Impedir que en adelante se sigan reincorporando más trabajadores contratados bajo intermediación laboral.	Medidas de carácter legislativo	<ul style="list-style-type: none"> Adecuada delimitación del régimen jurídico Delimitación de actividades intermediadoras Capacitación de normas Laborales
Medidas de carácter administrativo			<ul style="list-style-type: none"> Formalizar por escrito los contratos con las empresas usuarias Observancia del registro 	

	contratados bajo Intermediación Laboral			exigido por el MINTRA
			Refuerzo de capacitación y supervisión respecto a las empresas intermediadoras	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación del personal a cargo de estas empresas • Existencia de control en la intermediación laboral • Número de veces que se requiere la supervisión • El refuerzo de las labores de capacitación a los trabajadores

1.6. Metodología de la Investigación

1.6.1. Tipo y Nivel de la Investigación

a) Tipo de Investigación

Según su propósito es básica, pues se realiza para obtener nuevos conocimientos y nuevos campos de investigación sin un fin práctico específico e inmediato. Tiene como fin crear un cuerpo de conocimiento teórico, sin preocuparse de su aplicación práctica. “Se orienta a conocer y persigue la resolución de problemas amplios y de validez general”. (Landeau Rebeca, 2007, p. 55).

Por su carácter es explicativa, pues “tiene como propósito la explicación de los fenómenos y el estudio de sus relaciones para conocer su estructura y los aspectos que intervienen en la dinámica de aquéllos”. Hernández, R., Fernández (2010 p, 105).

Por su naturaleza corresponde a la investigación cuantitativa. Es la modalidad de investigación que ha predominado, “se centra fundamentalmente en los aspectos observables y susceptibles de cuantificación de los fenómenos, utiliza la metodología empírico analítico y se sirve

de pruebas estadísticas para el análisis de datos”. Hernández, Fernández y Baptista (2006, p. 5).

Según el alcance temporal es una Investigación transversal (seccional, sincrónica) esto porque que estudia un aspecto de desarrollo de los sujetos en un momento dado (periodo 2016-2018)

b) Nivel de la investigación

La presente tesis es de nivel descriptivo – explicativo a nivel exploratorio puesto que la investigadora analizó las variables de investigación encontrando congruencias y consistencia entre las mismas. Posteriormente, elaboró argumentos para explicar no sólo la problemática sino también la alternativa de solución.

1.6.2. Método y Diseño de la Investigación

a) Método de la Investigación

Aunque el método científico es uno, existen diversas formas de identificar su práctica o aplicación en la investigación, de modo que la investigación se puede clasificar de diversas maneras pudiendo ser experimental o no experimental. (Hernández, 2010). Para el desarrollo de nuestro estudio se ha puesto especial énfasis en los siguientes métodos:

- **Deductivo**, también denominado inferencia o conclusión inmediata, el cual se obtiene del juicio de una sola premisa, es decir, que se llega a una conclusión directa sin intermediarios. (Behar. 2008).

- **Inductivo:** Es el razonamiento que, partiendo de casos particulares, se eleva a conocimientos generales. en el desarrollo de la investigación se utilizó este método al momento de obtener información las respuestas emitidas por los entrevistados a través del análisis de expedientes o entrevistas hechas a las personas afectadas por la problemática analizada en el estudio.

- **Descriptivo:** consiste en evaluar ciertas características de una situación particular en uno o más puntos de tiempo, describe una situación, hecho, fenómeno o proceso. En este trabajo se utilizó para explicar la situación originada por reposiciones judiciales de los trabajadores que pertenecen a las empresas intermediadoras que finalmente no hacen otra cosa que perjudicar u ocasionar la problemática generada en contra de la EPS GRAU S.A. - Piura a raíz de estas reposiciones por mandato judicial.

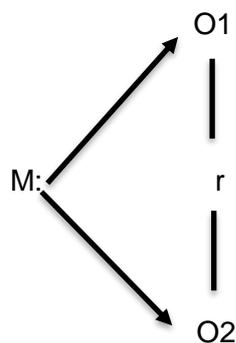
- **Analítico:** por este método se distinguen los elementos de un fenómeno y se procede a revisar ordenadamente cada uno de ellos por separado. En el presente trabajo fue preciso analizar los acontecimientos tomando como referencia los resultados obtenidos una vez aplicado el instrumento para la recolección de datos.

- **Sintético:** Es un proceso mediante el cual se relacionan hechos aparentemente aislados y se formula una teoría que unifica los diversos elementos. Este método se utilizó al momento de realizar el resumen y la presentación del trabajo de investigación.

- **Interpretativo:** Explicar acciones, dichos o sucesos que pueden ser entendidos de diferentes modos. Luego de realizar el trabajo fue importante realizar conclusiones del mismo que reflejen lo que se ha buscado demostrar.
- **Estadístico:** Los resultados fueron procesados y graficados a través de la estadística descriptiva.
- **Bibliográfico documental:** Desarrollo a través de la recopilación y sistematización de las fuentes de información registrados en las técnicas de fichaje y del análisis de contenido.

b) Diseño de investigación

En la presente investigación se ha seguido el diseño descriptivo no experimental. Es decir, se realizó el estudio sin manipular deliberadamente las variables. Se observan y describen los fenómenos tal como se dan en su contexto natural para analizarlos. (Hernández et al. 2010). Su esquema es el siguiente:



Donde:

- M = Muestra
- O₁ = Observaciones sobre la intermediación laboral

- O_2 = Observaciones sobre el incremento de trabajadores por reposición judicial en la EPS GRAU S.A. - Piura durante los años 2016 y 2018.
- r = Relación de las variables de estudio.

1.6.3. Población y muestra de la investigación

a) Población

Se denomina población, a la totalidad de individuos a quienes se generalizarán los resultados del estudio, que se encuentran delimitados por características comunes y que son precisados en el espacio y tiempo (Hernández, 2006).

Según Latorre, Rincón y Arnal (2003), define tradicionalmente a población como “el conjunto de todos los individuos (objetos, personas, eventos, etc.) en los que se desea estudiar el fenómeno. Éstos deben reunir las características de lo que es objeto de estudio”. El individuo, en esta acepción, hace referencia a cada uno de los elementos de los que se obtiene la información. Los individuos pueden ser personas, objetos o acontecimientos.

Población es un conjunto definido, limitado y accesible del universo que forma el referente para la elección de la muestra. Es el grupo al que se intenta generalizar los resultados”. (Buendía, Colás y Hernández, 1998: 28)

El diccionario de la RAE (2001) define la población, en su acepción sociológica, como “Conjunto de los individuos o cosas sometido a una evaluación estadística mediante muestreo”; y muestra, en su segunda acepción, como “parte o porción

extraída de un conjunto por métodos que permiten considerarla como representativa de él”.

En el presente caso, la población seleccionada para recopilar información estuvo constituida por los 60 trabajadores repuestos por orden judicial a la empresa EPS GRAU S.A. – Piura.

b) Muestra

“La muestra es una parte o subconjunto de una población normalmente seleccionada de tal modo que ponga de manifiesto las propiedades de la población. Su característica más importante es la representatividad, es decir, que sea una parte típica de la población en la o las características que son relevantes para la investigación” (Jiménez Fernández, 1983, Pág. 237).

Por ser pequeña la población pequeña, no se aplicó muestreo alguno, o en su defecto, diremos que estamos frente a una muestra discrecional, pues la investigadora considera que los elementos son elegidos sobre lo que cree que pueden aportar al estudio. Por tanto, no necesita aplicar ninguna regla matemática ni estadística.

1.6.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

a) Técnicas

Las técnicas son procedimientos sistematizados, operativos que sirven para la solución de problemas prácticos. Las técnicas deben ser seleccionadas teniendo en cuenta lo

que se investiga, porqué, para qué y cómo se investiga (Hernández 2013).

Para el desarrollo de nuestra investigación se aplicó la técnica de la encuesta a través de un cuestionario de entrevista el mismo que fue validado y sometido a juicio de expertos. A través de esta técnica se estableció contacto con las unidades de observación (los trabajadores y funcionarios que fueron repuestos en sus labores tras un juicio con la empresa EPS GRAU S.A. por medio de los cuestionarios previamente establecidos y que estaban orientados a saber si la inobservancia de los requisitos exigidos por el Ministerio de Trabajo es consecuencia de la desnaturalización de contratos y por ende la reposición judicial y perjuicio económico contra la empresa.

b) Instrumentos

Para recoger la información se aplicó un cuestionario: Según Levin y Rubin, (2008) “el cuestionario es un instrumento de investigación que consiste en una serie de preguntas y otras indicaciones con el propósito de obtener información de los consultados”. En el presente estudio se realizaron 25 preguntas a funcionarios y trabajadores de la EPS GRAU S.A. – Piura.

1.6.5. Justificación, importancia y limitaciones de la Investigación

A. Justificación

a) Justificación teórica

Con la investigación se pretende generalizar los resultados a principios más amplios, la justificación del presente estudio

de investigación, fue en base a la problemática suscitada a raíz del notable incremento de trabajadores repuestos por mandato judicial en EPS GRAU S.A. - Piura durante los años 2016 y 2018, en razón a la aplicación de modalidades de contratos incorrectos, en este caso, la contratación de empresas intermediadoras que “consiste en el destaque de un determinado número de trabajadores de la entidad de intermediación laboral al centro de trabajo de una empresa usuaria” (Pérez y Aragón, 1999).

b) Justificación práctica

La justificación práctica del estudio obedece a que las empresas intermediadoras que no cumplían en su mayoría con los requisitos exigidos por el Ministerio de Trabajo, tal cual lo explicaba Villacencio (2000), hechos que han originado la desnaturalización de los contratos de intermediación laboral y por ende un notable perjuicio económico a EPS GRAU S.A. - Piura.

c) Justificación Metodológica

La investigación tiene utilidad metodológica por cuanto se ha diseñado un cuestionario para recoger información de las unidades de análisis, el mismo que puede ser mejorado y usado en investigaciones posteriores a fin de que adviertan las inobservancias en las que han venido incidiendo y se pueda revertir la mala praxis en cuanto a la suscripción de contratos de intermediación laboral, generándole un panorama más amplio, claro y preciso.

d) Justificación Legal

La presente investigación intenta llenar los vacíos legales, y las incoherencias jurídicas, pues a la fecha se están evitando notablemente el incremento de reposiciones y por ende salvaguardando los derechos e intereses de EPS GRAU S.A. – Piura, máxime si se tiene en cuenta que es una empresa que se encuentra bajo reestructuración patrimonial.

B. Importancia

El presente estudio es importante, ya que buscó desentrañar las consecuencias jurídico laborales que se pudieron presentar en la implementación de la contratación laboral bajo la modalidad de intermediación laboral, toda vez que a raíz de las desnaturalizaciones se evidenció un notable perjuicio económico originado contra EPS GRAU S.A.- Piura; motivo por el cual se consideró importante conocer en qué medida el reconocimiento efectivo de todos los beneficios sociales establecidos en el régimen laboral de la actividad privada para los trabajadores repuestos durante los años 2016 y 2018 perjudicó económicamente a EPS GRAU S.A.- Piura, y así reconocer cuales fueron las fallas jurídico - administrativas que dieron lugar a las desnaturalizaciones, con la finalidad de evitar futuras reposiciones y salvaguardar los intereses de la empresa EPS GRAU S.A. – Piura.

C. Limitaciones

En cuanto al desarrollo del presente trabajo de investigación, se puede mencionar como limitaciones, las siguientes:

- **Viabilidad:** En cuanto al acceso de las fuentes doctrinarias respecto a la presente investigación podemos señalar que, existen pocos autores que se refieran a temas de reposición judicial por desnaturalización de contratos de intermediación laboral, pero a pesar de ello, no se ha denotado ningún inconveniente en desarrollar el presente tema, toda vez que existen algunos estudios, análisis, artículos y noticias que se han constituido como antecedentes y que contribuyeron al desarrollo de la investigación.

- **Lugar y Espacio:** Referente a este punto, sí se observa una limitación en cuanto al territorio, pues este estudio debería generar resultados a nivel de todo el Perú, pero esta investigación estuvo connotada en un solo lugar, el cual se llevó a cabo en la ciudad de Piura; sin embargo, no se descarta que más adelante se pueda extender la investigación y la misma sea aplicada en todas las empresas prestadoras del servicio de saneamiento.

- **Tiempo:** Respecto a este punto, se puede indicar que el tiempo es muy corto y limitado, pues los horarios de trabajo no permiten que la investigación se desarrolle de una manera más amplia, lo cual hizo que se torne un poco difícil la realización de la investigación a nivel nacional.

- **Financiamiento:** En cuanto a este punto, se deja claro que no se advierte una limitación, toda vez que el estudio fue autofinanciado en su totalidad por la investigadora.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

A nivel Internacional

La legislación comparada contiene información que coadyuvará con una más precisa comprensión de la figura legal del intermediario en su tratamiento por la legislación positiva:

- El Artículo 12º de la Ley Federal del Trabajo de México define al intermediario como “la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.”

Establece en su artículo 14º que las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de los servicios prestados (Principio de la responsabilidad solidaria). Los trabajadores contratados tendrán derecho a prestar sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten

trabajos similares en la empresa o establecimiento beneficiario (Principio de la protección de los derechos y beneficios laborales); y el intermediario no podrá recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores. Su artículo 13º define quienes no pueden ser considerados intermediarios, disponiendo que “No serán considerados intermediarios, sino patronos, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores”. (Ley Federal del Trabajo 3ra. Edición Actualizada, Secretaria del Trabajo y Previsión Social, México 1980).

- Al respecto, Montellano (2010) señala que:

En Argentina, la regulación de la intermediación laboral está revestida bajo el nombre de subcontratación o subordinación referida a empresas prestadoras de servicios de interposición que corresponden a las diferentes formas de realizar la intermediación y que la regulación se encuentra regulada en los artículos 29 a 31 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20744.

A nivel Nacional

Hasta el año 1978, la intermediación laboral estuvo prohibida en el Perú, recién a partir de la expedición del Decreto Ley N° 22126 se abrió la posibilidad de emplearla, dicho dispositivo permitía la prestación de

servicios a quien no era empleador directo, aunque solo para labores complementarias.

Años más tarde, en 1986, el Decreto Ley N° 24514, derogatorio del anteriormente mencionado, amplía el ámbito de acción de las empresas de servicios, permitiendo que desempeñen labores especializadas. En palabras de Villacencio (2000), por éstas se entienden "(...) a aquellas que no están comprendidas en las actividades principales que realiza la empresa usuaria (...)" (pág. 89), que requieren de personal altamente cualificado.

Hasta entonces, la sanción prevista en caso de utilización fraudulenta de la novedosa modalidad de contratación de trabajadores era el reconocimiento del vínculo laboral directo.

La última etapa de esta evolución histórica, previa a la regulación actual de la materia, la constituye el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo de 1991. En éste, se desarrolla el tema de manera más minuciosa y se amplía aún más el campo de actuación de las empresas de servicios. Además de las labores secundarias (complementarias y especializadas) que ya podían realizar, se adicionan las labores principales con la condición de que sean temporales.

Es decir, a partir de la promulgación de dicho Decreto Legislativo, la intermediación laboral podía llevarse a cabo a través de empresas de servicios y cooperativas de trabajadores. La norma citada establecía como límite cuantitativo al empleo de trabajadores destacados el 20% de la planilla. Este tope máximo sería, en clara muestra de política flexibilizadora, ampliado al 50% mediante el Decreto Legislativo N° 866 del año 1996.

En la práctica, se recurrió constantemente a las formas de intermediación con el notorio propósito de eludir la contratación directa y el reconocimiento de los derechos y beneficios sociales de los trabajadores. La entrada en escena de las cooperativas volvió más riesgosa y precaria aún la situación de los trabajadores destacados. Su tendencia a la insolvencia dejaba al socio trabajador desprovisto de los niveles mínimos de protección que le corresponden a un trabajador regular.

Con miras a evitar esto último, se pretendió compensar y dar una especial protección por vía legal a los trabajadores destacados, sea por una cooperativa o por una empresa de servicios. El primer paso en este sentido viene dado por la Ley N° 26513 de 1996, la cual dispuso que se reconociera a los trabajadores destacados ingresos y condiciones de trabajo no inferiores a los que correspondían a los trabajadores de la empresa usuaria.

Adicionalmente, para el caso específico de las cooperativas, que como se señaló introducían un mayor riesgo, mediante el Decreto Supremo N° 004-98-TR se estableció que los socios trabajadores tenían derecho a la compensación por tiempo de servicios aplicables a cualquier trabajador de la actividad privada y estipuló la inscripción obligatoria de las cooperativas en el Ministerio de Trabajo.

El citado Decreto Supremo introdujo, a su vez, la interesante necesidad de obtener una carta fianza para garantizar, por fin de una manera real, los derechos laborales de los socios trabajadores. Sin embargo, en una notoria marcha atrás dada por el gobierno de turno, por medio del Decreto Supremo N° 107-99-TR se reservó la obligación de presentar la carta fianza para el caso de incumplimiento, por parte de la empresa de servicios o cooperativa, del pago de beneficios y derechos de los trabajadores. Esto, obviamente, vació de contenido la protección que brindaba la exigencia de una carta fianza, ya que para el momento

en que se obligara su presentación a una cooperativa o empresa de servicio (ante el incumplimiento) ya existirían trabajadores defraudados que verían frustrados los cobros de sus derechos y beneficios. A pesar de su efímera duración, la obligatoriedad de la presentación de la carta fianza permitió acabar con algunas empresas y cooperativas en incipiente proceso de defraudación laboral. De manera especial, esto se notó en el caso de las empresas de servicios, de las cuales sólo un 19% de las existentes pudo cumplir con el requisito de la carta fianza una vez vencido el plazo de adecuación dado por el Decreto Supremo N° 004-98-TR. Además, no faltó alguna ocasión en que el Ministerio de Trabajo llegó a ejecutar la carta fianza con el fin de pagar los beneficios sociales de los trabajadores.

A raíz de que el Perú adoptó el Convenio N° 181 y que la figura de la intermediación laboral se encontraba regulada en la Ley N° 27626, promulgada el 9 de enero de 2002, con su respectivo reglamento promulgado el 28 de abril del mismo año, aprobado mediante D.S. N° 003- 2002-TR se señaló expresamente que dicha actividad puede ser realizada por empresas de servicios o cooperativa de trabajadores.

A nivel nacional, la intermediación laboral tiene una regulación en la Ley N° 27626, Ley de empresas especiales de servicios (services) y las cooperativas de trabajadores, y en su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 003-2002-TR y modificado por Decreto Supremo N° 0008-2007-TR, normas que han delimitado las actividades de las entidades de intermediación laboral que, hasta antes de su dación, estaban regulados de manera “amplia” por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; en efecto, hasta antes del 2002, año de dación de la ley sobre intermediación laboral, en la cual se permitía la utilización de esta figura en todo tipo de actividades temporales o permanentes, principales, complementarias y especializadas), así como se establecía un límite cuantitativo del cincuenta por ciento del personal de la usuaria, permitiéndose incluso la contratación de personal destacado a la

empresa usuaria para reemplazar a trabajadores en huelga; sin embargo, a la fecha de promulgación de la Ley N° 27626 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 003-2002-TR, se delimitan las actividades plausibles de ser intermediadas (actividades complementarias, altamente especializadas o temporales); y posteriormente con la modificación de dichas normas mediante Decreto Supremo N° 008-2007-TR se han limitado más las actividades de intermediación laboral, ampliando el ámbito de las actividades principales y cuyo uso estaría vetado para desarrollarse a través de un mecanismo de intermediación laboral y limitando más el concepto de qué debe entenderse como actividades “ complementarias”.

A nivel Regional

- No se registran antecedentes del trabajo de investigación

2.2. Bases Legales

A nivel Internacional

A nivel internacional, la figura de intermediación laboral ha sido recogida en distintos instrumentos internacionales, entre los que se anotan, el Convenio N° 181 de la Organización Internacional de Trabajo – en adelante la OIE, en su octogésima quinta reunión, prevé que éstas prestan servicios en relación con el mercado de trabajo “consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, física o jurídica, que determine sus tareas y supervise su ejecución”. (Uriarte, 1999, pág. 10)

Asimismo, mediante Recomendación N° 198, la OIT se subraya la necesidad de protección de todos los trabajadores, postula el principio de primacía de la realidad y – consecuentemente -, de la indiferencia de la calificación jurídica que las partes hagan del negocio que las vincula,

así como ratifica la necesidad de luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas, y promueve la eliminación de las disposiciones nacionales que supongan incentivos al uso de formas encubiertas de relación de trabajo, todo lo cual es de indiscutible y provechosa aplicación a las relaciones triangulares.

De otro lado, el Convenio Internacional de Trabajo N° 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, en el artículo 17 de este convenio, prescribe que siempre que dos o más empresas que desarrollen simultáneamente actividades de un mismo lugar de trabajo tendrán el deber de colaborar en aplicación de las medidas previstas en el presente convenio.

A nivel Constitucional

En el ámbito laboral se presenta un nuevo régimen de contratación denominado intermediación laboral, mediante el cual se permite contratar trabajadores a través de un tercero, persona natural o jurídica, que se dedica a proveer mano de obra, con el objeto de que la relación laboral sea fluida, ágil y acorde a las nuevas necesidades del mercado laboral; generando efectos jurídicos importantes como son en la estabilidad.

Por su parte, la Constitución Política del Perú (1993) establece en su artículo 62° respecto a libertad de contratar: “La libertad de contratar garantiza que las partes pueden pactar válidamente según las normas vigentes al tiempo del contrato. Los términos contractuales no pueden ser modificados por leyes u otras disposiciones de cualquier clase”.

A nivel Legal

A nivel legal, la intermediación laboral tiene una regulación en la Ley N° 27626, Ley de empresas especiales de servicios (services) y las

cooperativas de trabajadores, y en su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 003-2002-TR, modificado por Decreto Supremo N° 0008-2007-TR, normas que han delimitado las actividades de las entidades de intermediación laboral que, hasta antes de su dación, estaban regulados de manera “amplia” por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, asimismo cabe hacer referencia a la siguientes normas vigentes:

Decreto Supremo N° 003-2002-TR (Modificado por el D.S. 020-2007-TR) establece que las entidades tienen como objeto exclusivo la prestación de servicios de intermediación laboral.

Decreto Supremo N° 008-2007-TR (27-04-2007), norma que precisa los alcances de los términos “actividad principal” y “actividad complementaria”. Así, se señala que la primera es aquella actividad “que es consustancial al giro del negocio. Son actividades principales las diferentes etapas del proceso productivo de bienes y de prestación de servicios: exploración, explotación, transformación, producción, organización, administración, comercialización y en general toda actividad sin cuya ejecución se afectaría y/o interrumpiría el funcionamiento y desarrollo de la empresa”.

Resolución Ministerial N° 012-2010-TR que aprueban Directiva que regula el Procedimiento para la inscripción en el Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de intermediación laboral – RENEEL.

Ley N° 27626, Ley que Regula la Actividad de las Empresas Especiales de Servicios y de las Cooperativas de Trabajadores, se establecen los requisitos legales para la realización de actividades de intermediación laboral. Asimismo, establece plazos de adecuación para los registros de las entidades que realizan actividades de intermediación

laboral, así como para los contratos celebrados entre estas entidades y las empresas usuarias.

Ley N° 29245 (24-06-2008), la cual refiere que se entiende por tercerización la contratación de empresas para que desarrollen actividades especializadas u obras, siempre que aquellas asuman los servicios prestados por su cuenta y riesgo; cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales; sean responsables por los resultados de sus actividades y sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación.

Decreto Legislativo N° 1038 de fecha 25 de junio de 2008, refiere que las empresas podrán adecuarse y tener más de un cliente en un plazo de un año a partir de la vigencia de la ley, es decir, tienen hasta el 24 de junio de 2009. De igual plazo (1er año), dispondrán las empresas que recién se constituyan, a contar desde el momento de su constitución.

Decreto Supremo N° 006-2008-TR (1209-2008), reglamento de la ley de tercerización, establece que la responsabilidad alcanza al empresario principal, al contratista y al subcontratista, quienes son deudores solidarios frente al trabajador impago o a la entidad de previsión social.

Decreto Supremo N° 010-2008-TR de fecha 03 de diciembre de 2008, ha incorporado al Decreto Supremo N° 006-2008-TR la disposición complementaria final única, el cual establece que los registros administrativos sectoriales de las empresas contratistas y subcontratistas mantiene su vigencia.

Código Civil de 1984: “Artículo 1764°.- Por la locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución”, “Artículo 1771°.- Por el contrato de obra el contratista

se obliga a hacer una obra determinada y el comitente a pagarle una retribución”.

2.3. Bases Teóricas

La literatura laboralista está cada vez más llena de estudios respecto de un fenómeno que ha venido acentuándose cotidianamente y que se caracteriza por el surgimiento o incremento de modalidades atípicas de prestación de servicios, pues en las últimas décadas el proceso de la globalización ha traído como una de sus consecuencias en las empresas, la adopción de sistemas laborales flexibles como una forma de obtener ventajas económicas frente a sistemas más rígidos que privilegian al trabajador, entre una de éstas, es la intermediación laboral.

2.3.1. La intermediación laboral

En primer término, se busca conceptualizar y describir el fenómeno de la intermediación ya que se trata de una figura compleja debido a que en ella se ven involucrados diversos sujetos que ejecutan sus funciones dentro de un mismo proceso. Es por lo mismo que dicho fenómeno abarca y tiene estrecha relación con muchas disciplinas, por lo que, llegar a un concepto unitario de lo que es subcontratación es una tarea delicada y difícil.

Variadas son las definiciones que se han dado en los diversos ámbitos del conocimiento, y, por supuesto, partiendo de bases totalmente distintas, lo que da por resultado una amplia gama de definiciones aplicables a cada disciplina.

Por su parte se debe tener en cuenta que el contrato de trabajo constituye un acuerdo de voluntades en virtud del que una

persona, el trabajador, se obliga a prestar sus servicios a otra, el empleador, bajo la dependencia de esta última, a cambio de una remuneración.

Entendemos por relación de trabajo, a aquella que implica la prestación de un servicio personal, subordinado y remunerado (elementos esenciales). En este sentido, el artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Supremo 003-97-TR), reconoce estos tres elementos esenciales cuando establece que “en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”, agregando a continuación que “el contrato de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad” (a plazo fijo). En el Perú, estos tres elementos tienen su regulación expresa en la legislación que se encarga de definirlos en los artículos 4 a 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Supremo 003-97-TR), en adelante LPCL. Al respecto, y con carácter general, se establece que para que los servicios sean de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma directa solo por el trabajador como persona natural. Asimismo, se señala que constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición.

Nota esencial de este contrato constituye el hecho que el trabajador presta servicios al empleador en condición de subordinación, la misma que se deriva de la facultad de dirección que la Ley otorga a éste. La legislación peruana contiene una

descripción amplia de subordinación en los siguientes términos:

Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. (NEVES, 1997, pág. 44).

Agregando a continuación el *ius variandi* como otra expresión de este poder jurídico al señalar que “el empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo” (*ius variandi*), según el artículo 9 de la LPCL.

La legislación, doctrina y jurisprudencia nacional le atribuyen a la subordinación el carácter de elemento definitorio de las relaciones regidas por el Derecho del Trabajo, por lo que se recurre a él a la hora de determinar si se trata de una relación de carácter laboral o de otra índole, en la medida en que los otros dos elementos esenciales (trabajo personal y remunerado) concurren también en algunas modalidades de prestación de servicios de naturaleza civil o comercial.

Al respecto, es preciso hacer la definición de trabajador y empleador, del cual se desprende por *trabajador* a toda persona física que presta voluntariamente servicios subordinados y por

cuenta ajena, a cambio de una retribución que percibirá independientemente del resultado de su actividad.

En contraste con la definición de trabajador, se puede definir al *empleador* como toda aquella persona, natural o jurídica, pública o privada, o comunidad de bienes que recibe o utiliza servicios personales, remunerados y subordinados, con las precisiones que sobre estos conceptos se ha hecho anteriormente. Se trata de una definición más amplia que la de empresario, ya que engloba a quienes carecen de finalidad lucrativa, pero contratan trabajo subordinado e incluso a quienes no llegan a tener personalidad jurídica (comunidad de bienes) y sin embargo pueden ser titulares de una relación de trabajo de carácter laboral (como los porteros de los edificios, por ejemplo).

Las definiciones anotadas no están consagradas en la legislación, pero pueden ser deducidas sin dificultad de los artículos que consagran los elementos esenciales del contrato de trabajo.

En ese sentido, la norma señala que la subordinación es ejercida por un solo empleador o patrono a la vez; es decir, no puede haber dos patronos ni el trabajador estar sujeto a la subordinación de dos patronos al mismo tiempo; sin embargo, la doctrina y la ley positiva admiten una excepción, pero estableciéndose una diferencia en la forma que se ejerce la subordinación, en inmediata y mediata.

La excepción, en la Legislación Laboral Peruana, está constituida por la figura legal laboral del intermediario que, es quien contrata los servicios de un trabajador para que los preste a un tercero, que se considerará, en este caso, el patrono de aquél durante el período en el que le presta sus servicios. El trabajador

no es contratado por el tercero ni figura en sus planillas; sin embargo, cuando le presta sus servicios, lo hace bajo su dirección y subordinado a éste. Por tanto, el intermediario, así, ejerce una subordinación mediata durante el período que el trabajador presta sus servicios al tercero, y éste, durante ese período, ejerce una subordinación inmediata.

La figura del intermediario no es nueva. Históricamente se encuentran sus antecedentes en Francia, país que prohibió la intermediación, a la cual se le denominaba “marchandage”, en el año 1848, por la secuela de perjuicios que recaían sobre los trabajadores. Sin embargo, la figura del intermediario existe como una realidad que no puede desconocerse, y que incluso es inevitable en determinadas coyunturas económico laborales, lo cual exige su normatividad legal.

La subcontratación de mano de obra es denominada intermediación laboral por nuestro ordenamiento, en donde destaca la solidaridad de la empresa usuaria por los derechos laborales no cubiertos por la fianza, tal como se encuentra contemplada en el artículo 24º de la Ley de Intermediación Laboral N° 27626.

Por otro lado, es preciso citar lo siguiente: “el intermediario hace o sirve de enlace o mediador entre dos o más personas, y más especialmente entre productores y consumidores”. (Cabanellas, 1953, pág. 225). En el ámbito legal laboral, el intermediario es una figura del derecho laboral enmarcada dentro de la fase inicial de celebración del contrato de trabajo y como tal se tiene, en términos generales, a quien contrata los servicios de un trabajador en beneficio de un tercero, que se considerará, en este caso, el patrono de aquél durante el período que le presta

sus servicios.

Es así que, a la intermediación podemos definirla como aquella figura jurídica en la cual una empresa denominada intermediadora o de intermediación laboral y otra denominada empresa usuaria o principal, celebran un contrato civil, de locación de servicios, por medio del cual la primera desplaza o destaca personal a la segunda para que desarrollen ciertas actividades señaladas en la legislación. Cabe resaltar que no existe vínculo laboral entre el personal destacado (trabajadores de la empresa intermediadora) y la empresa usuaria o principal, salvo alguna de las causales de desnaturalización.

La doctrina considera que, el intermediario al contratar un trabajador lo hace en beneficio de un tercero cuando no posea elementos propios de trabajo. Por tanto, se presentan dos condiciones esenciales: la primera se refiere a su posición de contratar los servicios de un trabajador con el propósito que el vínculo jurídico que nazca sea a favor de una persona quien, no sólo es el beneficiario del servicio, sino que asumirá obligaciones y se hará titular de derechos específicos durante el período que dure los servicios de los que es beneficiario. La segunda es la de no poseer los elementos propios del trabajo. Si el trabajador contratado por el intermediario realiza su trabajo con elementos que pertenecen a éste, dice la doctrina que el intermediario deja de ser tal, para convertirse en “contratista”.

Resulta así, que el intermediario es la persona en medio de determinados contratantes, cuya actividad no persigue otro propósito que el de reunir las necesidades de oferta y demanda de trabajo y hacer posible la ejecución del contrato de trabajo de quienes son los sujetos propios del mismo. Sin embargo, cualquier acto que margine o anule la finalidad antes señalada, lo

hace perder su condición y a que se le considere como verdadero patrono.

Por su parte, el criterio del lugar de trabajo y algunos rasgos sintomáticos de la subordinación (dependencia económica y dirección técnica) se ven alterados cuando para el suministro de fuerza trabajadora, las empresas recurren a la intermediación. El uso de este mecanismo da lugar a una relación triangular entre los trabajadores, la empresa que los proporciona y la empresa destinataria o usuaria de dichos trabajadores.

Asimismo, doctrinariamente, el intermediario para el patrono es la persona que le permite satisfacer su necesidad de mano de obra. Para el trabajador es la persona que hará posible cumplir su demanda de trabajo. Al respecto, es preciso indicar que la intermediación laboral consiste en que una empresa "X" presta sus trabajadores a una empresa "Y" para que trabajen bajo las órdenes y en beneficio de esta última. Es decir, los trabajadores de la empresa "X" son contratados por esta para laborar en beneficio de la empresa "Y"; sin embargo, siempre permanecerán registrados en la planilla de la empresa "X" pues fue esta quien los contrató.

La empresa que proporciona trabajadores, de acuerdo a la legislación vigente, puede ser una empresa de servicios (service) o una cooperativa de trabajadores. A su vez, el service puede ser una empresa de servicios temporales, si es usada para cubrir labores temporales (sean estas principales o secundarias en la empresa usuaria), o complementarios si las labores a realizar por los trabajadores son secundarias (sean estas permanentes o temporales). Las cooperativas se dividen también en "de fomento del empleo" y "temporales", según el carácter de la labor que vayan a realizar los trabajadores destacados.

Debiendo destacarse con Valdés Dal-Re (1996), que no todas las facultades que integran el poder directivo del empresario son trasladadas a la empresa “usuaria”, puesto que el poder disciplinario es conservado por la empresa suministradora de mano de obra. Si nos acercamos al punto esencial para la determinación del supuesto, veremos que se trata sin lugar a dudas de la existencia de dos empleadores, uno formal y otro real, sin que exista una relación laboral entre el empleador real y el trabajador.

Se rompe con la tradicional relación jurídica directa entre quien presta y quien recibe un servicio subordinado y dependiente, a partir de la presencia de un tercer actor que se configura como empleador desde el punto de vista formal de unos trabajadores que son destacados a otra empresa para prestar servicios bajo las órdenes de esta última.

También hay otros elementos como el que el trabajo sea hecho en beneficio del empleador real y se realice en el local del empleador real, pero creemos que se trata en todo caso de elementos no esenciales en tanto también se pueden encontrar en otras formas de subcontratación. La forma típica es el suministro de trabajadores a través de empresas de trabajo temporal.

En tal sentido, la intermediación laboral resulta siendo una situación de contratación indirecta de trabajadores que altera el binomio laboral sobre el cual se construyó el Derecho Laboral, en donde a un trabajador le corresponde un empleador. La proliferación de esta figura de vinculación empresarial basada en el préstamo de trabajadores rompe dicho binomio pues lo que existe realmente es una interposición de un tercer sujeto, ajeno a la relación laboral típica, que sin tener a tales trabajadores en su

planilla es quien se beneficia de la actividad de aquellos.

Cabe señalar, que el uso de la intermediación aumentó vertiginosamente durante el siglo XX, como si su desuso temporal hubiese respondido a un simple viaje a través del tiempo, ya que las empresas encontraron en él un instrumento acorde con sus demandas de flexibilidad en el gobierno de las relaciones laborales dado que en un sistema laboral como el nuestro construido sobre una lógica contractualista bilateral los trabajadores que le sean prestados no pertenecen a su planilla y, en consecuencia, no están obligados a pagarles sus beneficios económicos, de origen legal o convencional, ni mucho menos negociar colectivamente, sino que lo deberá efectuar la empresa que los contrató lo que plantea un serio problema tanto en el plano individual como colectivo para los trabajadores intermediados, pues de un lado, trabajando bajo las órdenes y en beneficio de la empresa usuaria no participan en los beneficios patrimoniales que dicha empresa pueda generar, como por ejemplo en el reparto de utilidades, y del otro, que su caudal sindical se ve reducido a su mínima expresión.

En otras realidades jurídicas, la intermediación laboral se restringe a los supuestos de servicios temporales, por razones de labores ocasionales o para suplir a un trabajador, sin que importe si la actividad desempeñada por el trabajador destacado es principal o accesoria respecto del objeto social de la empresa. En el Perú, sin embargo, la intermediación puede emplearse también para el caso de actividades accesorias no temporales, es decir, para labores permanentes, pero no vinculadas con la actividad principal de la empresa. De ahí que además de los servicios temporales, nuestra legislación permita otras dos formas de intermediación: por servicios complementarios y por servicios especializados.

En otras palabras, la intermediación puede ser definida como la provisión de trabajadores de una entidad que es el empleador (empresa de intermediación – empresas especiales o cooperativas de trabajadores) para que éstos presten servicios bajo la dirección de un tercero (empresa usuaria).

Para configurar la relación triangular señalada, “la empresa de servicios o cooperativa celebra un contrato civil con otra empresa (usuaria) con la finalidad de proporcionarle trabajadores vinculados laboralmente a la primera, para que presten servicios bajo la dirección y el control de la segunda” (Villacencio, Pág. 87)

Entonces, se aprecia relaciones triangulares por las cuales se rompe la tradicional relación directa y bilateral entre quien emite las órdenes (empleador) y aquellos que deben cumplirla (trabajadores); en medio de ambos, aparece el empleador formal que será la entidad de intermediación laboral.

De esta manera, el trabajador se haya frente a dos empleadores: uno formal (la empresa que lo destacó) y otro real (la empresa usuaria). El tradicional esquema de relación laboral directa es dejado de lado y sustituido por otro que, aunque más complejo desde el momento en que involucra a una parte más, resulta reportando a la empresa usuaria más beneficios que los previstos y deseados al momento de su instauración. En este mismo sentido se pronuncia Sanguineti (1993), refiriéndose a las empresas de servicios en el Perú cuando señala que "(...) su peculiar estructura las convierte en un mecanismo idóneo para alcanzar finalidades distintas a las queridas en principio por la norma" (Pág., 30).

En lo referente a la frecuencia de uso de la intermediación, como sostiene Ferro (1996), al concepto de empresa le es inherente el concepto de trabajador perteneciente a ella, por ello

sólo de manera excepcional es que se admite recurrir al mecanismo de la intermediación, teniendo que estar ésta sujeta a garantías que cautelen los derechos del trabajador. (Pp. 68-69)

La normativa vigente ha estructurado las posibilidades de recurrir a la intermediación por medio de una tipología cerrada. Las empresas de servicios y las cooperativas son, de manera taxativa, las únicas autorizadas legalmente para participar en una relación laboral y volverla "triangular" de manera válida.

Dentro de esta tipología cerrada, las empresas de servicios pueden ser empresas de servicios complementarios o empresas de servicios temporales. Las primeras desempeñan labores secundarias, de manera permanente o temporal. Como ejemplo podemos citar las labores de seguridad, vigilancia, limpieza y otras especializadas que requieren una alta calificación. Las empresas de servicios temporales, tienen como eje el elemento duración, por lo que pueden destacar trabajadores para labores principales o secundarias, siempre que estas sean de carácter no permanente. Ejemplo típico lo constituye la suplencia o los puestos de trabajo creados por necesidades temporales.

Al respecto, se señala que existen dos requisitos elementales que siempre se manifestarán en una intermediación laboral, éstos son: el destaque exclusivo de trabajadores a la empresa usuaria y que éstos laboren bajo las órdenes de los jefes y supervisores de la misma quien define el contenido de la prestación laboral. La remuneración y los demás beneficios sociales, así como todas las obligaciones de seguridad social, serán pagadas por la empresa de intermediación puesto que ésta no deja de ser el empleador de los trabajadores destacados que solo prestan el servicio a la empresa usuaria y ésta última tiene facultades de dirección y fiscalización (específicamente en el caso

de los servicios temporales), siendo que, por mandato legal expreso, las actividades especializadas y complementarias carecen de éstas facultades teniendo solo atribuciones de mera coordinación. Es decir, las facultades del empleador se encuentran compartidas sin que ello signifique que exista vínculo laboral entre los trabajadores destacados y la empresa usuaria, salvo los casos de desnaturalización.

En conclusión, doctrinalmente, la intermediación laboral es aquella relación que surge entre una empresa (usuaria) que necesita cubrir determinados puestos de trabajo temporales, especiales y complementarios, para lo cual recurre a un tercero (entidades de intermediación), quien tiene a su disposición la mano de obra necesaria para cubrir dichos servicios. La Ley de Intermediación Laboral, regula la intermediación laboral de la actividad privada, buscando cautelar los derechos del trabajador. (Ley N° 27626: art. 1).

2.3.2. Legislación comparada sobre intermediación laboral

La legislación comparada contiene información que nos ayuda en una más precisa comprensión de la figura legal del intermediario en su tratamiento por la legislación positiva:

- El Artículo 12º de la Ley Federal del Trabajo de México define al intermediario como “la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.
- Aunado a ello, en su artículo 14º establece que las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que

deriven de los servicios prestados (Principio de la Responsabilidad Solidaria). Los trabajadores contratados tendrán derecho a prestar sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento beneficiario (Principio de la Protección de los Derechos y Beneficios Laborales); y el intermediario no podrá recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

- Por su parte, en su artículo 13º define quienes no pueden ser considerados intermediarios, disponiendo lo siguiente:

No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores. (Ley Federal de Trabajo, 1980).

- Aun cuando el texto de la Ley glosada no lo señala explícitamente, la prestación de servicios, sea mediante la locación de éstos o el contrato de obra, de una empresa que contrata trabajos para ejecutarlos con elementos propios, no puede ser considerada como intermediario, sino como contratista, aun cuando preste servicios en el centro de trabajo o instalaciones del beneficiario directo de los servicios o de las obras que efectúan sus trabajadores.

En ese sentido, la Ley Federal del Trabajo contiene normas sobre la figura del intermediario, que, si no han sido recogidas como modelo por otras legislaciones laborales latinoamericanas, han servido de inspiración para elaborar sus propias normas nacionales.

2.3.3. La intermediación laboral peruana

La descentralización productiva es un fenómeno de carácter económico por el cual las empresas, a partir de un cambio de paradigma operacional, encargan a terceras (contratistas) parte de sus actividades principales o aquellas de carácter auxiliar, periférico o complementario. Este medio de organización derivado de la libertad de empresa posee naturales efectos en los derechos laborales del personal involucrado tanto en el aspecto individual como colectivo.

En tal sentido, si bien la intermediación laboral no es algo nuevo en nuestro país es recién en 1978, en el epílogo de la segunda fase del gobierno militar se expide el Decreto Ley N° 22126, que se permite la prestación de servicios a quien no era su empleador directo, pero solo para la ejecución de actividades complementarias. En 1986, con el retorno a los cauces constitucionales, se aprueba la Ley N° 24514 que amplió los supuestos permitidos para realizar estas actividades. Luego, en 1991 se aprueba el Decreto Legislativo N° 728 que nuevamente amplía los supuestos de actuación y el porcentaje de trabajadores destacados mediante intermediación, siendo que las numerosas empresas que aparecen con este objeto son denominadas coloquialmente como “service”.

Finalmente, el 9 de enero de 2002 se aprueba la Ley N° 27626 (en adelante la Ley) reglamentada por el Decreto Supremo N° 003-2002-TR de 26 de abril del 2002, denominando a tal intervención “Intermediación Laboral”, siendo estas normas principalmente las que actualmente regulan los efectos laborales de la intermediación laboral en la dinámica de las relaciones empresariales. El intermediador laboral, así, es considerado por el derecho laboral como una figura individualizada y distinta de los sujetos tradicionales del contrato de trabajo: el empleador y el trabajador, cuya importante intervención en el mercado laboral también contempla y regula la legislación laboral peruana.

Régimen legal de la intermediación laboral en el Perú

La legislación laboral peruana, no ha permanecido ajena a esta realidad, decidiendo por su normatividad y promulgando la Ley N° 27626, Ley de intermediación laboral de fecha 09 de enero de 2002 y su reglamento aprobado por D.S. N° 003-2002-TR de fecha 28 de abril de 2002, modificado por los D.S. N° 008-2007-TR de fecha 27 de abril de 2007 y el D.S. N° 020-2007-TR de fecha 20 de setiembre de 2007, en una labor que si bien puede contener deficiencias legales, sin duda es perfectible.

Con carácter general, se puede afirmar que la nueva normativa sobre intermediación laboral, establecida por la Ley 27626 y su reglamento, trae un tratamiento sistemático de este instituto, que si bien mantiene bajo su ámbito a figuras de descentralización productiva que responden a fenómenos de subcontratación distintos del suministro de mano de obra, significa una inversión del signo excesivamente permisivo de la regulación precedente, redefiniéndola dentro de parámetros bastante más adecuados a la naturaleza y función de la cesión de trabajadores, y estableciendo mecanismos de garantía del cumplimiento de los

derechos de los trabajadores objeto de ella, que, es de esperar, conduzcan a una utilización más razonable y eviten la constante defraudación de los derechos laborales.

Solo pueden prestar servicios de intermediación laboral las empresas de servicios constituidas conforme a la Ley General de Sociedades o las cooperativas de trabajadores constituidas conforme a la Ley General de Cooperativas, mediante la celebración de un contrato de locación de servicios con la empresa usuaria, cuyo objeto único será la provisión de personal a la empresa usuaria, quien pasará a ejercer el poder de dirección sobre dichos trabajadores, con exclusión del poder disciplinario pues este permanecerá como atribución de la empresa intermediadora. Los trabajadores destacados a una empresa usuaria no pueden prestar servicios que impliquen la ejecución permanente de la actividad principal de dicha empresa. “La importancia de lo anterior se encuentra en que si se demuestra que dichos trabajadores han realizado labores en actividades permanentes de la empresa usuaria pasarán a la planilla de la empresa usuaria”, tal como lo resalta el Tribunal Constitucional (en adelante, TC) en su (Exp. N° 06371-2008-PA/TC), dejando a salvo la eventual multa que pueda imputar la inspección del trabajo.

Se conoce a la intermediación laboral como el mecanismo contractual por el cual una empresa de servicios especiales o cooperativas de trabajadores realiza una provisión de trabajadores, a fin de que estos presten servicios temporales, de alta especialización y complementarios bajo la dirección o sujeción de una empresa usuaria.

2.3.4. Contrato de intermediación laboral

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

Al respecto, Villavicencio (2000):

Destaca que en este tipo de relaciones triangulares “se rompe con la tradicional relación jurídica directa entre quien presta y quien recibe un servicio subordinado y dependiente, a partir de la presencia de un tercer actor que se configura como empleador desde el punto de vista formal de unos trabajadores que son destacados a otra empresa para prestar servicios bajo las órdenes de esta última”. (pág. 87).

De esta manera, nos encontramos frente a una relación laboral con dos empleadores, uno de naturaleza formal y otro material; vale decir, el trabajador se encontrará en la planilla del empleador formal, sin embargo, prestará servicios para el empleador material, lo cual está permitido por el ordenamiento laboral peruano.

Es decir, ante un requerimiento empresarial de contratar mano de obra sin incorporar en planillas al trabajador se recurre a la intermediación laboral. En nuestro país existen tres posibilidades de intermediar laboralmente una actividad, las cuales están

sujetas a límites y formalidades. Puede haber intermediación laboral para realizar actividades principales de la empresa usuaria, para desarrollar actividades complementarias de la empresa usuaria y para llevar a cabo actividades altamente especializadas.

Por otro lado, es importante tener en cuenta, que las empresas intermediarias 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.

2.3.5. Naturaleza jurídica de la intermediación laboral

Las características legales expuestas en los sub párrafos que anteceden, si bien corresponden, conforme a la normatividad de la legislación laboral peruana, principalmente a los intermediarios de servicios temporales, pueden aplicarse también a los intermediarios de servicios complementarios. En cambio, no todas se aplican a los intermediarios de servicios especializados, como más adelante se podrá verificar.

Sobre la base de las características legales con las que la legislación laboral peruana define la intermediación laboral, cabe preguntarse qué es jurídicamente el intermediario. Para obtener la respuesta, es necesario analizar su naturaleza con relación a las posibles figuras legales que podrían comprenderlo conforme a la Legislación Peruana; tales figuras serían las siguientes:

- **La contratación a favor de tercero:** definida en el artículo 1457º del Código Civil Peruano, en la cual establece que, por el contrato a favor de tercero, el promitente se obliga frente al estipulante a cumplir una prestación en beneficio de tercera persona. Agrega que el estipulante debe tener interés propio en

la celebración del contrato. De la definición glosada, aparece que el tercero debe ser una persona ajena o extraña a la relación contractual.

Las características legales de la intermediación laboral hacen incompatible relacionarla con el contrato a favor de tercero. Basta señalar, que en la intermediación el tercero (empresa usuaria) no es ajeno o extraño a la relación contractual. En efecto, si bien el intermediario y el trabajador destacado están relacionados por vínculo laboral, éste presta servicios sujetos a subordinación a la empresa usuaria. Ello genera que el intermediario y la empresa usuaria son solidariamente responsables del pago de los adeudos por el tiempo de servicios laborado por el trabajador destacado en la empresa usuaria.

- **Promesa de la obligación o hecho de tercero:** establecida en el artículo 1470º del Código Civil Peruano, disponiendo que se puede prometer la obligación de un hecho de un tercero, con cargo de que el promitente quede obligado a indemnizar al otro contratante si el tercero no asume la obligación o no cumple el hecho prometido, respectivamente.

Esta figura legal supone que una vez producido la aceptación de la ejecución del hecho por parte del tercero (trabajador destacado), se extingue la obligación entre el promitente (intermediario) y el promisario (empresa usuaria), naciendo un nuevo contrato entre el usuario y el trabajador destacado, en el que se excluye al intermediario. Al igual que la anterior, esta figura legal también es incompatible con las características legales de la intermediación laboral.

- **Contrato por persona a nombrar:** Legislado por el artículo 1473º del Código Civil, señalando que al celebrar el contrato puede convenirse que cualquiera de las partes se reserve la facultad de nombrar posteriormente a un tercero que asuma los derechos y las obligaciones derivadas de aquel acto. En un segundo párrafo se agrega que la reserva de nombramiento no procede en los casos en que no es admitida la representación o es indispensable la determinación de los contratantes.

Se trata de una figura contractual incorporada al Código Civil de 1984, no contemplada en el Código Civil de 1936, que consiste en que uno de los contratantes manifieste que:

No tiene intención de mantenerse necesariamente en tal calidad y que en verdad sólo lo hace en forma temporal con el objeto de que en un lapso muy breve que la Ley prevé, sea otra persona (natural o jurídica), cuyo nombre se reserva, la que ocupe su lugar. Una vez conocido el nombre de tal persona, ella asume todos los derechos y obligaciones derivadas del contrato, con efectos retroactivos al día del acto. (ARIAS, 1991, Pág.189)

Las características legales de la intermediación laboral, al igual que en los casos anteriores, hacen incompatible relacionarla con el contrato por persona a nombrar. En la intermediación laboral el trabajador destacado por el intermediario, no ocupa el lugar de éste, o lo sustituye, en la relación contractual con la empresa usuaria, sino que continúa relacionado al intermediario por vínculo laboral, aun cuando preste servicio sujeto a subordinación a la empresa usuaria. Ello genera que el intermediario y la empresa usuaria son solidariamente responsables del pago de los adeudos por el

tiempo de servicios laborado por el trabajador destacado en la empresa usuaria. Se trata, sin duda de figuras jurídicas distintas.

- **Representación:** Legislada en el artículo 145º del Código Civil, estableciendo que el acto jurídico puede ser realizado mediante representante, salvo disposición contraria de la ley, y agregando que la facultad de representación la otorga el interesado o la confiere la ley.

Así, la representación debe ser entendida como “la sustitución que se faculta de la voluntad de una persona, llamada representada por otra, llamada representante, no obstante, lo cual los efectos de la declaración de voluntad ajena, no recaen en la esfera jurídica del representante sino del representado”. (Vidal, 1985, Pág. 59).

El intermediario al constituirse en el empleador del o los trabajadores destacados, lo hace a título propio y no en representación del usuario y beneficiario de los servicios. Así, los efectos de la declaración de voluntad ajena si recaen en su esfera jurídica. Consecuentemente, la figura legal del intermediario, no se asimila a la representación, por lo que se trata de dos figuras legales distintas.

- **Mandato:** Conforme a la Legislación Civil Peruana, el contrato de mandato constituye una de las cinco modalidades de la prestación de servicios nominados (Artículo 1756º del Código Civil), y es definido, en el artículo 1790º, como la obligación por la cual el mandatario se obliga a realizar uno o más actos jurídicos, por cuenta y en interés del mandante.

Así, el mandato necesariamente es un contrato bilateral, que

distingue dos tipos: el mandato con representación y el mandato sin representación. En el primero, el mandatario recibe poder para actuar en nombre del mandante, y en el segundo, el mandatario actúa en nombre propio y adquiere los derechos y asume las obligaciones derivadas de los actos que celebra en interés y por cuenta del mandante, aun cuando los terceros hayan tenido conocimiento del mandato, quedando automáticamente obligado, en virtud del mandato, a transferir al mandante los bienes adquiridos en ejecución del contrato.

El intermediario al constituirse en el empleador del o los trabajadores destacados, no lo hace por cuenta y en interés del usuario, sino que lo hace a título propio y no en representación del usuario y beneficiario de los servicios; ni queda automáticamente obligado a transferir a éste a los trabajadores que contrató en ejecución del contrato.

Por otro lado, tampoco entre mandante y mandatario se crea responsabilidad solidaria del pago de los adeudos que hubieran podido generarse durante la vigencia del mandato, como sí se da entre el intermediario y la empresa usuaria por los servicios del trabajador destacado. Consecuentemente, como en el caso de la representación, la figura legal del intermediario, no se asimila a la del mandatario ya que se trata de dos figuras legales distintas.

- **Gestión de negocios:** El artículo 1950º del Código Civil señala sus características fundamentales definiéndola como quien, careciendo de facultades de representación y sin estar obligado, asume conscientemente la gestión de los negocios o la administración de los bienes de otro que lo ignora, debe desempeñarla en provecho de éste.

Característica esencial de la gestión de negocios es que la persona o “*dominus negotii*” (en este caso la empresa usuaria) que se beneficia con la actividad del gestor, debe ignorar la gestión, es decir no debe tener conocimiento de la misma. En el caso de la intermediación laboral tal característica se encuentra ausente, pues tal como se desarrolla la prestación de los servicios, la empresa usuaria recibe en forma consciente y con pleno conocimiento, los servicios que le brinda el trabajador destacado.

Debe agregarse que el intermediario (gestor) no puede actuar sin previamente haber sido contratado por la empresa usuaria mediante un contrato de locación de servicios. Se trata de dos figuras con características legales distintas, que se excluyen entre sí, determinando que el intermediario no pueda legalmente ser considerado un gestor de negocios.

Del análisis de las diversas figuras que antecede, se verifica que el intermediario no puede asimilarse a ninguna de ellas, desde que sus características legales lo excluyen de las mismas. Consecuentemente, se trata de una figura legal atípica, exclusiva del derecho laboral, definida por las características legales laborales, consignadas en los párrafos precedentes.

2.3.6. Tipología de las posibilidades de intermediación en el Perú

La nueva regulación sobre intermediación laboral permite el recurso a ella sólo cuando medien supuestos de temporalidad, complementariedad o especialización (artículo 2 de la Ley N° 27626), agregando, a continuación, que: “los trabajadores destacados a una empresa usuaria no pueden prestar servicios que impliquen la ejecución permanente de la actividad principal de dicha empresa”. La infracción a los supuestos de intermediación

laboral establecidos en la ley, debidamente comprobada a través de un procedimiento inspectivo, determinará que, en aplicación del principio de primacía de la realidad, se entienda que desde el inicio de la prestación de sus servicios los respectivos trabajadores han tenido contrato de trabajo con la empresa usuaria (artículo 5 de la Ley N° 27626).

En función de todo ello, es importante trazar una tipología de las posibilidades de intermediación laboral en el Perú, señalando las variables empresariales con las de duración de la labor y tipo de labor. Por tanto, se ve que las formas empresariales posibles, naturaleza permanente y/o temporal de la labor y carácter principal o secundario de las mismas.

A partir de lo cual, y teniendo en cuenta lo previsto por los artículos 11 y 12 de la Ley N° 27626 y 2 del Reglamento, se tiene que en el Perú las posibilidades de intermediación que pueden materializarse son:

a) Empresas de servicios temporales: son aquellas personas jurídicas creadas exclusivamente para contratar con terceros llamados empresas usuarias el suministro de trabajadores para el desarrollo de labores temporales, principales o secundarias, se podría discutir si estas empresas pueden ocuparse de labores secundarias, en la medida en que tales son el ámbito de actuación de las empresas de servicios complementarios. Considero posible tal dedicación, en la medida en que se trate de una cobertura temporal del puesto de trabajo, y cuando sea la propia empresa usuaria la que se ocupe de tales labores con sus propios trabajadores (se privilegia el elemento duración de la labor), ya sea para cubrir un puesto permanente que ha quedado transitoriamente vacante (suplencia) o para cubrir puestos no permanentes creados para cubrir necesidades transitorias

distintas de la actividad habitual del centro de trabajo (ocasional), teniendo en cuenta que los contratos temporales de naturaleza ocasional o de suplencia, se encuentran previstos en el Título II del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR (artículos 60 y 61).

b) Empresas de servicios complementarios: son aquellas personas jurídicas que destacan su personal para la realización de labores secundarias (accesorias o no vinculadas al giro del negocio), permanentes o temporales (se privilegia el elemento naturaleza de la tarea), como son: mantenimiento, limpieza, vigilancia, seguridad, etcétera;

c) Empresas de servicios especializados: son aquellas personas jurídicas que brindan servicios de alta especialización, ya sean permanentes o temporales, de carácter accesorio, careciendo la empresa usuaria de la facultad de dirección respecto de las tareas que ejecuta el personal destacado por la empresa de servicios especializados;

d) Cooperativas de trabajo temporal: son aquéllas constituidas específicamente para destacar a sus socios a efectos de que éstos desarrollen labores temporales, principales o secundarias, correspondientes a los contratos de naturaleza ocasional o de suplencia, referidos en el literal a) de este acápite;

e) Cooperativas de trabajo y fomento del empleo: son aquéllas constituidas exclusivamente para el suministro de socios trabajadores para que presten servicios secundarios, permanentes o temporales, de carácter complementario o especializado, según los términos vistos en los literales b) y c) de

este acápite.

2.3.7. Clases de intermediarios

La Ley considera tres clases de intermediarios, los mismos que define, señalando sus principales características legales. Estos intermediarios son:

1.- Empresas de Servicios Temporales, definiéndolas como aquellas personas jurídicas que contratan con terceras denominadas usuarias para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante el destaque de sus trabajadores para desarrollar las labores bajo el poder de dirección de la empresa usuaria correspondientes a los contratos de naturaleza ocasional y de suplencia, previstos en el Título II del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 (el contrato ocasional atiende necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo; y el de suplencia sustituye a un trabajador estable de la empresa, con vínculo laboral suspendido por alguna causa justificada).

También se debe tener en cuenta que la 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. Las empresas de servicios temporales representan la típica figura del intermediario. En ellas se cumplen a cabalidad, todas las características que la Legislación Laboral Peruana otorga al intermediario, lo que releva de mayor comentario.

Es decir, son aquellas consustanciales al giro del negocio de la empresa usuaria. Están vinculadas a las diferentes etapas del

proceso productivo de bienes y prestación de servicios, vale decir a la exploración, explotación, transformación, producción, organización, administración, comercialización. En general, son todas las actividades sin cuya ejecución se afectaría y/o interrumpiría el funcionamiento y desarrollo de la empresa.

La intermediación laboral para realizar estas actividades solo se puede concretar mediante contratos de suplencia (reemplazos) u ocasiones (eventuales) por seis meses al año, tomando en cuenta que en ambos casos no más del 20% del personal de la empresa usuaria puede estar contratado bajo esas modalidades.

Este tipo de intermediación laboral es aplicable, por ejemplo, para contabilidad, finanzas, administración, docencia en instituciones educativas, distribución, recursos humanos, etcétera. Lo recomendable siempre es verificar que el análisis se efectúe en cada caso concreto con la documentación debida y convocar a las áreas usuarias de los servicios a efectos de determinar si las actividades califican como principales. De lo contrario, la empresa usuaria se corre el riesgo de que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) o un juez laboral disponga la incorporación del trabajador destacado en sus planillas.

2.- Empresas de Servicios Complementarios, las actividades complementarias son aquellas de carácter auxiliar, no vinculadas a la actividad principal y cuya ausencia o falta de ejecución no interrumpe la actividad empresarial. No son indispensables para la continuidad y ejecución de la actividad principal de la empresa usuaria. La intermediación laboral para este tipo de actividades puede concretarse a través de la suscripción de contratos temporales o permanentes. Sin embargo, lo recomendable es rotar cada año al personal destacado a un proyecto para evitar identificación con la empresa usuaria.

El límite del 20% del personal no se aplica si el servicio es autónomo, por ejemplo, vigilancia. Esta clase de intermediación laboral resulta aplicable para los cargos de auxiliar de archivo, mensajero interno o externo, recepcionista, vigilante (salvo que sea empresa de vigilancia), limpieza. Sugerimos efectuar un análisis casuístico para su implementación y de existir dudas la actividad debe ser considerada como principal.

Por su parte, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 consideró como “actividades complementarias” las de mantenimiento, limpieza, vigilancia, seguridad y “otras de carácter especializado”. La Ley califica a tales actividades como “accesorias o no vinculadas al giro del negocio de la empresa usuaria”.

La legislación aclara la definición señalando que constituye actividad complementaria de la empresa usuaria aquella que es de carácter auxiliar, secundario o no vinculada a la actividad principal, tal como la actividad de vigilancia, seguridad, mantenimiento, mensajería externa y limpieza.

Sin embargo, para definirse legalmente la figura del intermediario de servicios complementarios, debe darse cumplimiento a las características relativas a que durante la prestación de sus servicios, el trabajador destacado está subordinado a la empresa usuaria; y que el intermediario no proporciona los elementos propios para cumplir las obligaciones que se deriven de las relaciones de sus trabajadores destacados, con la empresa usuaria; de lo contrario el intermediario no se configuraría como tal, y la empresa usuaria, sería el empleador o patrón de los trabajadores que le prestan servicios.

3.- Empresas de Servicios Especializados, las actividades altamente especializadas son las complementarias que exigen un alto nivel de conocimientos técnicos, científicos o particularmente calificados, tal como el mantenimiento y saneamiento especializados.

Usualmente, la intermediación laboral para estas actividades es temporal dada la especialización, por lo que no se aplica el límite de 20% del personal. Se utiliza para los cargos de electricista y soldador. Lo recomendable es efectuar un análisis casuístico, considerando que este tipo de intermediación es poco utilizada porque a este nivel de especialización se recurre a la tercerización.

La Ley no es explícita ni explica que es “servicio de alta especialización”. Al incluir tal frase definiendo qué son las empresas de servicios especializados, incurre en una tautología, que nos impide llegar a una interpretación correcta sobre qué debemos comprender como tales empresas. Es decir, la redacción del texto de la Ley nos ofrece dificultad interpretativa y puede dar lugar a la formulación de conceptos equivocados.

En efecto, teniendo en cuenta que el sustantivo femenino “especialización” significa acción y efecto de especializar o especializarse, y que “especializar” significa a su vez cultivar con singularidad un ramo determinado de una ciencia o de un arte al que se consagra una persona y sobresale en él. Servicio de alta especialización, por tanto, podría interpretarse como el que se presta como resultado de haber cultivado en forma singular un ramo determinado de una ciencia, o arte con el resultado de sobresalir en él poseyendo conocimientos que no comparten el resto de personas, aun cuando se limita a una cosa o fin determinado.

El adjetivo “alta” magnifica la especialización, calificándola de excelente. El adjetivo “alta” ha podido omitirse en homenaje a la claridad, señalándose que los servicios especializados son aquellos que no pueden ser ejecutados por la empresa usuaria, como si lo pueden ser, los servicios complementarios, que podría considerarse la diferencia legal más importante entre una y otra clase de servicios.

Como en el caso de las actividades complementarias, las actividades de alta especialización en las que puede intervenir el intermediario se limitarían al mantenimiento y saneamiento especializados. Al respecto se puede agregar que, ratificando lo dispuesto en la Ley, que en la intermediación de servicios especializados la empresa usuaria no determina ni supervisa sustancialmente las tareas de los trabajadores destacados. Consideramos que el empleo del adverbio de modo “sustancialmente”, no es adecuado y podría confundir la interpretación legal. La Ley es clara cuando dispone que, en esta clase de intermediarios, la empresa usuaria carece de facultad de dirección respecto de las tareas que ejecuta el personal destacado. Por tanto, no ejerce dirección alguna sobre tales tareas, ni menos ejerce subordinación sobre los trabajadores del intermediario.

Conforme a lo señalado, constituyen características esenciales de la intermediación laboral tanto que el trabajador destacado preste sus servicios a la empresa usuaria bajo el poder de dirección de ésta, es decir que está subordinado al usuario en forma inmediata, como que igualmente lo está al intermediario en forma mediata, como que ésta ejerza a plenitud la facultad de dirección que le otorga la Legislación Laboral.

Por tanto, si la empresa usuaria carece de facultad de dirección respecto de las tareas que ejecuta el personal destacado por el intermediario especializado, legalmente éste deja de ser tal, para convertirse en un locador de servicios, desde que se modifica su naturaleza jurídica.

Implicancias de la intermediación laboral

La intermediación laboral permite que el empleador (empresa de intermediación o cooperativa) comparta su poder de dirección con la empresa usuaria. Así, esta última podrá disponer donde el trabajador realizará sus servicios, cómo los ejecutará y también supervisar su labor.

No podrá sancionarlo, aunque en la práctica la solicitud de cambio de trabajador destacado por parte de la empresa usuaria tendría efectos de despido pues la empresa de intermediación suele cesar a dicho personal. Para que una empresa de intermediación laboral realice sus actividades de manera legal se requiere lo siguiente:

- Antes de inscribirse en Registros Públicos debe diseñarse un objeto social exclusivo (y excluyente) que contemple la realización de actividades de intermediación laboral.
- Que su capital social suscrito y pagado sea de 45 UIT.
- Debe registrarse en el Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de intermediación laboral (Reneeil).
- Tiene que celebrarse un contrato con la empresa usuaria de los servicios, el cual debe contener una cláusula en que se justifique la naturaleza temporal, complementaria o altamente especializada de la actividad a realizar y otra que contenga los términos del personal destacado.

- Otorgar una fianza que cubra las obligaciones laborales y de seguridad social (Essalud, AFP/ONP) correspondientes al personal destacado a las instalaciones de la empresa usuaria.

La empresa que recibe el servicio (empresa usuaria) debe tener presente lo siguiente:

- Verificar el cumplimiento de los requisitos señalados anteriormente.
- Requerir copia de la constancia del registro en el Reneeil y de las fianzas vigentes.
- Revisar constantemente que la empresa de intermediación se encuentre al día en el pago de sus obligaciones laborales.
- En aplicación de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, la empresa usuaria debe verificar que la intermediaria que le destaca personal cumpla con la contratación de los seguros que correspondan y en especial con la normativa en seguridad y salud en el trabajo (SST), es decir, con implementar un sistema de gestión en SST.

2.3.8. Requisitos formales de la intermediación laboral

Nuestra legislación ha establecido una serie de requisitos formales y de fondo para delimitar el campo de actuación de este tipo de relaciones. Así, en primer lugar, la Ley N° 27626, Ley que regula la Actividad de las Empresas Especiales de Servicios y de las Cooperativas de Trabajadores, señala que las empresas que presten servicios de intermediación deberán inscribirse en el registro nacional de empresas y entidades que realizan actividades de intermediación laboral para poder iniciar y desarrollar las actividades de intermediación.

En segundo lugar, la norma específica que estas empresas

deberán tener como giro exclusivo de negocio la prestación de servicios de intermediación, es decir, estas empresas, ya sea que se constituyan como sociedades o como cooperativas, no podrán desarrollar otra actividad que no sea la de intermediación laboral.

Por otro lado, como requisito de fondo, la norma restringe las actividades que pueden intermediarse. En efecto, se señala que pueden ser objeto de este tipo de contratos solo los servicios complementarios, altamente especializados o temporales. En relación con este último servicio, tenemos que nunca se podrán contratar servicios permanentes de intermediación para actividades relacionadas con el giro principal de la empresa usuaria, dado que la norma las restringe a que sean cubiertas solo de manera transitoria según lo explicaremos con más detalle líneas adelante.

Todos estos requisitos buscan restringir el campo de actuación de este tipo de contratos, revistiéndolo con un alto grado de formalidad y supervisión a fin de poder tutelar los derechos de los trabajadores destacados. Sin embargo, tal como veremos a continuación existen supuestos en los cuales esta figura es utilizada a fin de burlar las obligaciones laborales.

En términos generales, conforme al orden de ideas expuesto, para la legislación laboral peruana, la intermediación laboral que involucra a personal que labora en el centro de trabajo o de operaciones de la empresa usuaria, sólo procede cuando medien los supuestos de temporalidad, complementariedad o especialización, y tiene las siguientes características legales:

- a) El intermediario es una persona jurídica. No puede ser una persona natural, con el agregado que debe constituirse de acuerdo a la Ley General de Sociedades o como

Cooperativa conforme a Ley General de Cooperativas, debiendo necesariamente inscribirse en un registro a cargo de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

En el caso de las empresas constituidas como personas jurídicas de acuerdo a la Ley N° 27626, Ley General de Sociedades, establece que pueden prestar servicios de intermediación laboral solo cuando medien supuestos de temporalidad, complementariedad o especialización:

Las empresas de servicios temporales: Las empresas de servicios temporales son aquellas personas jurídicas que contratan con terceras denominadas usuarias para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante el destaque de sus trabajadores para desarrollar las labores bajo el poder de dirección de la empresa usuaria correspondientes a los contratos de naturaleza ocasional y de suplencia previstos en el Título II del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Las empresas de servicios complementarios: Las empresas de servicios complementarios son aquellas personas jurídicas que destacan su personal a terceras empresas denominadas usuarias para desarrollar actividades accesorias o no vinculadas al giro del negocio de éstas.

Las empresas de servicios especializados: 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.

- a) El intermediario es el empleador del o de los trabajadores que destaca a las empresas usuarias, para que colaboren con ellas en el desarrollo de sus actividades.
- b) La empresa usuaria o beneficiaria de los servicios del trabajador, no es el empleador de éste, no teniendo obligación alguna de incluirlo en sus planillas de pago, ni guarda con él vínculo legal laboral, por lo que no se generan responsabilidades legal laborales entre uno y otro.
- c) Sin embargo, el trabajador destacado presta sus servicios a la empresa usuaria bajo el poder de dirección de ésta, es decir que está subordinado al usuario. Por tanto, quien ejerce las facultades del empleador, durante la prestación de servicios del trabajador destacado, no es el intermediario sino el usuario. El trabajador destacado se encuentra, únicamente durante este período, bajo dependencia mediata del intermediario.
- d) El trabajador destacado, en la práctica, está sujeto a subordinación, tanto a su empleador (el intermediario) con quien mantiene una dependencia mediata, como al usuario de sus servicios cuando los presta en el centro de trabajo u operaciones de éste, con quien mantiene una dependencia inmediata. La prestación de tales servicios resulta así una figura legal laboral atípica, desde que la existencia del vínculo laboral supone la subordinación del trabajador únicamente a su empleador y no a terceros.
- e) La empresa usuaria, en la práctica lo que contrata es un determinado servicio, que puede ser proporcionado por cualquier trabajador destacado que el intermediario disponga. Por tanto, no existe o no se da entre el trabajador destacado y la empresa usuaria el principio “intuito

personae” que es característico de la relación laboral, hecho que contribuye a la calificación de atípica referida en el sub párrafo anterior.

- f) El trabajador destacado, durante el período de la prestación de sus servicios en la empresa usuaria, tiene derecho a percibir las remuneraciones y condiciones de trabajo que ésta otorga a sus trabajadores en planillas, cuando son de alcance general, excepto que las labores desarrolladas no sean efectuadas por ningún trabajador de la empresa usuaria.
- g) El intermediario y la empresa usuaria son solidariamente responsables del pago de los adeudos por el tiempo de servicios laborado en la empresa usuaria.
- h) El intermediario está obligado a suscribir contratos de locación de servicios con las empresas usuarias, los que deberá registrar ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, así como a presentar los contratos suscritos con los trabajadores destacados a la empresa usuaria, para su registro ante la misma Autoridad.
- i) Tipifica también al intermediario el hecho que éste no proporciona los elementos propios para cumplir las obligaciones que se deriven de las relaciones de sus trabajadores destacados, con la empresa usuaria. Él hacerlo lo incorporaría a la figura del contratista (locación de servicios o contrato de obra).

A. Registro exigido por el Ministerio de Trabajo – MINTRA:

El Registro Nacional de Empresas y Entidades que Realizan Actividades de Intermediación Laboral está a cargo de la Dirección de Empleo y Formación Profesional o dependencia que haga sus veces del Ministerio de Trabajo y Promoción Social.

La inscripción en el Registro es un requisito esencial para el inicio y desarrollo de las actividades de las entidades referidas en el Artículo 10º de la Ley N° 27626, Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores. 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.

B. Obligados a inscribirse en el Registro

Se consideran empresas y entidades obligadas a inscribirse en el Registro a:

- a) Las empresas especiales de servicios, sean éstas de servicios temporales, complementarios o especializados;
- b) Las cooperativas de trabajadores, sean éstas de trabajo temporal o de trabajo y fomento del empleo; y,
- c) Otras señaladas por norma posterior, con sujeción a la presente Ley.

C. Formalidades para registrar a las empresas en RENEEL

Lo dispuesto ha sido regulado mediante Directiva Nacional N° 004-2007-MTPE/3/11.2 que regula el “Procedimiento para la inscripción en el Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de Intermediación Laboral - RENEEL”, así como el “Manual de

procedimientos para la inscripción en el Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de Intermediación Laboral - RENEEL”, que señala lo siguiente:

- a) **Escritura de Constitución:** La primera escritura, transformaciones, modificaciones o ampliaciones deben encontrarse debida-mente inscritas en la Oficina Registral correspondiente. A fin de verificar esta formalidad, se revisará la última hoja de la escritura en la que deberá constar el sello de inscripción o la presentación de la Copia Literal de la Oficina Registral.

- b) **Denominación o razón social:** A fin de consignar de manera adecuada la denominación o razón social de las entidades, ésta deberá ser transcrita conforme a lo señalado por la Escritura de Constitución, incluyendo de manera obligatoria las siglas, si las tuviere. La denominación o razón social que se consigne en la Constancia de Inscripción deberá guardar relación con el Comprobante de Información Registrada de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (Registro Único del Contribuyente - RUC).

- c) **Objeto social:** Las actividades que serán objeto de intermediación, se encuentran descritas en la Escritura de Constitución de la empresa o entidad. Sólo deberá tratarse de actividades que sean prestadas a través del destaque efectivo del personal a las empresas usuarias. El objeto social de las empresas o entidades no deberá contener actividades de comercio ni de industria, salvo que las mismas puedan ser consideradas como actividades complementarias o de alta especialización.

- d) **Capital social:** Las empresas o entidades deberán acreditar tener un capital social suscrito y pagado no menor a 45 (cuarenta y cinco) Unidades Impositivas Tributarias al momento de su constitución. La empresa o entidad que no pudiera cumplir con este requisito, deberá acreditarlo a la fecha de presentación de la solicitud de inscripción en el Registro. En ambos casos, el capital social mínimo de 45 UIT deberá ser mantenido o incrementado durante el desarrollo de las actividades de intermediación laboral.

- e) **Representante legal:** El Gerente General es la única persona que representa a la empresa o entidad, salvo poder especial por escritura pública en el que se delegue la representación a otra persona.

- f) **Autorización del Sector competente:** Para poder llevar a cabo la intermediación de las actividades, se debe cumplir con presentar en forma previa la autorización del Sector competente.

Quando se registre una entidad con establecimientos anexos (sucursales, agencias, oficinas u otro tipo de establecimientos), la resolución o autorización del Sector competente deberá especificar el lugar donde operará cada establecimiento anexo. Por lo tanto, se debe verificar que la entidad cuente con autorización para operar en la zona donde se encuentre el establecimiento respectivo.

- g) **Declaración Jurada Domiciliaria:** El domicilio de la empresa o entidad será acreditado a través de la presentación de una declaración jurada simple y escrita,

en la que conste el domicilio actual de la misma (tanto de la sede principal como de cada uno de los establecimientos anexos), indicando en cada caso el distrito, la provincia y el departamento. El domicilio que se consigne en la Declaración Jurada deberá guardar relación con el que figure en el Comprobante de Información Registrada de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (Registro Único del Contribuyente - RUC).

- h) **Domicilio:** Para consignar el domicilio de las sedes principales y establecimientos anexos, debe indicarse en forma detallada los siguientes datos: calle, avenida, jirón, urbanización, N°. Asimismo, se debe consignar el distrito, la provincia y el departamento donde se localiza la empresa o entidad. El domicilio debe ser el mismo que se encuentra descrito en el Comprobante de Información Registrada de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (Registro Único del Contribuyente - RUC).
- i) **Comprobante de Información Registrada de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (Registro Único del Contribuyente - RUC):** Cuando las empresas o entidades presenten el RUC, se debe verificar el código del CIU, con la finalidad de observar cuál es la actividad principal que llevará a cabo la empresa. Esta actividad debe corresponder preferentemente a servicios (sólo se aceptarán los códigos del CIU referidos a actividades de comercio o industria, cuando se encuentre debidamente fundamentada su correspondencia a actividades complementarias o de alta especialización). Esta

relación es sólo referencial, por lo que cabe la autorización para la intermediación de otro tipo de actividades que no se encuentren mencionadas en forma expresa dentro de la lista.

- j) **Servicios de seguridad privada:** De acuerdo a la normatividad vigente, los servicios de seguridad privada pueden ser prestados bajo diversas modalidades, debiendo considerarse sólo como intermediación laboral al servicio de vigilancia privada.

- k) **Supuestos de intermediación laboral permitidos:** Las Empresas Especiales de Servicios están facultadas para brindar servicios de intermediación correspondientes a actividades temporales, complementarias y especializadas en forma simultánea, siempre que ello se encuentre previsto en el Testimonio de Escritura de Constitución.

Las Cooperativas de Trabajo Temporal sólo pueden desarrollar servicios de intermediación correspondientes a actividades temporales. Las Cooperativas de Trabajo y Fomento del Empleo pueden brindar servicios de intermediación correspondientes a actividades complementarias y de alta especialización.

- l) **Calificación de actividades:** Para la calificación adecuada de las actividades que serán autorizados a las empresas y entidades de intermediación laboral se debe tener en cuenta la relación de códigos del CIIU. Esta relación es sólo referencial, por lo que cabe la autorización para la intermediación de otro tipo de actividades que no se encuentren mencionadas en

forma expresa dentro de la lista.

- m) **Descripción de servicios autorizados en la Constancia de Inscripción:** En el Registro se debe consignar de manera específica y detallada los servicios que la entidad brindará a las empresas usuarias, es decir, si se trata de la intermediación de servicios temporales, servicios complementarios, o servicios altamente especializados.

Descripción de servicios temporales. - Las empresas o entidades deben indicar en forma específica las actividades temporales que van a ser objeto de intermediación, detallándolo así en su solicitud de inscripción.

Asimismo, en la Constancia de Inscripción en el Registro, se describirá de manera detallada las actividades que serán intermediadas (por ejemplo, servicio de digitadores, impulsadoras, degustadoras, entre otros).

Descripción de servicios complementarios. - Los servicios autorizados en la Constancia de Inscripción en el Registro serán descritos de manera específica y detallada (por ejemplo, limpieza de edificios, embalaje, lavandería, etc.).

Descripción de servicios altamente especializados. - Se debe considerar sólo a los servicios que sean "altamente especializados", debiendo indicar ello de manera específica en la Constancia de Inscripción en el Registro.

n) **Empresas contratistas y subcontratistas:** Las empresas que brinden servicios como contratistas o subcontratistas (tales como las que operen en los sectores de construcción civil, minería, petróleo o telecomunicaciones) no deberán ser inscritas en el RENEEL.

o) **Desarrollo de actividades:** El destaque de personal para el desarrollo de actividades temporales, complementarias o de alta especialización en ciudades que no se encuentran autorizadas como establecimientos anexos en el RENEEL, debe ser puesto en conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo a través de la solicitud.

En dicha solicitud, se deberá consignar obligatoriamente un domicilio dentro del lugar de destaque del personal, a fin de que se puedan hacer llegar las notificaciones de ley. Asimismo, de acuerdo al servicio que se preste, se deberá cumplir con presentar la autorización expedida por el Sector competente, de ser el caso.

p) **Las empresas o entidades** deben comunicar a la Autoridad Administrativa de Trabajo acerca del desarrollo de actividades en una zona distinta a su sede principal, sólo en los casos en que tengan contratos de locación de servicios suscritos con las empresas usuarias cuya duración sea como máximo de hasta tres (3) meses.

- q) **Ámbito de operaciones:** El ámbito de operaciones de las empresas y entidades de intermediación laboral incluye a su domicilio principal y a los establecimientos anexos que se encuentran señalados en la Constancia de Inscripción en el RENEEL (siempre y cuando dichos establecimientos hayan sido puestos en conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo de la Región donde van a operar).

- r) **Una misma empresa** no puede contar con dos o más registros diferentes a nivel nacional mientras dure su vigencia.

- s) **Renovación:** Las solicitudes de renovación en el registro deben acumularse en el expediente de inscripción. No debe crearse un nuevo expediente para la misma tramitación.

- t) **En la renovación,** se pueden corregir aquellos errores que se hayan cometido en el registro anterior al momento de calificar las actividades (eliminando las actividades que no sean de intermediación laboral).

D. 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 reglamento. Consentida la resolución administrativa que resuelve sobre la pérdida del registro, la entidad de intermediación está legalmente impedida de realizar actividades de intermediación.

Así, la figura de la intermediación, muchas veces es usada como mecanismo para eludir la responsabilidad en el pago de remuneraciones y beneficios sociales, por parte de la empresa usuaria, motivo por el cual la labor de los inspectores de trabajo en este campo cobra especial relevancia.

Al respecto, y en concordancia con lo establecido con la doctrina nacional, Ermida (2009) señala que en el caso peruano:

Los niveles más altos de desprotección se presentan cuando el recurso a la intermediación se convierte en interposición laboral, es decir, cuando existe simulación entre empresas o cooperativas ficticias, desprovistas de patrimonio, que se constituyen con la sola finalidad de ocultar al verdadero empleador que no quiere hacerse cargo de las responsabilidades laborales que implica la contratación de trabajadores. (pág. 65).

En el artículo 14 del Decreto Supremo N° 003-2002-TR, Reglamento de la Ley N° 27626, que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de los trabajadores, se regula una lista cerrada de supuestos cuya verificación permitirá considerar que existe una relación directa entre el trabajador destacado y la empresa usuaria. Los supuestos referidos son los siguientes:

- a) El exceso de porcentajes limitativos establecidos para la intermediación de servicios temporales.
- b) La intermediación para servicios temporales distintos de los que pueden ser cubiertos por los contratos de naturaleza ocasional o de suplencia, regulados en el Título II del TUO del Decreto Legislativo N° 728- Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- c) La intermediación para labores distintas de las reguladas en los artículos 11 y 12 de la Ley N° 27626.
- d) La reiteración del incumplimiento regulada en el primer párrafo del artículo 13 del Reglamento. Se verifica la reiteración cuando persiste el incumplimiento y se constata en la visita de la reinspección o cuando se constata que en un procedimiento de inspección anterior la empresa usuaria realiza tal incumplimiento.

Sobre el primer punto, cabe destacar que la normativa anterior permitía que se contratara al 50% del personal mediante intermediación laboral, lo cual resultaba excesivo. En la actualidad, la norma prevé un límite máximo del 20% del total de la planilla en el caso de la modalidad temporal, porcentaje que no es aplicable a la provisión de 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, es decir se le restan poderes de dirección a la empresa usuaria.

De esta manera, a diferencia de la figura de tercerización de servicios, la intermediación laboral no procede para la ejecución permanente de una actividad principal de la empresa usuaria. Por tanto, para cubrir actividades principales de la empresa usuaria únicamente podrá ser contratada una

empresa de intermediación cuando se verifique la existencia de una causal temporal relacionada a una necesidad de cubrir una actividad no habitual de la empresa (contrato ocasional) o de reemplazo transitorio de un trabajador permanente (contrato de suplencia).

En el segundo supuesto, la norma hace referencia a la intermediación para servicios temporales, respecto de la cual se debe señalar que en el Perú solo se permite la intermediación en la contratación vía suplencia y ocasional. Al respecto hay que apuntar que la prestación de servicios por suplencia es aquella relación en que se sustituye a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentra suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables al centro de trabajo. Este tipo de relaciones tendrá una duración necesaria según las circunstancias.

Por otro lado, el supuesto de contratación ocasional se configura cuando se requiere atender necesidades transitorias distintas de la actividad habitual del centro de trabajo. Existe una limitación en cuanto su duración, la cual como máximo será de seis (6) meses. En otras palabras, estamos ante un contrato que se configura cuando se pretenda cubrir una situación no habitual en relación con una actividad principal de la empresa usuaria.

En estos casos, será de vital importancia el apoyo de la primacía de la realidad a efectos de determinar en qué situaciones, se emplea inadecuadamente una contratación por suplencia u ocasional para calzar en el supuesto de intermediación laboral de servicios temporales.

El tercer supuesto, se refiere a la contratación para cubrir actividades complementarias, lo cual ha sido objeto de debate en la doctrina y no ha sido claramente especificado por la jurisprudencia. Así, la pregunta se centra en el hecho de determinar qué debemos entender por actividades complementarias. La norma establece que estas se circunscriben a actividades accesorias o no vinculadas por el giro del negocio.

Por su parte, el reglamento resalta que se debe entender por tales, aquellas actividades auxiliares no vinculadas a la actividad principal y cuya ausencia o falta de ejecución no interrumpe la actividad empresarial tal como las actividades de vigilancia, seguridad, reparaciones, mensajería externa y limpieza, es decir, las actividades complementarias no son indispensables para la continuidad y ejecución de la actividad principal de la empresa usuaria.

Respecto a las actividades establecidas en la norma, se suscitó un debate acerca de si esta era una lista taxativa o meramente enunciativa. Al respecto, considero que estamos frente a una lista ejemplificativa, pero dependerá de cada caso concreto el establecimiento de si una actividad constituye actividad complementaria, toda vez que, por poner un caso, en una empresa donde el giro del negocio sea la prestación de servicios de limpieza, no podrá ser objeto de intermediación complementaria la provisión de trabajadores de limpieza, por más que la norma lo prevea claramente.

Por otro lado, las actividades altamente especializadas deben ser de tal naturaleza que exijan un alto conocimiento, es decir, que sea tan sofisticadas y especializadas que la

oferta laboral sea pequeña. Con ello se justifica la provisión de trabajadores. Del mismo modo, en estos supuestos también deberá tomarse en cuenta el giro del negocio para establecer la especialidad de la actividad.

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

De esta forma se concluirá finalmente si realmente y si resulta razonable que, en atención a la actividad nuclear de la empresa usuaria, los servicios contratados calzan como actividades accesorias o altamente especializadas para aquella.

En esta figura, los trabajadores de la empresa de intermediación destacados a la empresa usuaria no tienen vínculo con la empresa usuaria, sino que únicamente tienen relación laboral con la empresa de intermediación. Es por esta razón que la empresa usuaria no puede ejercer poder de dirección sobre estos trabajadores, sino que éstos se encuentran únicamente subordinados a la empresa de intermediación, siendo esta última la que debe proveerles las herramientas y equipos que deben ser usados para cumplir con sus labores.

Finalmente, a la luz del cuarto supuesto se sancionaba la

falta de los requisitos formales. En efecto, el último supuesto sancionado con desnaturalización corresponde al incumplimiento reiterado de las obligaciones formales, sin embargo, este debe ser considerado derogado, en tanto hace remisión al primer párrafo del artículo 13 del Reglamento de la Ley N° 27626, el cual fue derogado por la Segunda Disposición Final y Transitoria del Decreto Supremo N° 09-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo. En todo caso, será el inspector de trabajo quien decida, ante un incumplimiento reiterado de las formalidades, la sanción que corresponda imponer a la empresa de intermediación, así como a la usuaria.

En vista a lo dicho, podemos señalar que la norma prevé supuestos correspondientes al incumplimiento de los requisitos formales y de fondo de la intermediación, a fin de garantizar que dicha figura no sea utilizada para eludir las obligaciones laborales de los trabajadores destacados.

La intermediación laboral sólo podrá prestarse por Empresas de Servicios constituidas como personas jurídicas (de acuerdo a la Ley General de Sociedades) o como Cooperativas de Trabajadores (conforme a la Ley General de Cooperativas), por tanto, no se puede contratar bajo esta modalidad a personas naturales con negocio, ni tampoco a una EIRL ni a una asociación, fundación o comité. Las cooperativas solo pueden prestar servicios temporales (complementarios y de suplencia), mientras que las empresas de servicios pueden prestar todos los tipos de intermediación.

Asimismo, se exige que estas empresas de servicios especiales (temporales, complementarios o complementarios altamente especializados) y cooperativas de trabajadores

únicamente se dediquen a prestar servicios de intermediación, por lo que no pueden tener otro objeto social.

“Las empresas de servicios deben acreditar un capital social suscrito y pagado no menor al valor de 45 UIT o su equivalente en certificados de aportación, al momento de su constitución” (Espinoza Laureano, 2008, pág. 90).

E. Requisitos exigidos por el MINTRA

Las empresas y cooperativas deben estar inscritas en el Registro de Empresas y Entidades que realizan intermediación laboral (RENEEIL) que lo lleva el MINTRA en el lugar donde se destacará el personal, así como mantener vigente su registro (la renovación se tramita antes del vencimiento). Si está constituida en otro lugar al del servicio debe acreditar que ha comunicado dicha prestación de servicios al MINTRA de dicho lugar. Este registro es previo al inicio de sus operaciones.

Adicionalmente, en los casos que corresponda, las entidades de intermediación deben contar con resolución de autorización o de registro del sector competente debido al tipo de actividades que desarrollan. Por ejemplo: tratándose de empresas de intermediación de servicios complementarios de vigilancia, éstas deben contar con la autorización del Ministerio del Interior para operar como empresas de vigilancia privada.

Se debe tener en cuenta que la intermediación laboral que involucra a personal que labora en el centro de trabajo o de operaciones de la empresa usuaria sólo procede cuando

medien supuestos de temporalidad, 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, ello de conformidad con la Ley N° 27626, ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores.

F. Formalización de contratos intermediarios

También es necesario que se suscriban por escrito los siguientes contratos que deben ser celebrados registrados en el MINTRA:

- a) Contrato de Locación de Servicios que suscribe la empresa intermediadora con la empresa usuaria, que debe contener determinadas cláusulas: i) Descripción de las labores a realizarse, fundamentando la naturaleza del servicio contratado en relación con el giro principal de la empresa, ii) Términos de los contratos del personal que será destacado: identificación de los trabajadores, cargo, remuneración y plazo de destaque.

- b) Los contratos laborales que existen entre la empresa intermediadora y los trabajadores destacados. Si es Cooperativa de Trabajadores solo se presenta la nómina de socios destacados.

La empresa de intermediación debe otorgar fianza para garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social de los trabajadores

destacados. La fianza puede ser de carácter general a favor del Ministerio de Trabajo (global o individual) o de carácter específico a favor de la empresa usuaria. Se recomienda que la empresa usuaria exija a la empresa de intermediación una carta fianza a simple requerimiento a favor de la empresa usuaria. Todo monto que al final no quede cubierto por la fianza debe ser asumido por la empresa de intermediación y por la empresa usuaria de manera solidaria (FERRO DELGADO, 1995, pág. 45).

G. Suscripción de contratos intermediarios

Los contratos de trabajo celebrados entre la entidad y el trabajador destacado, sean indeterminados o sujetos a modalidad, se formalizan por escrito, y se presentan para su registro dentro de los quince (15) días naturales de suscritos, y se regulan por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su Reglamento.

En el caso de las cooperativas de trabajo la obligación se considera cumplida con la presentación de la declaración jurada ante la Autoridad Administrativa de Trabajo en la que debe constar la nómina de trabajadores destacados a la empresa usuaria, la misma que se presenta dentro de los quince (15) días naturales de producido el destaque.

El registro de los contratos de locación de servicios celebrados entre la empresa usuaria y las entidades a que se

refiere el Artículo 17º de la Ley, se sujeta al siguiente procedimiento:

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

2.3.9. Reconocimiento de beneficios laborales

Los trabajadores y socios trabajadores de las empresas de servicios y de las cooperativas gozan de los derechos y beneficios que corresponde a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Los trabajadores y socios trabajadores de las empresas de servicios o cooperativas, cuando fueren destacados a una empresa usuaria, tienen derecho durante dicho período de prestación de servicios a percibir las remuneraciones y condiciones de trabajo que la empresa usuaria otorga a sus trabajadores.

2.3.10. Cumplimiento de normas laborales

En ese sentido, se ha dispuesto que la empresa de intermediación debe reconocer a sus trabajadores destacados las mismas remuneraciones y condiciones de trabajo que otorga la empresa usuaria a sus propios trabajadores que sean de alcance general de acuerdo con la categoría ocupacional desempeñada mientras dure el destaque. Se exceptúa de esta regla cuando las labores desarrolladas por los trabajadores destacados no son realizadas por ningún trabajador de la

empresa usuaria o cuando estos beneficios se otorgan a los trabajadores de la empresa usuaria en base a una situación especial.

Se ha establecido expresamente la obligación de la empresa usuaria de controlar la asistencia diaria de los trabajadores destacados al centro de trabajo, lo que puede llevarlo en un control aparte del que lleva en relación a sus propios trabajadores.

2.3.11. Desnaturalización de contratos de intermediación laboral

Sin excepción alguna, los supuestos de desnaturalización que pueden producirse en el seno de las relaciones de trabajo ignoran o inobservan pautas, directrices o principios generales que inspiran el Derecho del Trabajo. En virtud de ello, es necesario iniciar nuestro análisis con algunos apuntes sobre dichos principios, toda vez que el análisis que desarrollaremos a partir del segundo capítulo responde en buena cuenta a su aplicación concreta. Posteriormente apreciaremos de qué forma estas reglas tienen aplicación e incidencia directa en cada supuesto de desnaturalización laboral.

Por un lado, “desnaturalización”, que se deriva del verbo “desnaturalizar” implica aquella acción por la que se alteran las propiedades o condiciones de algo, vale decir cuando se desvirtúa. Ello significaría que algo nace siendo “A” pero por diversas razones se convierte o transforma en “B”. Luego, la desnaturalización implica que la situación “A” va perdiendo, por distintas circunstancias, la esencia o cualidades que le permitían ser tal, estas se van desgastando y diluyendo hasta que pierde la calidad de “A” desembocando en una situación diferente: “B”.

El artículo 4º del Decreto Supremo N° 003-97-TR prescribe: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece”; de lo que se desprende que, en el régimen laboral peruano el principio de continuidad opera como un límite a la contratación laboral por tiempo determinado, por lo que, existe una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando las labores que se van a prestar (objeto del contrato) son de naturaleza temporal o accidental, tal como lo ha reconocido la doctrina y el Tribunal Constitucional en sendos pronunciamientos.

Como resultado de dicho carácter excepcional, la ley establece formalidades, requisitos, condiciones y plazos especiales para este tipo de contratos, e incluso sanciones cuando, a través de estos, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación laboral por tiempo indeterminado.

En este sentido, el artículo 4º de la referida norma legal opera como un límite a la contratación temporal, ya que sólo los empleadores podrán contratar trabajadores con contratos de trabajo sujetos a modalidad “en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece”. Es decir, que los contratos de trabajo señalados en el Título II del Decreto Supremo N° 003-97-TR constituyen un listado cerrado y taxativo de supuestos de contratación temporal y, por ende, son los únicos tipos contractuales que el empleador puede utilizar para contratar un trabajador por plazo determinado, pues en caso contrario el contrato de trabajo celebrado será considerado como uno de duración indeterminada del Fundamento 3.3.3. de la Sentencia recaída en el Expediente N° 03683-2012-PA/TC Piura.

Al respecto, el artículo 77º del Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece: “Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán

como de duración indeterminada: a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido; b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación; c) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando; d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley”.

Por su parte, respecto a la contratación de la intermediación laboral, ésta se encuentra prohibida para:

- a) Cubrir personal que se encuentre ejerciendo derecho de huelga.
- b) Cubrir personal en otra entidad de intermediación.
- c) Para prestar servicios que suponen la ejecución permanente de una actividad principal de la empresa usuaria.
- d) Cuando se trata de una simple provisión de personal: la empresa de intermediación no tiene capacidad económica, organizativa, técnica, etc. para encargarse de la satisfacción de la actividad contratada.

Motivo por el cual, la contratación de servicios que incumpla las disposiciones del artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-2002-TR, o que implique una simple provisión de personal, origina que los trabajadores desplazados tengan una relación de trabajo directa con la empresa principal.

2.3.12. Inobservancia de procedimientos en intermediación laboral

La desnaturalización de la intermediación implica que se considera que existe relación laboral directa entre el trabajador destacado y la

empresa usuaria desde el inicio de la prestación de los servicios. Esta se presenta cuando el MINTRA o la SUNAFIL o el Poder Judicial verifican uno de los siguientes supuestos:

- a) Exceso de porcentaje limitativo en la intermediación temporal.
- b) Cuando se trata de supuestos de intermediación prohibidos.
- c) Cuando se continúan usando los servicios de una empresa de intermediación que ha perdido el registro.
- d) Cuando se usa la intermediación con la intención o efecto de limitar los derechos colectivos de los trabajadores.

En principio, la empresa principal tiene la obligación de declarar los trabajadores de la empresa de intermediación que han sido destacados a su centro de trabajo o de operaciones, sin embargo, esta obligación desaparece en el caso que la empresa de intermediación haya asegurado a sus trabajadores desplazados en el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo. Por tanto, en el T-Registro, la empresa usuaria sólo debe registrar al personal de terceros si es que ella (y no la empresa de intermediación) ha asumido el pago del SCTR de los trabajadores de la empresa de intermediación.

La empresa usuaria es responsable solidariamente con la empresa de intermediación y, si fuera el caso, además con la subcontratista, respecto al pago de los derechos y beneficios laborales y por las obligaciones de seguridad social (salud y pensiones) en relación a los trabajadores que fueron desplazados y durante el período que duró el desplazamiento.

Debe tenerse presente que esta responsabilidad no solo se extiende ante los trabajadores desplazados, sino también ante las entidades de previsión social y está sujeto a un plazo de prescripción (no de caducidad) de 4 años contados desde la culminación del destaque de los trabajadores.

Asimismo, resulta oportuno mencionar que la solidaridad en materia de Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo se rige por lo dispuesto en las normas especiales de este seguro, las cuales establecen que la empresa usuaria que realice actividades de alto riesgo tiene la obligación de verificar que la empresa de intermediación cumpla con asegurar a los trabajadores destacados; resultando que, en caso contrario, deberá ella misma asegurar la cobertura especial a dichos trabajadores, bajo apercibimiento de responder solidariamente con aquélla por las obligaciones que se generen hasta que venza el período de prescripción de 4 años desde finalizado el destaque.

En el supuesto que la empresa usuaria o principal se vea obligada a cancelar los montos impagos a los trabajadores destacados y/o a las entidades de seguridad social, ésta tiene el derecho de reclamar a la empresa de intermediación, la devolución de lo pagado, adquiriendo los derechos y privilegios del crédito laboral en caso de insolvencia o quiebra.

2.3.13. Empresa prestadora de servicios de saneamiento

Las Entidades Prestadoras de Servicios de Saneamiento (EPS) son entidades que operan en el ámbito urbano; constituidas con el exclusivo propósito de prestar servicios de saneamiento, de conformidad a lo dispuesto en Ley General de Servicios de Saneamiento.

En el Perú existe 50 EPS, 48 son municipales, 1 EPS en concesión (ATUSA) y SEDAPAL administrada por el estado (FONAFE).

La presente investigación, hace referencia a la EPS GRAU S.A. - Piura, la cual es una empresa municipal de derecho privado, constituida como sociedad anónima con autonomía administrativa, técnica y económica, cuyo objeto social es la prestación de los servicios de

producción y distribución de agua potable; recolección, tratamiento y disposición del alcantarillado sanitario en el ámbito de las ciudades de Piura, Sullana, Talara, Paita y Chulucanas – Morropón del Departamento de Piura en la República del Perú, la cual viene contratando con empresas como INDUSTRIAS TRIVECA S.A, TWG S.A.C, LIMPSA S.A., entre otras, a fin de que brinden diversos servicios a la empresa.

2.3.14. Reposiciones judiciales en la EPS GRAU S.A.

La reposición en el puesto de labores en nuestro país, como medida reparadora del derecho al trabajo y/o otros derechos constitucionales del trabajador, ha sido objeto no solo de diversos estudios y normativa, sino también, y sobre todo, de resoluciones tanto ordinarias como del Tribunal Constitucional (TC).

Evidentemente, lo descrito refleja con claridad que la reposición en el empleo no es sino un tema que guarda tal complejidad, importancia y actualidad que ameritaría la dedicación de un estudio, por lo menos, breve como el que presentamos en esta oportunidad.

Sobre el particular, cabe indicar que la EPS GRAU S.A. - Piura viene atravesando por una serie de contingencias que ha generado y viene generando la desnaturalización de los contratos de intermediación y contratos de tercerización laboral perteneciente a otras empresas, que desempeñan labores de Operador – Mantenimiento de Pozos, Cámaras, Bombas y redes de agua potable y alcantarillado, toda vez que existe un gran porcentaje de trabajadores que con el pasar de los años han requerido a los Juzgados Laborales la reposición laboral aduciendo que mantienen vínculo laboral con la empresa, demandas que en su gran mayoría vienen siendo declaradas fundadas, para lo cual se recabó información donde se detalla en cada caso en particular la documentación que ha servido de sustento de una reposición, la misma que se desarrolla a continuación:

A. Causas de incremento de trabajadores en EPS GRAU S.A

La EPS GRAU S.A. durante los años 2016 y 2018 ha ido incrementando su índice de trabajadores, ello en razón a reposiciones judiciales de intermediarios por motivo de desnaturalización de contratos en pérdidas de procesos judiciales, lo cual ha generado una repercusión negativa no sólo respecto al incremento masivo de trabajadores sino un gran perjuicio económico, toda vez que la empresa debe reconocer los beneficios y remuneraciones devengadas a cada trabajador, generando un desbalance en el presupuesto institucional, máxime si la empresa se encuentra bajo reestructuración patrimonial.

Al respecto, del trabajo de investigación, se pudo advertir algunos de los casos que han sido ejecutados durante los años 2016 y 2018, lo cual advierte la gran pérdida económica que demanda cada caso perdido, y que muchas veces el mismo empleador ocasiona estas reposiciones.

B. Perjuicio económico contra EPS GRAU S.A.

En principio, como quiera que cuando un trabajador es repuesto en su empleo, ha dejado de laborar todo el tiempo que duró el proceso laboral en el cual se discutió la ilegalidad del cese, el legislador ha tomado en consideración que, junto a esta protección restitutoria, aquel debe ser beneficiario de las sumas remunerativas y beneficios sociales que dejó de percibir como consecuencia de su despido irregular.

Atendiendo a ello, no podemos dejar de referirnos a los llamados devengados como protección adicional a la reposición del trabajador, asunto que, ciertamente, ha tenido también diversas lecturas por parte de la jurisprudencia constitucional y casatoria que han enriquecido el debate que se ha realizado en torno a este. Además, se debe asegurar que la reposición no solo tenga efectos económicos para el trabajador sino también profesionales, por lo que nos referiremos también a la recuperación de la categoría con dicha protección.

a) Respecto a las remuneraciones devengadas por pérdida de procesos judiciales

Básicamente, se entiende que las remuneraciones devengadas son aquellas sumas que el trabajador ha dejado de percibir como consecuencia de un despido practicado irregularmente. Estos adeudos, naturalmente, no solo se refieren a las remuneraciones dejadas de percibir sino también a ciertos beneficios sociales. En nuestro caso, el legislador ha entendido que las remuneraciones devengadas solo proceden cuando se demanda la reposición con ocasión de un despido nulo. Sobre esto surge la duda de si, atendiendo al criterio del Pleno Jurisdiccional Laboral Supremo del 2012, también cabría solicitar en la vía ordinaria estas sumas cuando se impugna un despido incausado y/o fraudulento.

Al respecto, considero que la respuesta no podría ser negativa, toda vez que si se ha admitido que el trabajador afectado por alguna de estas clases de ceses podría pretender la reposición en la ruta procesal ordinaria, no habría mayor problema en concluir que también son supuestos de nulidad de despido y que, por lo tanto, también les correspondería los devengados.

En el mismo sentido, en la línea de lo argumentado líneas arriba, se puede sostener válidamente que, así como se podría obtener la reposición, en el proceso abreviado laboral, frente a un despido lesivo de derechos fundamentales, el pago de las remuneraciones devengadas también debería proceder en estos casos.

b) Respecto a costos y costas

Por otro lado, el Título XV del Código Procesal Civil Peruano regula las costas y costos del proceso y, específicamente, el artículo 412° del

citado cuerpo normativo establece: “La imposición de la condena en costas y costos no requiere ser demandada y es de cargo de la parte vencida, salvo declaración judicial expresa y motivada de la exoneración. (...)”; en tal sentido, queda claro que existe la posibilidad de que no se condene el pago de las costas y costos a una de las partes, siempre que exista un pronunciamiento judicial expreso y motivado, salvo los supuestos establecidos en el artículo 413° del referido Código, que regula a las personas a las que alcanza la exención y exoneración de costas y costos.

En esa línea de ideas, la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, en el artículo 14° prescribe: “La condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil. El juez exonera al prestador de servicios de costas y costos si las pretensiones reclamadas no superan las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP), salvo que la parte hubiese obrado con temeridad o mala fe. También hay exoneración si, en cualquier tipo de pretensión, el juez determina que hubo motivos razonables para demandar.”

Toda persona o sujeto justiciable puede acceder a los órganos jurisdiccionales, independientemente del tipo de pretensión formulada y de la eventual legitimidad que pueda, o no, acompañarle a su petitorio, sin embargo, una vez concluido el proceso existirá un vencedor y un vencido, siendo lo más justo y razonable que la parte vencida asuma todos los gastos incurridos por la parte vencedora, estos son las costas y costos del proceso, ya sea empleador, trabajador, ex trabajador o terceros, conforme a las disposiciones legales vigentes.

En ese sentido, cabe indicar que la EPS GRAU S.A., al perder los juicios incoados por los trabajadores intermediarios, les genera una gran pérdida económica, máxime si es una empresa que está atravesando por restructuración patrimonial, toda vez que deberá cancelar los siguientes conceptos:

- Monto reconocido por pago de remuneraciones, beneficios sociales y devengados desde la fecha que se ha reconocido vínculo laboral con el trabajador.
- Pago de Intereses Legales
- Pago de Costas y Costos del Proceso
- Indemnización por Daños y Perjuicios
- Pago por Asesoría Externa
- Costo de Material Logístico
- Costo de Recursos Humanos

C. Incremento de trabajadores repuestos

De acuerdo a lo investigado, se advierte que a la fecha, existe un buen número de trabajadores de la empresa que han sido repuestos por mandato judicial a raíz de la desnaturalización de la figura de la intermediación laboral.

Años anteriores a 2016, la empresa no reponía más de 5 a 10 trabajadores, sin embargo, a la fecha se advierte 60 reposiciones entre los años 2016 y 2018, lo cual ha originado gran preocupación a la empresa, toda vez que ha generado un desequilibrio presupuestal, máxime si la EPS GRAU S.A. se encuentra en reestructuración patrimonial.

Según la data de personal repuesto en el año 2016 han sido un total de 60 personas repuestas por desnaturalización de contratos, mayormente en los cargos de operadores.

2.3.15. La capacitación como requisito indispensable en la empresa

La alta competitividad a la que se enfrentan las empresas en la actualidad conlleva la necesidad de intensificar los esfuerzos en la

mejora de las habilidades del capital humano. En este sentido, el 84% de los directivos consideran como un factor muy importante la introducción de programas de capacitación y desarrollo personal en una empresa, según el informe Global Human Capital Trends (2016).

Una de las definiciones más sencillas es la aportada por William Werther y Keith Davis en su trabajo Administración de personal y recursos humanos, donde describen la capacitación y desarrollo personal en una empresa como “una actividad que se enseña a los empleados como forma de desempeñar su puesto actual”.

Ahora bien, se destaca que la capacitación debe tratar de experiencias de aprendizaje hacia lo positivo y benéfico, así como completarlas y reforzarlas con actividades para que los individuos en todos los niveles de la empresa puedan adquirir conocimientos con mayor rapidez y desarrollar aquellas actitudes y habilidades que los beneficiaran así mismos y a la empresa.

Del trabajo investigado, se advirtió que personal de EPS GRAU S.A., ha incurrido en una serie de fallas, jurídico – administrativas, las cuales han conllevado con la desnaturalización de contratos y por ende reposición judicial seguido del reconocimiento de beneficios sociales devengados, motivo por el cual se ha determinado necesaria la capacitación a su personal respecto a los procedimientos de contratación laboral, a fin de evitar futuras reposiciones judiciales de los trabajadores que han sido contratados bajo intermediación laboral y por ende evitar el desmedro de los derechos e intereses de la empresa.

Dentro de la necesidad de capacitación, tenemos las siguientes:

- Capacitación del personal a cargo de estas empresas
- Refuerzo de capacitación y supervisión respecto a las empresas intermediadoras
- Capacitación de normas Laborales

2.3.16. Tercerización Laboral

De acuerdo a los hechos expuestos y a fin de esclarecer la problemática suscita en el presente trabajo de investigación, es importante desarrollar respecto a la modalidad de la contratación de tercerización laboral, toda vez que a medida que se desarrolló el trabajo investigación, se determinó que la modalidad de contratación que EPS GRAU S.A. - Piura debe aplicar es la tercerización laboral y así salvaguardar los derechos e intereses de la empresa.

La tercerización laboral u outsourcing, en las palabras de Cruz Villalón (1994), se da cuando:

Una empresa decide no realizar directamente a través de sus medios materiales y personales ciertas fases o actividades precisas para alcanzar el bien final de consumo, optando en su lugar por desplazarlas a otras empresas o personas individuales, con quienes establece acuerdos de cooperación de muy diverso tipo. (pág. 8).

La tercerización es una forma de organización empresarial por la que una empresa usuaria encarga o delega el desarrollo de una o más partes de su actividad principal a una o más empresas tercerizadoras que le proveen de obras o servicios vinculados o integrados a la misma y siempre que realicen el encargo de forma independiente.

De esta manera, mediante la tercerización, la empresa principal descentraliza una parte de su actividad, es decir, se produce, lo que en doctrina se conoce como una externalización productiva, en la cual lo más importante es que el servicio se preste de manera autónoma e independiente, es decir, que los trabajadores no se encuentran subordinados a la empresa usuaria, en tanto lo que se compromete es

un resultado y no la fuerza de trabajo.

La importancia de esta figura laboral en las relaciones económicas es destacable en la medida que permite un mayor dinamismo en las empresas. Así también lo ha entendido la jurisprudencia nacional al señalar:

Que, no obstante lo anterior, debe precisar que resulta innegable la importancia del outsourcing o tercerización como herramienta de gestión de la empresa válidamente de acuerdo con lo dispuesto por el Código Civil en materia de locación de servicios, en las normas de minería, petróleo, telecomunicaciones o construcción civil en materia de contratación y subcontratación”.
(EXP. N° 2435-2002 CC.POP).

Por otro lado, si bien esta figura jurídica, al igual que la intermediación laboral, es considerada parte de los procesos de descentralización productiva, existen características relevantes que los distinguen. Así, la tercerización se diferencia de la intermediación laboral debido a que en esta se proveen trabajadores, mientras que en la otra se busca cumplir con la prestación de un servicio integral. En tal sentido, en la tercerización se destaca la presencia de autonomía de los trabajadores en el desempeño de las labores con respecto a la empresa usuaria, lo cual también implica que, en la mayoría de los casos, sean las empresas tercerizadoras las que ostenten la titularidad de la propiedad de los equipos.

Así, podemos señalar que las principales diferencias con la figura de la intermediación se encuentran en:

Intermediación laboral

- Se busca provisionar de trabajadores a la empresa usuaria en actividades temporales, de alta especialización o complementarias.
- Siempre se va a dar el destaque de personal para que desarrolle labores a favor de la empresa usuaria.
- No se permite la intermediación de actividades permanentes principales o cosustanciales al giro del negocio de la empresa usuaria.
- Jurídicamente, los trabajadores destacados a la sede de las empresas usuaria están subordinados a su empleador, vale decir, la empresa de intermediación; sin embargo, también tienen una relación de sujeción de facto respecto de la empresa cliente o usuaria ya que esta podrá dirigir y organizar las labores en la medida que se realizan directamente a su favor. En otras palabras, el trabajador está sujeto a dos poderes, uno formal y otro material.
- En lo que se refiere a responsabilidad solidaria, las empresas usuarias están obligadas solidariamente al pago de derechos laborales de los trabajadores destacados, solamente en caso que la fianza otorgada por la empresa de intermediación laboral sea insuficiente.

Tercerización

- Se presta un servicio integral.
- No en todos los casos se da el desplazamiento de trabajadores al centro de trabajo de la principal.
- Puede ser objeto de tercerización las actividades principales de la empresa que contrata el servicio. Lo relevante es la autonomía en la prestación.
- Los trabajadores desplazados mantienen exclusiva subordinación con la empresa de tercerización. De identificarse lo contrario se

reconocerá una relación laboral directa con la empresa principal.

- La solidaridad impuesta a la empresa principal respecto de los beneficios de los trabajadores de la empresa de Tercerización que han sido desplazados, opera de manera incondicional, es decir, dichos trabajadores pueden dirigirse indistintamente a su empleador o a la empresa principal para el cobro de sus derechos.

Por otro lado, Toyama (2008), identifica como presupuestos para la existencia de una relación de tercerización: “i) la existencia de una unidad económica en una empresa susceptible de explotación externa, y; ii) una capacidad de ofrecer en forma independiente e integrales de bienes y servicios por parte del contratista”. (Pág. 93).

En otras palabras, es claro que la actividad que se desee tercerizar debe ser de tal naturaleza que pueda ser desglosable del proceso productivo de la principal, a fin de que lo que se comprometa sea solo un servicio y no la mano de obra. Como consecuencia de lo anterior, se requiere que la contratista cuente con sus propios recursos para poder desarrollar la actividad, salvo en algunos excepcionales supuestos en los que estemos frente a equipos muy especializados, por ejemplo.

De acuerdo a lo establecido por el Decreto Supremo N° 006-2008-TR, reglamento de la Ley N° 29245 y del Decreto Legislativo N° 1038-marco legal de la tercerización de servicios en nuestro país, define en su artículo 1, a la empresa principal o contratante; como aquella que encarga o delega el desarrollo de una o más partes de su actividad principal a una empresa tercerizadora. Asimismo, en el siguiente artículo, se define que el ámbito de aplicación de las leyes reglamentadas, comprende a las empresas principales cuyos trabajadores estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que tercerizan su actividad principal, siempre que se produzca con desplazamiento continuo de los trabajadores de las empresas tercerizadoras a los centros de trabajo o de operaciones de aquellas.

Se debe aplicar esta figura cuando se contrate a un tercero para la realización de actividades principales (nunca actividades complementarias) que se produzcan con desplazamiento continuo de los trabajadores de las empresas tercerizadoras a los centros de trabajo o centros de operaciones de las empresas usuarias y siempre que sean efectuadas por empresas cuyos trabajadores estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada. En consecuencia, la tercerización sin desplazamiento continuo, la que se haga de manera esporádica o eventual y las provisiones de bienes y servicios sin tercerización se encuentran fuera del ámbito de las restricciones normativas.

Se configura continuidad en el desplazamiento de una tercerización de una actividad principal que justifica la aplicación de las normas citadas si se presenta cualquiera de los siguientes casos:

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

Las empresas aptas para desarrollar servicios de tercerización son aquellas que desarrollen actividades especializadas u obras siempre que tengan autonomía empresarial, es decir, que asuman los servicios prestados por su cuenta y riesgo, cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales, sean responsables de los resultados de sus actividades y sobre todo que sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación. La carencia de uno de estos requisitos desvirtúa o desnaturaliza la figura de la tercerización.

Constituyen indicios de la existencia de autonomía empresarial los siguientes: pluralidad de clientes (salvo determinadas excepciones), equipamiento (herramientas o equipos) o locales de su propiedad o mantenidos bajo su administración y responsabilidad o que estén vinculados a la instalación productiva que se le haya entregado para su operación integral), inversión de capital, retribución por obra y servicio, entre otros. (Jiménez, 2008, pág. 67).

Se ha precisado que estos indicios deben ser evaluados en cada caso concreto, considerando la actividad económica, los antecedentes, el momento de inicio de la actividad empresarial, el tipo de actividad delegada, y la dimensión de la empresa principal y tercerizadora. Asimismo, se ha dispuesto que tanto la empresa tercerizadora como la empresa usuaria pueden ofrecer otros elementos de juicio o indicios destinados a demostrar que el servicio se presta de manera autónoma y que no se trata de una simple provisión de personal.

En los casos que corresponda, las empresas de tercerización deben contar con resolución de autorización o de registro del sector competente debido al tipo de actividades que desarrollan.

Debe tenerse presente que está prohibido el uso de la tercerización para la provisión de mano de obra o de personal, que es entendida como la simple cesión de trabajadores de la empresa de tercerización a la empresa usuaria o principal. Se ha dispuesto que la tercerización usada como una simple provisión de personal origina que los trabajadores desplazados de la empresa tercerizadora tengan una relación directa e inmediata con la empresa principal, por lo que serán considerados trabajadores a tiempo indeterminado de la empresa usuaria. Asimismo, tiene como consecuencia la aplicación de diversas multas y la

cancelación del registro de la empresa tercerizadora, por lo que ésta no podrá continuar prestando servicios.

Sobre el contrato de tercerización de servicios, éste debe ser realizado por escrito y debe contener la siguiente información: actividad empresarial a ejecutarse y la unidad productiva o ámbitos de la empresa usuaria donde ésta se realizará, así como que los trabajadores desplazados únicamente se encontrarán subordinados a la empresa tercerizadora; entre otros aspectos. El contrato no se registra en el Ministerio de Trabajo.

Sobre las obligaciones de la empresa tercerizadora, al iniciar la ejecución del contrato de tercerización, tiene la obligación de informar a los trabajadores encargados de la ejecución de la obra o servicio, a sus representantes, así como a las organizaciones sindicales, bajo sanción de multa, la siguiente información:

- a) La identidad de la empresa principal: nombre, denominación o razón social de ésta, su domicilio y número de RUC.
- b) Las actividades que son objeto del contrato celebrado con la empresa principal, cuya ejecución se llevará a cabo en el centro de trabajo o de operaciones de la misma.
- c) El lugar donde se ejecutarán las actividades mencionadas en el numeral anterior.

Dicha información podrá ser incluida en los contratos de trabajo o transmitida por la empresa tercerizadora a sus trabajadores mediante comunicación escrita antes de su desplazamiento.

Por su parte, la empresa principal o usuaria tiene el deber de informar a la organización sindical o, en su defecto, a los delegados que representen a sus trabajadores o, en su defecto a todos los trabajadores, sobre la identidad de la empresa tercerizadora y de los trabajadores desplazados, así como las actividades que éstos realizarán, dentro de

los 5 días siguientes al mes calendario en que se produjo el desplazamiento o dentro de las 24 horas de la solicitud que sea efectuada por parte de la organización sindical. “La empresa principal de llevar el control de la asistencia al centro de trabajo del personal de terceros que ha sido desplazado a su centro de trabajo o a un centro de operaciones producto de un contrato de tercerización laboral”. (Asesoría Price Waterhouse, 1994, pág. 77).

La empresa tercerizadora puede subcontratar los servicios de tercerización, siempre que el subcontratista cumpla también con los requisitos exigidos por las normas a la empresa tercerizadora. Se recomienda que en el contrato de locación de servicios entre la empresa usuaria y la empresa tercerizadora se incluya una cláusula en la que ésta última se obliga a no subcontratar los servicios, salvo que cuente con autorización expresa de la primera y previa acreditación por parte de la empresa tercerizadora que la subcontratista a contratar cumpla con todos los requisitos de Ley.

Sobre la declaración de los trabajadores de la empresa tercerizadora por parte de la empresa usuaria en el T-Registro, ésta sólo debe registrar al personal de terceros si es que ella (y no la empresa de tercerización) ha asumido el pago del SCTR de los trabajadores de la empresa de tercerización.

En caso de tercerización de actividades principales con desplazamiento continuo de trabajadores al centro de trabajo de la empresa usuaria, ésta última es responsable solidariamente con la empresa tercerizadora respecto al pago de los derechos y beneficios laborales y por las obligaciones de seguridad social (salud y pensiones) en relación a los trabajadores que fueron desplazados y durante el período que duró el desplazamiento, con la precisión que esta responsabilidad está sujeta a un plazo de prescripción (no de caducidad) de un año contado desde la culminación del desplazamiento de los

trabajadores.

La desnaturalización, sin perjuicio de la cancelación del registro de la empresa tercerizadora y la imposición de sanciones administrativas, tiene por efecto que la empresa principal sea el empleador del trabajador desplazado desde el momento en que se produce la misma. Son causales de desnaturalización de la tercerización:

- a) Cuando hay ausencia de autonomía empresarial de la empresa tercerizadora.
- b) Cuando los trabajadores de la empresa tercerizadora se encuentran bajo la subordinación de la empresa principal, de manera exclusiva o compartida con la empresa tercerizadora.
- c) Cuando continúe la prestación de servicios de tercerización por parte de empresas que han sufrido la cancelación de su registro, siempre que hayan transcurrido 30 días hábiles desde la publicación de la cancelación del Registro.

Cuando la Autoridad Administrativa de Trabajo determine en un procedimiento sancionador la desnaturalización de una tercerización de servicios, la empresa tercerizadora queda registrada en el “Registro Nacional de Empresas Tercerizadoras” (RNET), por tanto, este registro es de carácter negativo, lo cual supone que:

- a) Las empresas tercerizadoras no necesitan inscribirse, por lo que los órganos competentes no expiden ninguna constancia de inscripción. La información que las empresas tercerizadoras proporcionan a través de la planilla electrónica es requisito suficiente para que sean consideradas como inscritas en el RNET.
- b) Sólo se inscriben las empresas contratistas o subcontratistas a las cuales la Autoridad Administrativa de Trabajo, en el respectivo procedimiento sancionador, les haya cancelado el registro como consecuencia de haber sido declaradas infractoras a las normas de tercerización.

Si producto de la desnaturalización de la tercerización, una empresa tercerizadora sufre la cancelación de su registro por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se encontrará impedida de desplazar trabajadores. El Ministerio publica una lista de las empresas de tercerización cuyo registro ha sido cancelado, con el fin que las empresas usuarias o principales que hayan contratado con alguna de aquéllas, concluyan su contrato a más tardar a los 30 días calendario de haberse publicado la cancelación del registro, de lo contrario, se entenderá desnaturalizada la tercerización y se considerará que los trabajadores desplazados son el personal de la empresa usuaria.

2.4. Definición de términos básicos

1. **A contrario sensu:** Argumento que parte de la oposición entre dos hechos para concluir del uno lo contrario de lo que ya se sabe del otro. (Diccionario de Derecho, 2018).
2. **Apelación:** Se entiende por apelación al acto por el que la parte que se considera perjudicada por una resolución acude al órgano superior jerárquico al que la dictó intentando su modificación. Traslativamente, se considera también apelación a toda la actividad a desarrollar para que ese superior jerárquico resuelva. (Diccionario de Derecho, 2018).
3. **Casación:** Recurso contra una decisión en última instancia elevado ante la Corte de Casación y fundado en la violación de la ley, en el exceso de poder, en la incompetencia, en la inobservancia de las formas, en la falta de fundamentación legal, en la contrariedad de fallos o en la falta de fundamento jurídico. (Diccionario de Derecho, 2018).
4. **Contestación:** Escrito en el que el demandado evalúa el traslado de la demanda y da respuesta a ésta.

5. **Contrademanda:** Demanda que el reo hace valer contra el actor en el mismo juicio en que es demandado.
6. **Contrato:** Acuerdo celebrado entre dos o más personas por medio del cual se imponen o se transfieren una obligación o un derecho.
7. **Fallo:** Resolución pronunciada por un juez, magistrado o árbitro. La sentencia es una providencia judicial que decide sobre las pretensiones de la demanda o las excepciones que no tienen el carácter de previas, cualquiera que sea la instancia en que se pronuncie, o resuelve uno de los recursos extraordinarios. El laudo arbitral es la decisión a través de la cual se decide por árbitros una controversia susceptible de transacción, surgida entre personas capaces de transigir. (Diccionario de Derecho, 2018).
8. **Incoar:** Iniciar un proceso.
9. **Indemnización:** Cantidad que debe entregarse a una persona para compensarla de un daño o perjuicio que se le ha ocasionado.
10. **Instancia:** Ejercicio de la acción judicial desde la demanda hasta la sentencia definitiva.
11. **Jornada de trabajo:** Duración máxima que la ley permite trabajar a una persona.
12. **Jornal:** Una de las formas de retribución del trabajo. La Academia lo define como estipendio que gana el trabajador por cada día de trabajo.
13. **Juzgado:** Órgano estatal atendido por una sola persona y encargado en primera o única instancia de la administración de justicia. El Tribunal que consta de un solo Juez o sea el órgano de la administración de Justicia

que tiene a la cabeza a un solo Juez, que es quien conoce de los juicios y pronuncia las sentencias. (Diccionario de Derecho, 2018)

14. **Laboral:** Del latín labor - trabajo. Relativo o perteneciente al trabajo. La Academia lo conecta con los aspectos económicos, sociales y jurídicos de aquella fundamental actividad humana para la propia subsistencia y para el sostenimiento colectivo. De ahí que este adjetivo haya sido adoptado por una corriente en aumento para calificar, en igualdad idiomática y técnica con los Derechos Civil, Penal, Mercantil y Procesal, entre otras ramas jurídicas, como Derecho Laboral, el que estudia y rige las relaciones obrero patronal e instituciones conexas. (Diccionario de Derecho, 2018)
15. **Ley:** Constituye la ley una de las fuentes, tal vez la principal, del Derecho. En sentido amplio, se entiende por ley toda norma jurídica reguladora de los actos y de las relaciones humanas, aplicable en determinados tiempo y lugar.
16. **Reposición judicial:** Es la reincorporación de un trabajador a su centro de labores en razón a un mandato judicial.
17. **Salario básico:** Retribución laboral, que, como cantidad mínima, se fija en los convenios colectivos de condiciones de trabajo.
18. **Subordinación:** Sometimiento o sujeción a poder, mando u orden de superior o más fuerte. Dependencia. Situación o carácter de lo accesorio. Inferioridad en importancia, valor o interés. (Diccionario de Derecho, 2018)
19. **Tercerización laboral:** Es una práctica llevada a cabo por una empresa cuando contrata a otra empresa para que preste un servicio que, en un principio, debería ser brindado por ella misma. Este proceso suele

realizarse con el objetivo de reducir los costos. (Diccionario de Derecho, 2018)

20. **Trabajador:** Persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio. (Arce Ortiz, 2008)

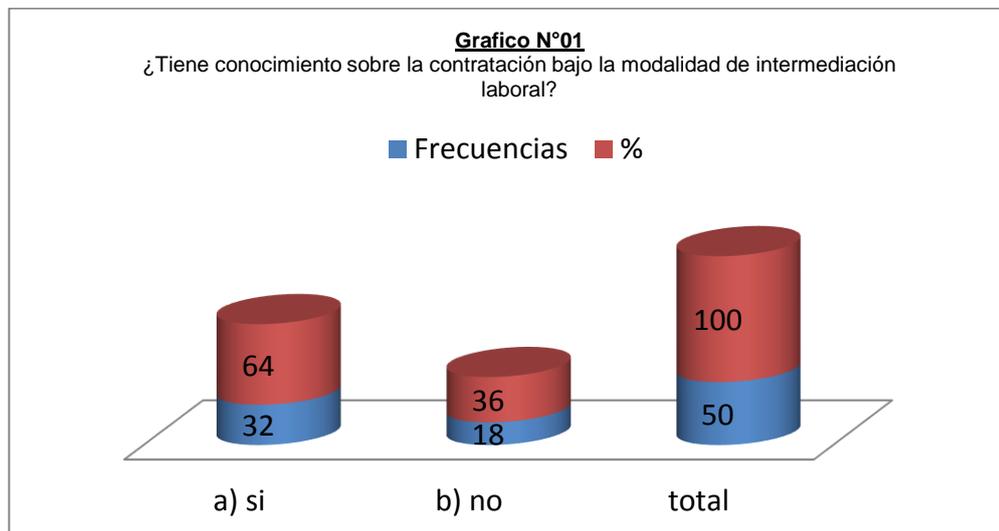
CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1. Análisis de Tablas y Gráficos

Tabla N° 01: ¿Tiene conocimiento sobre la contratación bajo la modalidad de intermediación laboral?

Ítems	Frecuencias	%
a) Si	32	64
b) No	18	36
Total	50	100

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores repuestos y funcionarios de la EPS GRAU S.A – Piura



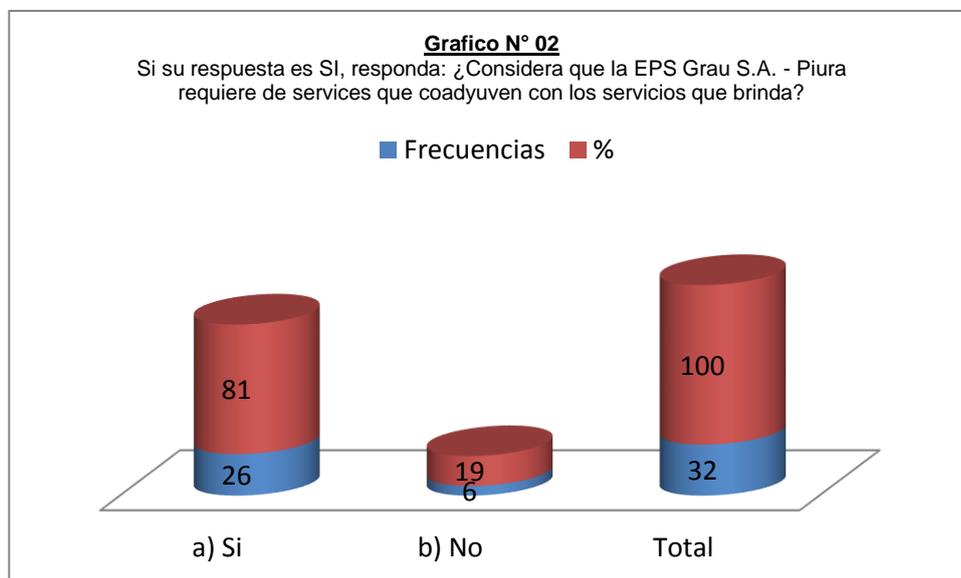
Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores repuestos y funcionarios de la EPS GRAU S.A - Piura

Interpretación: El gráfico muestra que el 64% de la muestra, responden que conocen respecto a la contratación bajo la modalidad de intermediación laboral; y el 36% desconoce dicha modalidad de contratación. Por tanto, inferimos que la mayoría de ciudadanos conocen sobre la intermediación laboral.

Tabla N° 02: Si su respuesta es SI, responda: ¿Considera que la EPS Grau S.A. - Piura requiere de servicios que coadyuven con los servicios que brinda?

Items	Frecuencias	%
a) Si	26	81
b) No	6	19
Total	32	100

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores repuestos y funcionarios de la EPS GRAU S.A – Piura



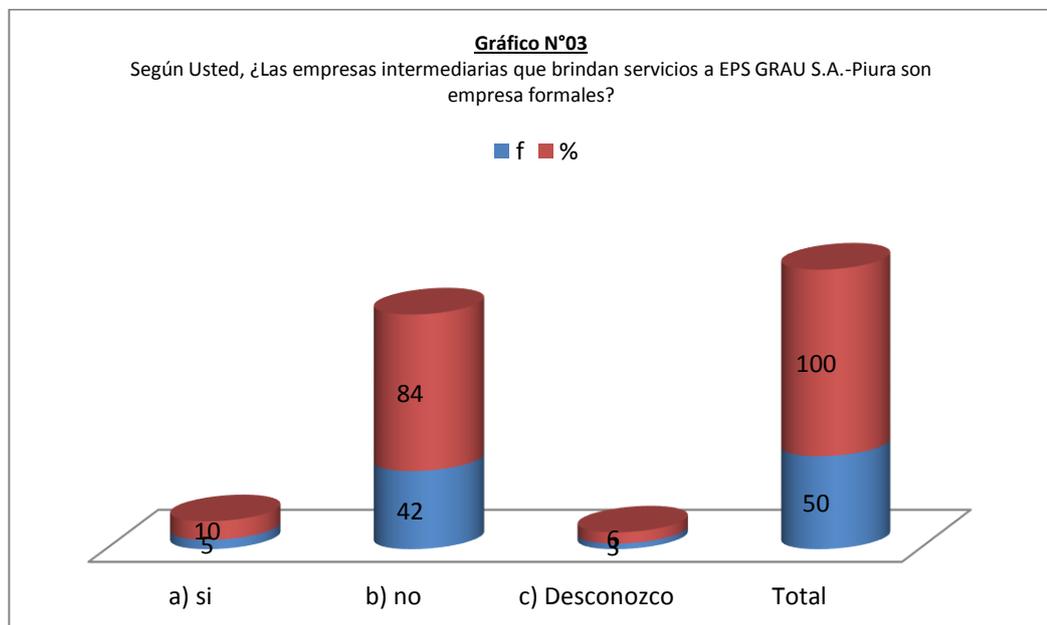
Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores repuestos y funcionarios de la EPS GRAU S.A - Piura

Interpretación: El gráfico muestra que el 81% de la muestra, consideran que la EPS GRAU S.A. – Piura necesita el apoyo de unos servicios para cumplir con sus funciones; y el 19% desconoce al respecto. Por tanto, inferimos que la mayoría de trabajadores consideran que la empresa requiere necesariamente la contratación de servicios.

Tabla N° 03: Según Usted, ¿Las empresas intermediadoras que brindan servicios a EPS GRAU S.A. - Piura son empresas formales?

Items	f	%
a) Si	14	28
b) No	26	52
c) Desconozco	10	20
Total	50	100

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores repuestos y funcionarios de la EPS GRAU S.A – Piura



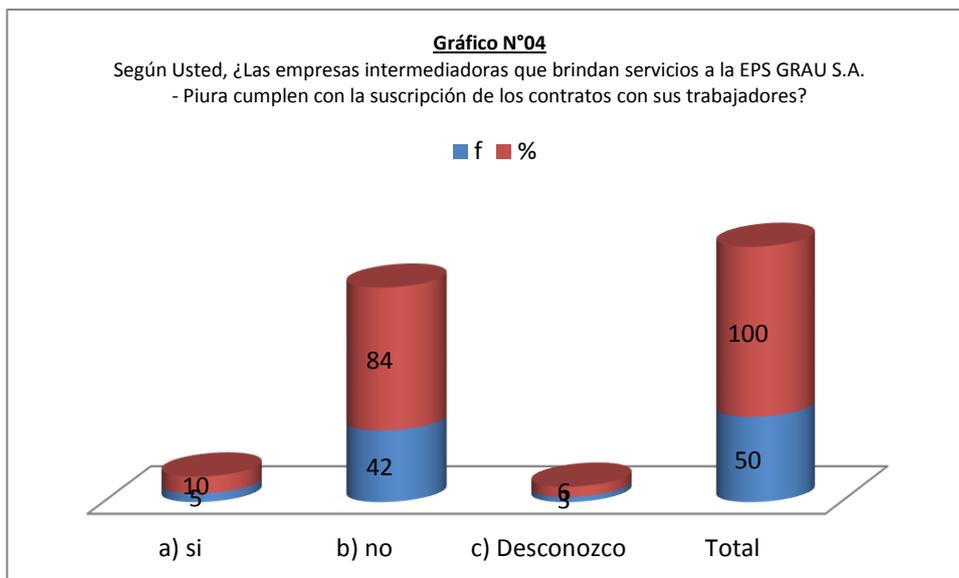
Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores repuestos y funcionarios de la EPS GRAU S.A - Piura

Interpretación: El gráfico muestra que el 28% de la muestra, refieren que las empresas intermediadoras con las que trabaja la EPS GRAU S.A – Piura son formales; el 52% considera que son empresas informales y el 20% desconoce al respecto. Por tanto, inferimos que la mayoría de trabajadores tienen pleno conocimiento que las empresas intermediadoras que brindan servicios a EPS GRAU S.A. - Piura son empresas informales.

Tabla N° 04: Según Usted, ¿Las empresas intermediadoras que brindan servicios a la EPS GRAU S.A. - Piura cumplen con la suscripción de los contratos con sus trabajadores?

Items	f	%
a) Si	5	10
b) No	42	84
c) Desconozco	3	6
Total	50	100

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores repuestos y funcionarios de la EPS GRAU S.A – Piura



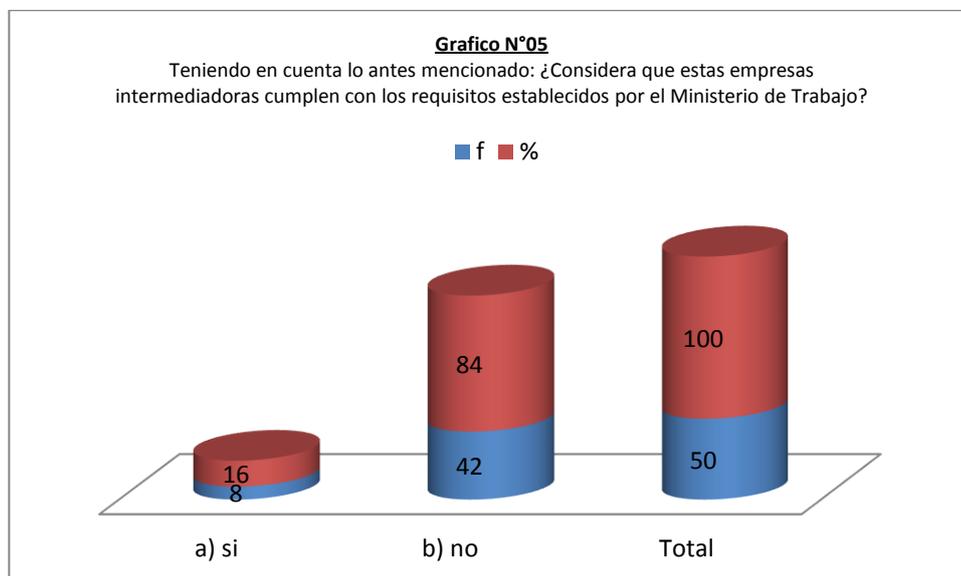
Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores repuestos y funcionarios de la EPS GRAU S.A - Piura

Interpretación: Según el gráfico, el 10%, de la muestra refiere que las empresas intermediadoras con las que trabaja la EPS GRAU S.A – Piura cumplen con la suscripción de contratos; el 84% indican que no firman contrato y el 6% desconoce del tema. Por tanto, inferimos que la mayoría de trabajadores tienen pleno conocimiento que las empresas intermediadoras que brindan servicios a EPS GRAU S.A. - Piura no cumplen con la suscripción de los contratos con sus trabajadores.

Tabla N° 05: Teniendo en cuenta lo antes mencionado: ¿Considera que estas empresas intermediadoras cumplen con los requisitos establecidos por el Ministerio de Trabajo?

Items	f	%
a) si	8	16
b) no	42	84
Total	50	100

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores repuestos y funcionarios de la EPS GRAU S.A – Piura



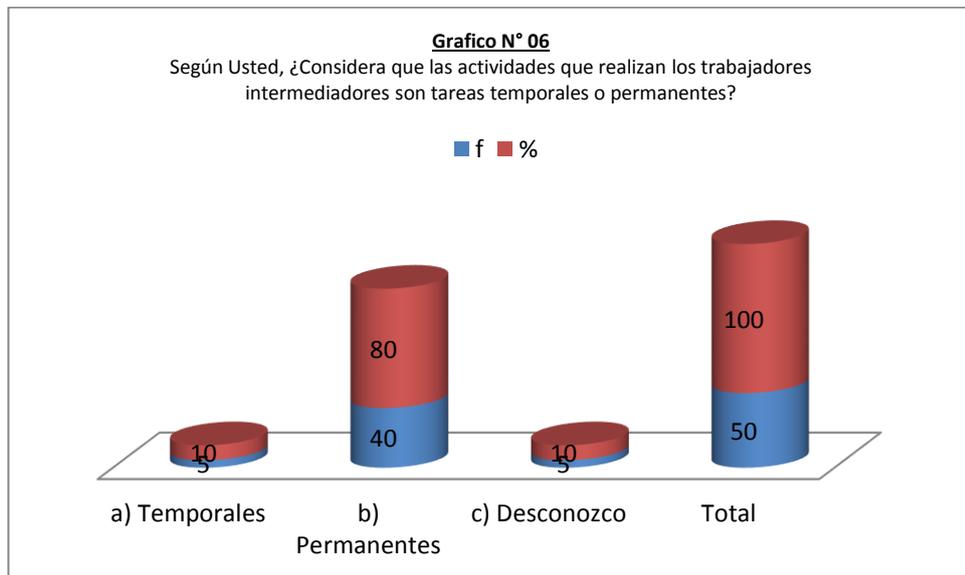
Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores repuestos y funcionarios de la EPS GRAU S.A - Piura

Interpretación: Según el gráfico, el 16% de la muestra, refieren que las empresas intermediadoras con las que trabaja la EPS GRAU S.A – Piura no cumplen con los requisitos establecidos por el Ministerio de Trabajo, mientras que el 84% indican que estas empresas no cumplen con los requisitos. Por tanto, inferimos que la mayoría de trabajadores tienen pleno conocimiento que las empresas intermediadoras que brindan servicios a EPS GRAU S.A. - Piura no cumplen con los requisitos exigidos por el MINTRA.

Tabla N° 06: Según Usted, ¿Considera que las actividades que realizan los trabajadores intermediadores son tareas temporales o permanentes?

Items	f	%
a) Temporales	5	10
b) Permanentes	40	80
c) Desconozco	5	10
Total	50	100

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores repuestos y funcionarios de la EPS GRAU S.A – Piura



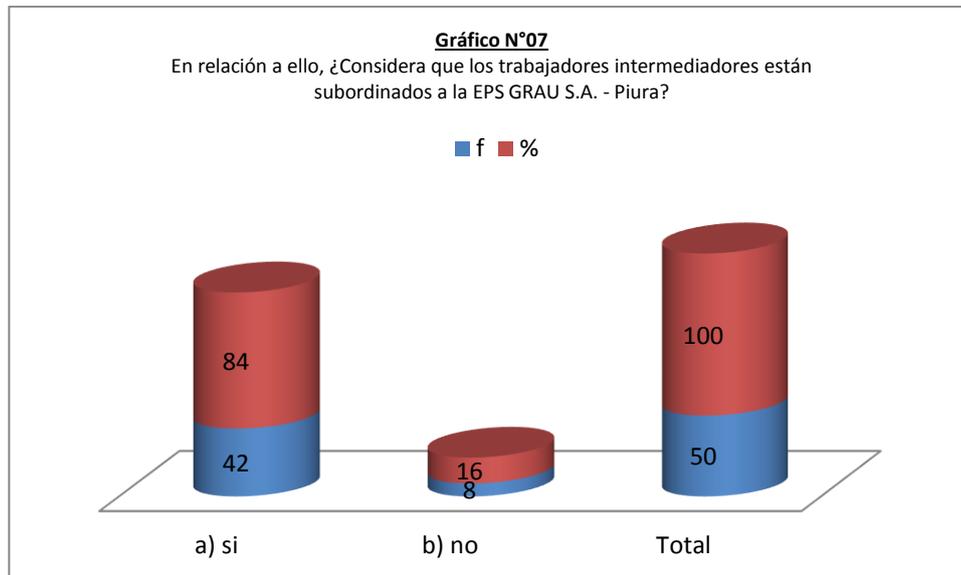
Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores repuestos y funcionarios de la EPS GRAU S.A - Piura

Interpretación: Según el gráfico, el 10% de la muestra, refieren que las actividades que realizan los trabajadores intermediadores, son temporales, mientras que el 80% indican que realizan actividades permanentes y el 10% desconoce del tema. Por tanto, inferimos que la mayoría de trabajadores viene realizando funciones permanentes, hechos que se contradicen con la naturaleza de la contratación de intermediación laboral.

Tabla N° 07: En relación a ello, ¿Considera que los trabajadores intermediadores están subordinados a la EPS GRAU S.A. - Piura?

Items	f	%
a) si	42	84
b) no	8	16
Total	50	100

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores repuestos y funcionarios de la EPS GRAU S.A – Piura



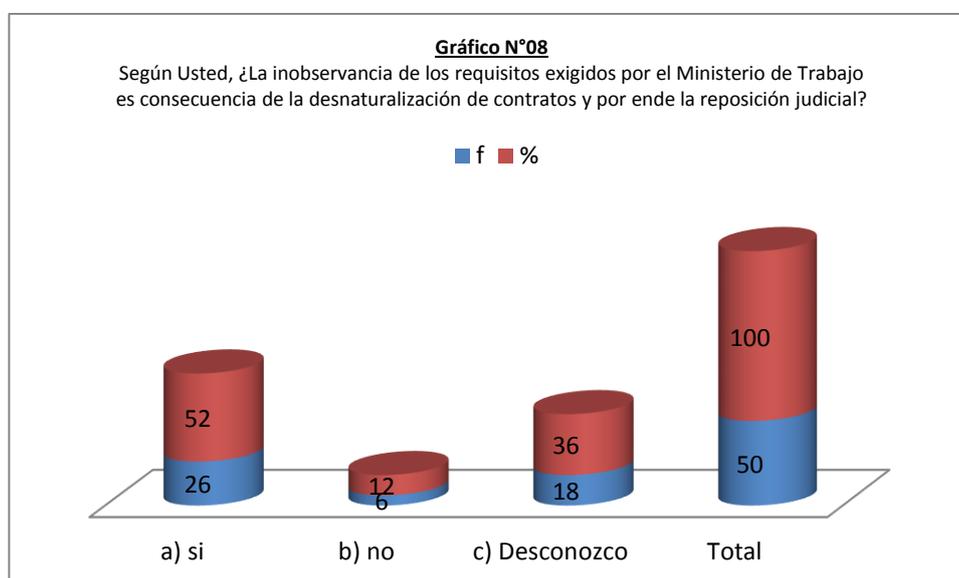
Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores repuestos y funcionarios de la EPS GRAU S.A - Piura

Interpretación: Según el gráfico, el 84% de la muestra, refieren que los trabajadores intermediadores están bajo subordinación laboral de la EPS GRAU S.A., mientras que el 16% indican que no hay vínculo laboral. Por tanto, inferimos que la mayoría de trabajadores viene realizando funciones permanentes bajo subordinación laboral de la EPS GRAU S.A., motivo por el cual se vienen desnaturalizando los contratos.

Tabla N° 08: Según Usted, ¿La inobservancia de los requisitos exigidos por el Ministerio de Trabajo es consecuencia de la desnaturalización de contratos y por ende la reposición judicial?

Items	f	%
a) si	26	52
b) no	6	12
c) en parte	18	36
Total	50	100

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores repuestos y funcionarios de la EPS GRAU S.A – Piura



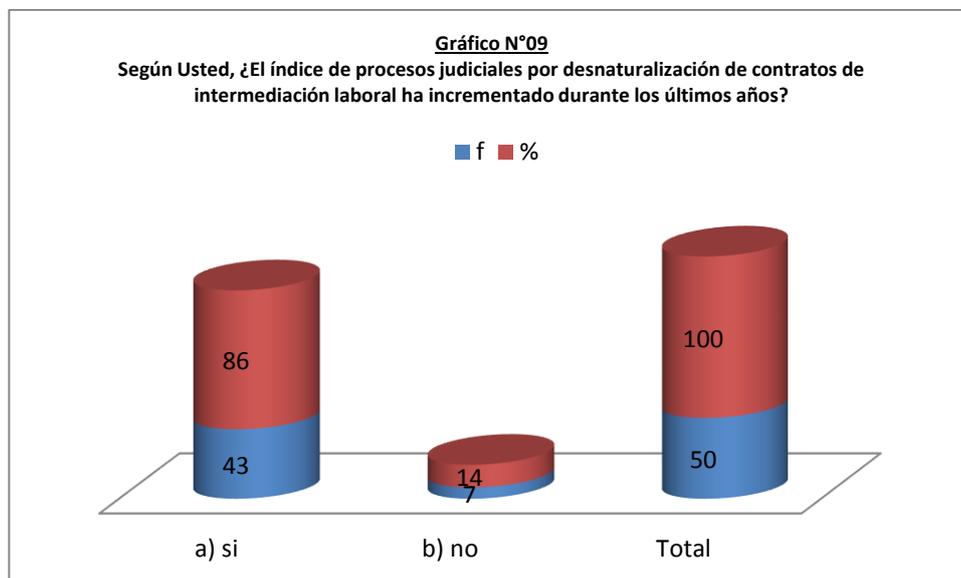
Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores repuestos y funcionarios de la EPS GRAU S.A - Piura

Interpretación: Según el gráfico, el 52% de la muestra, refieren que la inobservancia de los requisitos exigidos por el Ministerio de Trabajo han sido consecuencia de desnaturalización de contratos y reposición judicial, el 12% indican que no ha sido consecuencia de desnaturalización laboral y reposición judicial, mientras que el 36% desconoce el tema. Por tanto, inferimos que la mayoría de trabajadores tiene pleno conocimiento que la inobservancia de los requisitos exigidos por el MINTRA han sido consecuencia de desnaturalización de contratos y reposición judicial.

Tabla N° 09: Según Usted, ¿El índice de procesos judiciales por desnaturalización de contratos de intermediación laboral ha incrementado durante los últimos años?

Items	F	%
a) si	43	86
b) no	7	14
Total	50	100

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores repuestos y funcionarios de la EPS GRAU S.A – Piura



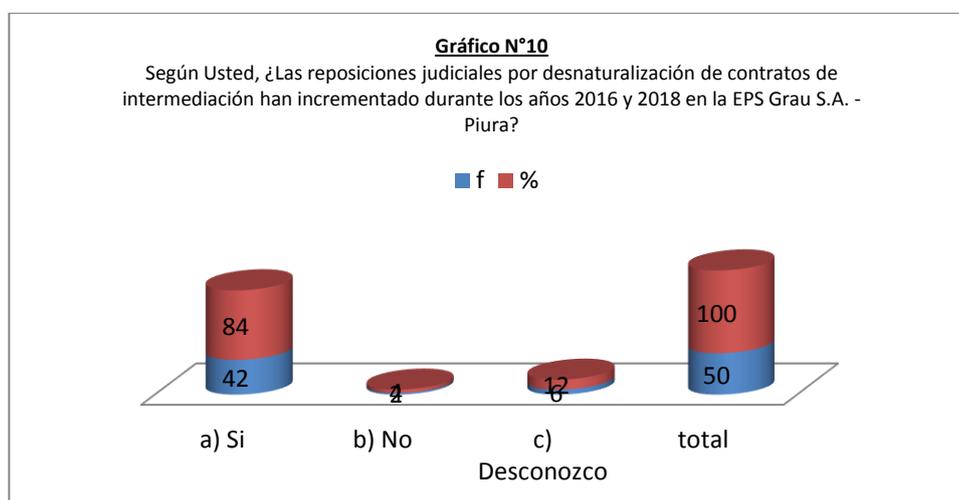
Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores repuestos y funcionarios de la EPS GRAU S.A - Piura

Interpretación: Según el gráfico, el 86% de la muestra, refieren que el índice de procesos judiciales por desnaturalización de contratos de intermediación laboral ha incrementado durante los últimos años y el 14% indican que no ha incrementado. Por tanto, inferimos que la mayoría de trabajadores tiene pleno conocimiento el número de procesos judiciales por desnaturalización de contratos de intermediación laboral ha ido incrementado durante los últimos años 2016 y 2018.

Tabla N° 10: Según Usted, ¿Las reposiciones judiciales por desnaturalización de contratos de intermediación han incrementado durante los años 2016 y 2018 en la EPS Grau S.A. - Piura?.

Items	f	%
a) Si	42	84
b) No	2	4
c) Desconozco	6	12
Total	50	100

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores repuestos y funcionarios de la EPS GRAU S.A – Piura



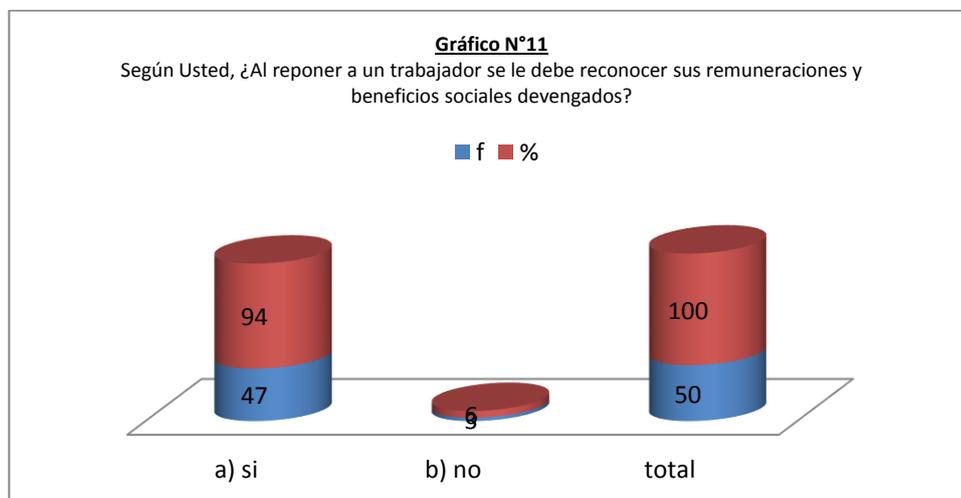
Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores repuestos y funcionarios de la EPS GRAU S.A - Piura

Interpretación: Según el gráfico, el 84% de la muestra, refieren que las reposiciones judiciales por desnaturalización de contratos de intermediación han incrementado durante los años 2016 y 2018 en la EPS Grau S.A. – Piura, el 4% indican que no ha incrementado y el 12% desconoce del tema. Por tanto, inferimos que la mayoría de trabajadores tiene pleno conocimiento el índice de reposiciones judiciales por desnaturalización de contratos de intermediación han incrementado durante los años 2016 y 2018 en la EPS Grau S.A. - Piura.

Tabla N° 11: Según Usted, ¿Al reponer a un trabajador se le debe reconocer sus remuneraciones y beneficios sociales devengados?

Items	f	%
a) si	47	94
b) no	3	6
total	50	100

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores repuestos y funcionarios de la EPS GRAU S.A – Piura



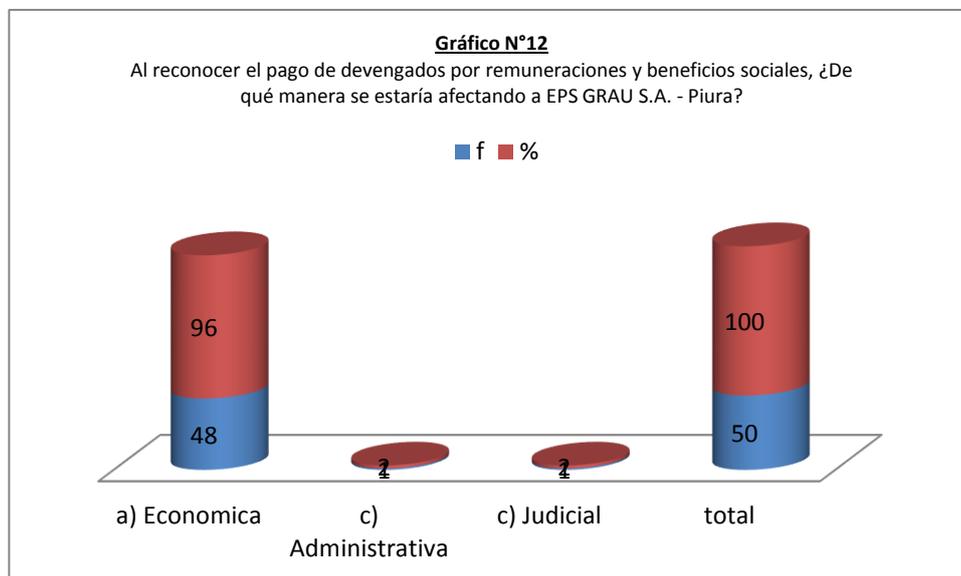
Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores repuestos y funcionarios de la EPS GRAU S.A - Piura

Interpretación: Según el gráfico, el 94% de la muestra, refieren que al reponer a un trabajador se le debe reconocer sus remuneraciones y beneficios sociales devengados y el 6% indican que no les corresponde. Por tanto, inferimos que la mayoría de trabajadores tiene pleno conocimiento que al efectuarse una reposición judicial por desnaturalización de contratos le corresponde al trabajador sus remuneraciones y beneficios sociales devengados.

Tabla N° 12: Al reconocer el pago de devengados por remuneraciones y beneficios sociales, ¿De qué manera se estaría afectando a EPS GRAU S.A. - Piura?

Items	f	%
a) Económica	48	96
c) Administrativa	1	2
c) Judicial	1	2
total	50	100

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores repuestos y funcionarios de la EPS GRAU S.A - Piura



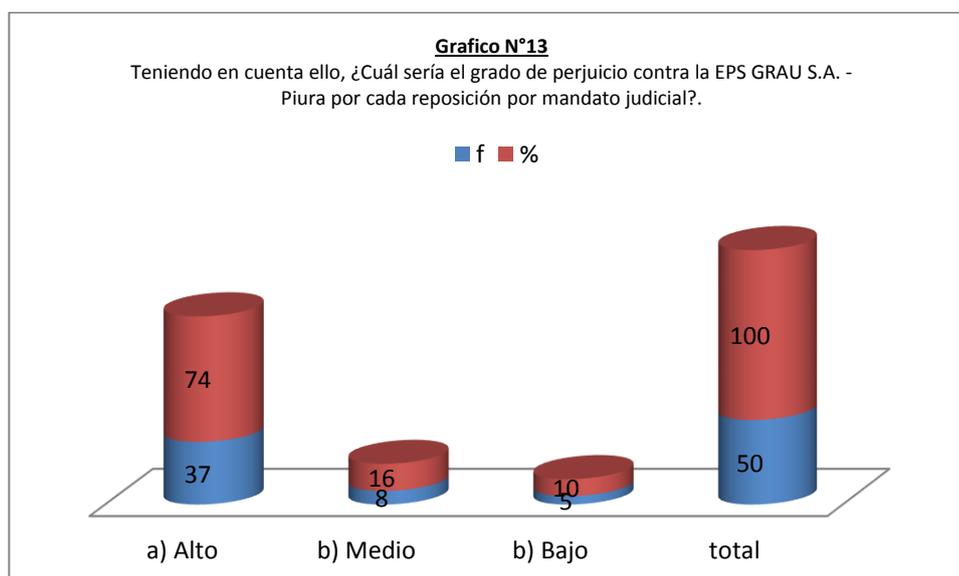
Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores repuestos y funcionarios de la EPS GRAU S.A - Piura

Interpretación: Según el gráfico, el 96% de la muestra refieren que al reconocer el pago de devengados por remuneraciones y beneficios sociales, la EPS GRAU S.A. se perjudica económicamente, el 2% indica que se perjudica administrativamente y el 2% restante señala que se perjudica judicialmente. Por tanto, inferimos que la mayoría de trabajadores tiene pleno conocimiento que al reconocer el pago de devengados por remuneraciones y beneficios sociales la empresa EPS GRAU S.A. se perjudica de manera económica, mucha más si está bajo reestructuración patrimonial.

Tabla N° 13: Teniendo en cuenta ello, ¿Cuál sería el grado de perjuicio contra la EPS GRAU S.A. - Piura por cada reposición por mandato judicial?.

Items	f	%
a) Alto	37	74
b) Medio	8	16
b) Bajo	5	10
Total	50	100

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores repuestos y funcionarios de la EPS GRAU S.A – Piura



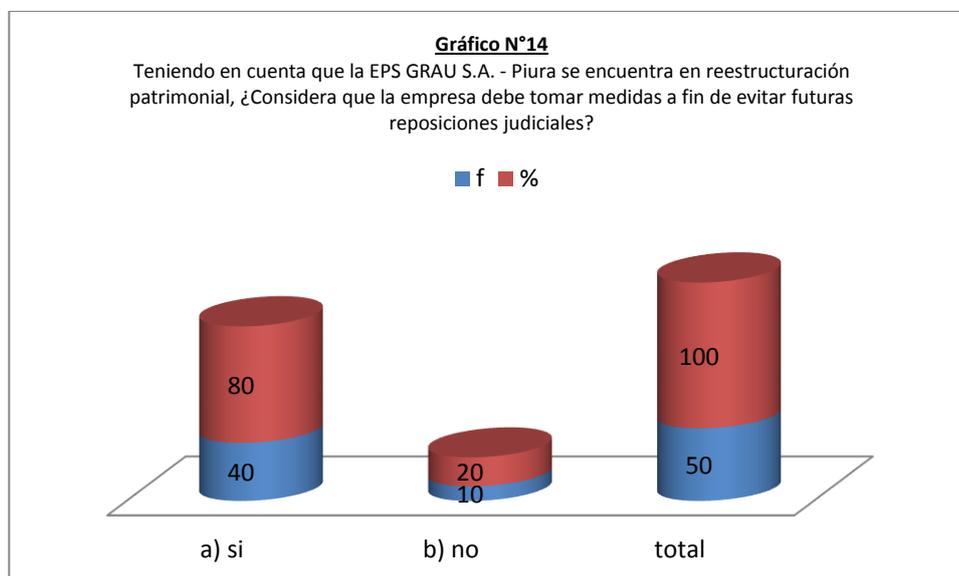
Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores repuestos y funcionarios de la EPS GRAU S.A - Piura

Interpretación: Según el gráfico, el 74% de la muestra, consideran que el grado de perjuicio contra la EPS GRAU S.A. - Piura por cada reposición por mandato judicial es alto, el 16% indica se un perjuicio medio, y el 10% señala que es un perjuicio bajo. Por tanto, inferimos que la mayoría de trabajadores considera que es alto el grado de perjuicio contra la EPS GRAU S.A. - Piura por cada reposición por mandato judicial.

Tabla N° 14: Teniendo en cuenta que la EPS GRAU S.A. - Piura se encuentra en reestructuración patrimonial, ¿Considera que la empresa debe tomar medidas a fin de evitar futuras reposiciones judiciales?

Items	f	%
a) si	40	80
b) no	10	20
total	50	100

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores repuestos y funcionarios de la EPS GRAU S.A – Piura



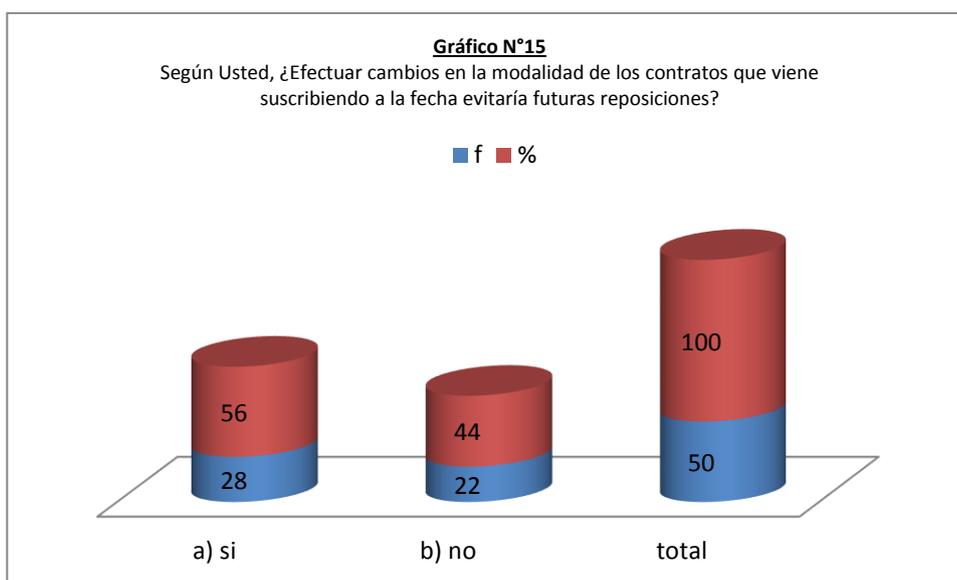
Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores repuestos y funcionarios de la EPS GRAU S.A - Piura

Interpretación: Según el gráfico, que el 80% de la muestra, consideran que teniendo en cuenta que la EPS GRAU S.A. - Piura se encuentra en reestructuración patrimonial, la empresa debe tomar medidas a fin de evitar futuras reposiciones judiciales, en cambio el 20% señala que no debe tomar medidas a futuro. Por tanto, inferimos que la mayoría de trabajadores tiene pleno conocimiento que teniendo en cuenta que la EPS GRAU S.A. - Piura se encuentra en reestructuración patrimonial, ésta debe tomar medidas a fin de evitar futuras reposiciones judiciales y evitar el incremento de perjuicio.

Tabla N° 15: Según Usted, ¿Efectuar cambios en la modalidad de los contratos que viene suscribiendo a la fecha evitaría futuras reposiciones?

Items	f	%
a) si	28	56
b) no	22	44
Total	50	100

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores repuestos y funcionarios de la EPS GRAU S.A – Piura



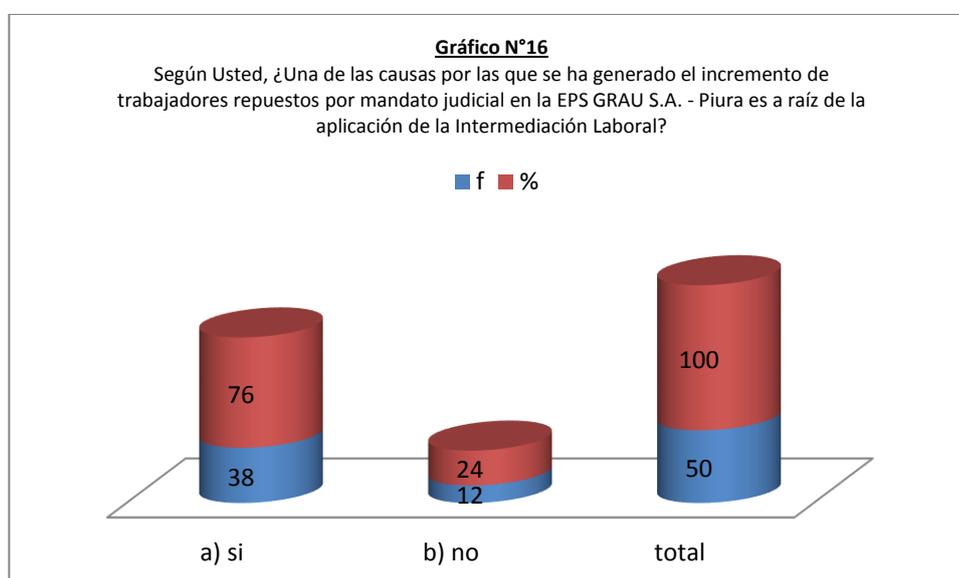
Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores repuestos y funcionarios de la EPS GRAU S.A - Piura

Interpretación: Según el gráfico, el 56% de la muestra, considera que, efectuar cambios en la modalidad de los contratos que viene suscribiendo a la fecha evitaría futuras reposiciones, en cambio el 44% señala que no se debe cambiar la modalidad. Por tanto, inferimos que la mayoría de trabajadores considera necesario efectuar cambios en la modalidad de los contratos que viene suscribiendo a la fecha evitaría futuras reposiciones y así evitar la desnaturalización de contratos y por ende reposiciones judiciales con la EPS GRAU S.A.- Piura.

Tabla N° 16: Según Usted, ¿Una de las causas por las que se ha generado el incremento de trabajadores repuestos por mandato judicial en la EPS GRAU S.A. - Piura es a raíz de la aplicación de la Intermediación Laboral?

Items	f	%
a) si	38	76
b) no	12	24
Total	50	100

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores repuestos y funcionarios de la EPS GRAU S.A – Piura



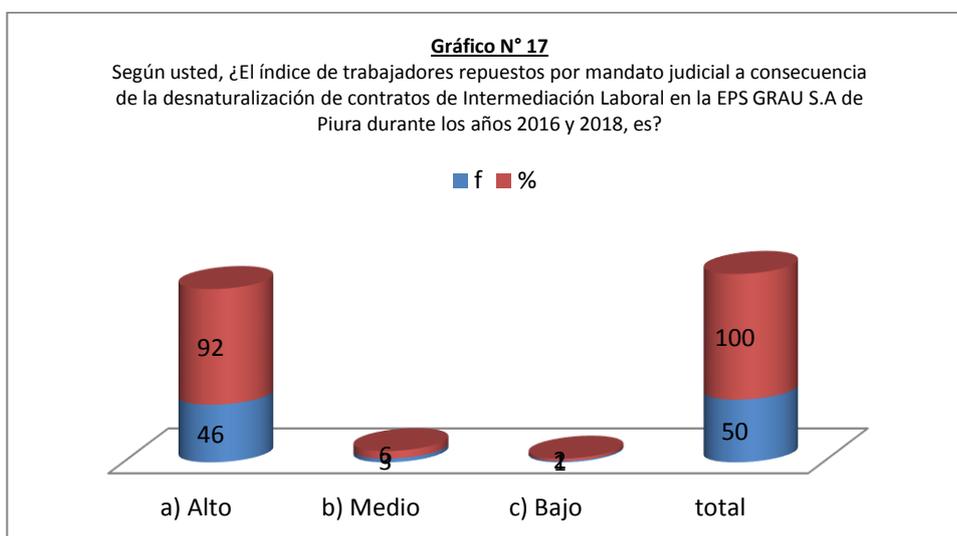
Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores repuestos y funcionarios de la EPS GRAU S.A - Piura

Interpretación: Según el gráfico, el 76% de la muestra, considera que, una de las causas por las que se ha generado el incremento de trabajadores repuestos por mandato judicial en la EPS GRAU S.A. - Piura es a raíz de la aplicación de la Intermediación Laboral, en cambio el 24% consideran que son otras las consecuencias. Por tanto, inferimos que la mayoría de trabajadores consideran que una de las principales causas por las que se ha generado el incremento de trabajadores repuestos por mandato judicial en la EPS GRAU S.A. - Piura durante estos últimos años es a raíz de la mala aplicación de la Intermediación Laboral.

Tabla N° 17: Según usted, ¿El índice de trabajadores repuestos por mandato judicial a consecuencia de la desnaturalización de contratos de Intermediación Laboral en la EPS GRAU S.A de Piura durante los años 2016 y 2018, es?

Items	f	%
a) Alto	46	92
b) Medio	3	6
c) Bajo	1	2
Total	50	100

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores repuestos y funcionarios de la EPS GRAU S.A – Piura



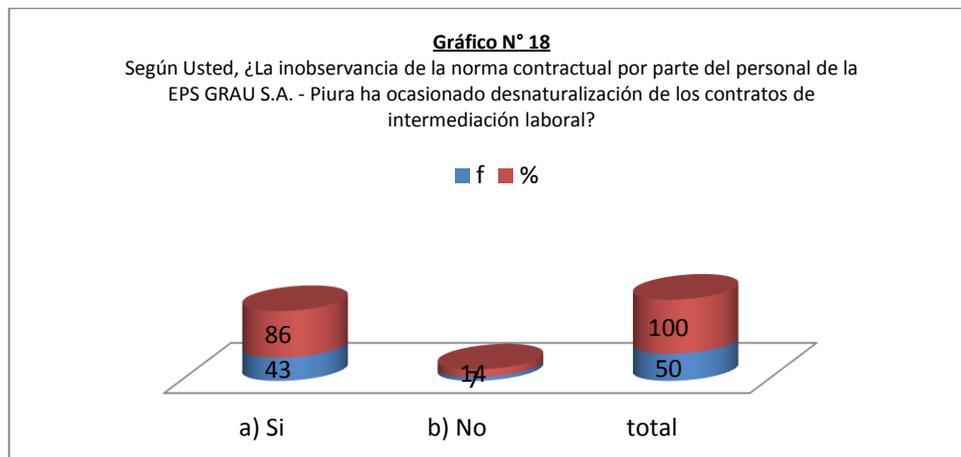
Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores repuestos y funcionarios de la EPS GRAU S.A - Piura

Interpretación: Según el gráfico, el 92% de la muestra, consideran que el índice de trabajadores repuestos por mandato judicial a consecuencia de la desnaturalización de contratos de Intermediación Laboral en la EPS GRAU S.A de Piura durante los años 2016 y 2018, es alto, el 6% consideran que es medio, en cambio el 2% consideran que ha sido bajo. Por tanto, inferimos que la mayoría de trabajadores tiene pleno conocimiento que es alto el índice de trabajadores repuestos por mandato judicial a consecuencia de la desnaturalización de contratos de Intermediación Laboral en la EPS GRAU S.A de Piura durante los años 2016 y 2018.

Tabla N° 18: Según Usted, ¿La inobservancia de la norma contractual por parte del personal de la EPS GRAU S.A. - Piura ha ocasionado desnaturalización de los contratos de intermediación laboral?

Items	f	%
a) Si	43	86
b) No	7	14
total	50	100

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores repuestos y funcionarios de la EPS GRAU S.A – Piura



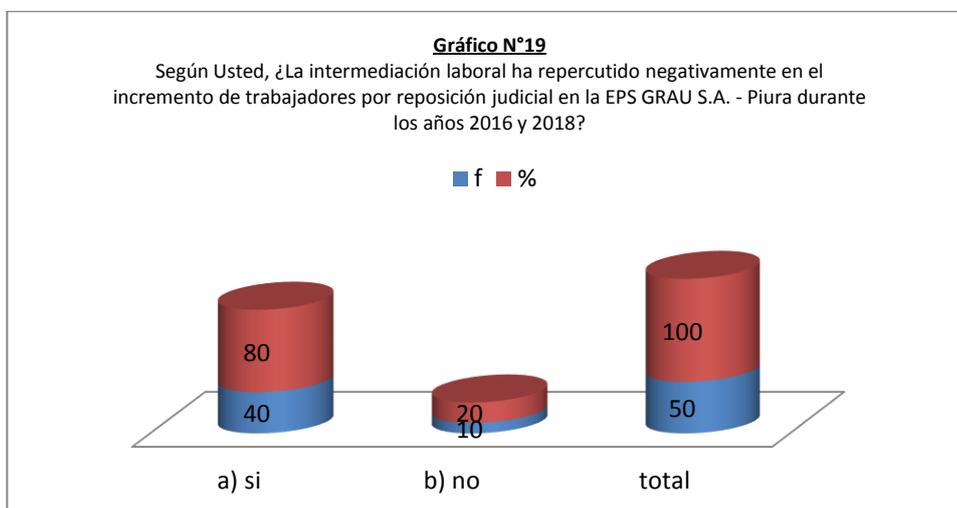
Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores repuestos y funcionarios de la EPS GRAU S.A - Piura

Interpretación: Según el gráfico, el 86% de la muestra, considera que, la inobservancia de la norma contractual por parte del personal de la EPS GRAU S.A. - Piura ha ocasionado desnaturalización de los contratos de intermediación laboral, en cambio el 14% consideran que han sido por otras circunstancias. Por tanto, inferimos que la mayoría de trabajadores tiene pleno conocimiento que la inobservancia de la norma contractual por parte del personal de la EPS GRAU S.A. - Piura ha ocasionado desnaturalización de los contratos de intermediación laboral durante los años 2016 y 2018.

Tabla N° 19: Según Usted, ¿La intermediación laboral ha repercutido negativamente en el incremento de trabajadores por reposición judicial en la EPS GRAU S.A. - Piura durante los años 2016 y 2018

Items	F	%
a) si	40	80
b) no	10	20
Total	50	100

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores repuestos y funcionarios de la EPS GRAU S.A – Piura



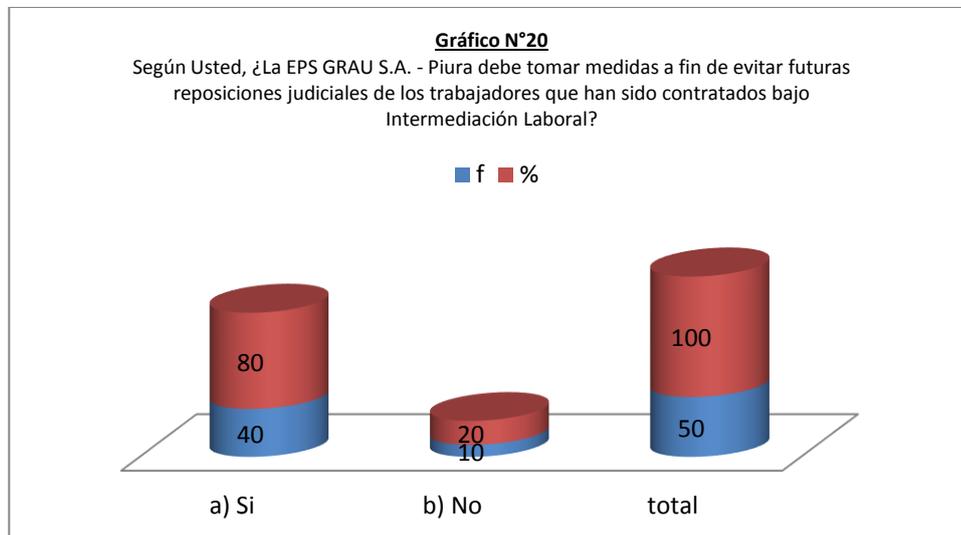
Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores repuestos y funcionarios de la EPS GRAU S.A - Piura

Interpretación: Según el gráfico, el 80% de la muestra, considera que la intermediación laboral ha repercutido negativamente en el incremento de trabajadores por reposición judicial, en cambio el 20% consideran que la intermediación laboral no ha repercutido negativamente. Por tanto, inferimos que la mayoría de trabajadores tiene pleno conocimiento que la intermediación laboral ha repercutido negativamente en el incremento de trabajadores por reposición judicial en la EPS GRAU S.A. - Piura durante los años 2016 y 2018.

Tabla N° 20: Según Usted, ¿La EPS GRAU S.A. - Piura debe tomar medidas a fin de evitar futuras reposiciones judiciales de los trabajadores que han sido contratados bajo Intermediación Laboral?

Items	f	%
a) Si	40	80
b) No	10	20
Total	50	100

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores repuestos y funcionarios de la EPS GRAU S.A – Piura



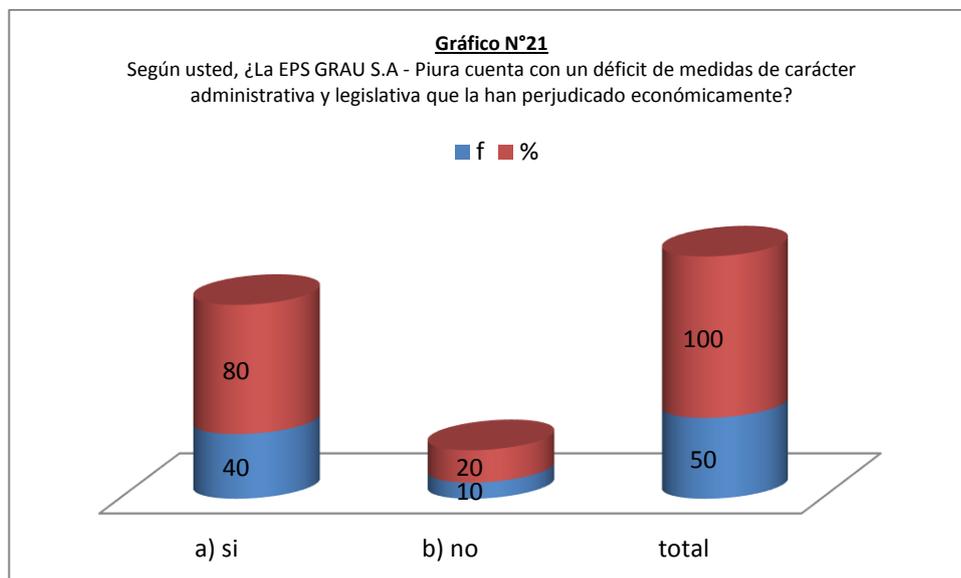
Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores repuestos y funcionarios de la EPS GRAU S.A - Piura

Interpretación: Según el gráfico, el 80% de la muestra, considera que, la EPS GRAU S.A. - Piura debe tomar medidas a fin de evitar futuras reposiciones judiciales de los trabajadores que han sido contratados bajo Intermediación Laboral, y 20% consideran que no es necesario. Por tanto, inferimos que la mayoría de trabajadores tiene pleno conocimiento que la EPS GRAU S.A. - Piura necesita y debe tomar medidas a fin de evitar futuras reposiciones judiciales de los trabajadores que han sido contratados bajo Intermediación Laboral y así evitar el incremento del perjuicio económico.

Tabla N° 21: Según usted, ¿La EPS GRAU S.A - Piura cuenta con un déficit de medidas de carácter administrativa y legislativa que la han perjudicado económicamente?

Items	f	%
a) si	40	80
b) no	10	20
Total	50	100

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores repuestos y funcionarios de la EPS GRAU S.A – Piura



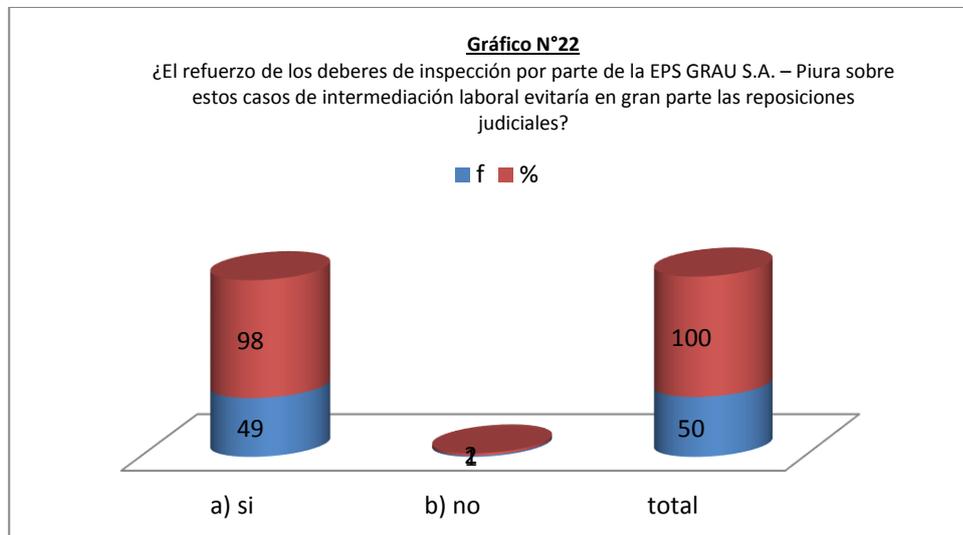
Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores repuestos y funcionarios de la EPS GRAU S.A - Piura

Interpretación: Según el gráfico, el 80% de la muestra, consideran que la EPS GRAU S.A - Piura cuenta con un déficit de medidas de carácter administrativa y legislativa que la han perjudicado económicamente, y 20% considera que no. Por tanto, inferimos que la mayoría de trabajadores tiene pleno conocimiento que la EPS GRAU S.A - Piura cuenta con un notable déficit de medidas de carácter administrativa y legislativa que la han perjudicado económicamente.

Tabla N° 22: ¿El refuerzo de los deberes de inspección por parte de la EPS GRAU S.A. – Piura sobre estos casos de intermediación laboral evitaría en gran parte las reposiciones judiciales?

Items	F	%
a) si	49	98
b) no	1	2
Total	50	100

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores repuestos y funcionarios de la EPS GRAU S.A – Piura



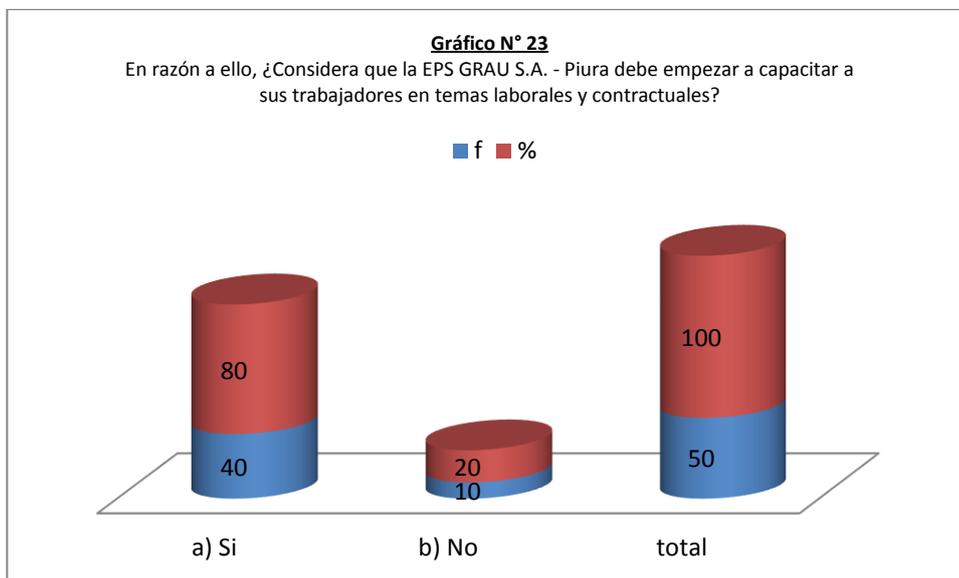
Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores repuestos y funcionarios de la EPS GRAU S.A - Piura

Interpretación: Según el gráfico, el 98%, de la muestra consideran que el refuerzo de los deberes de inspección por parte de la EPS GRAU S.A. – Piura sobre estos casos de intermediación laboral evitaría en gran parte las reposiciones judiciales, y 2% considera que no. Por tanto, inferimos que la mayoría considera que el refuerzo de los deberes de inspección por parte de la EPS GRAU S.A. – Piura sobre estos casos de intermediación laboral evitaría en gran parte las reposiciones judiciales y por ende se evitaría el perjuicio económico en la empresa.

Tabla N° 23: En razón a ello, ¿Considera que la EPS GRAU S.A. - Piura debe empezar a capacitar a sus trabajadores en temas laborales y contractuales?

Items	F	%
a) si	48	96
b) no	2	4
Total	50	100

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores repuestos y funcionarios de la EPS GRAU S.A – Piura



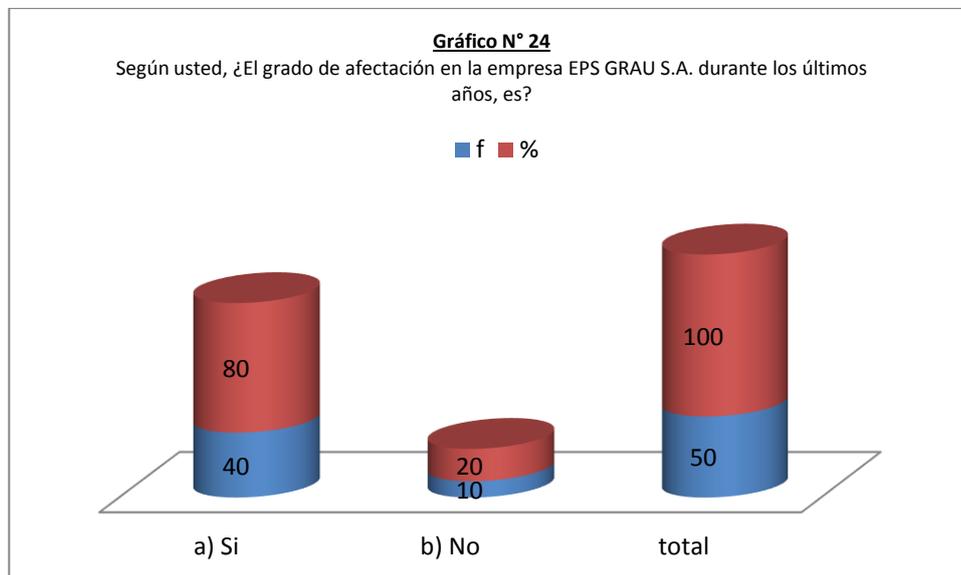
Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores repuestos y funcionarios de la EPS GRAU S.A - Piura

Interpretación: Según el gráfico, que el 98% de la muestra, consideran que el refuerzo de los deberes de inspección por parte de la EPS GRAU S.A. – Piura sobre estos casos de intermediación laboral evitaría en gran parte las reposiciones judiciales, y 2% considera que no. Por tanto, inferimos que la mayoría considera que el refuerzo de los deberes de inspección por parte de la EPS GRAU S.A. – Piura sobre estos casos de intermediación laboral evitaría en gran parte las reposiciones judiciales y por ende se evitaría el perjuicio económico en la empresa.

Tabla N° 24: Según usted, ¿El grado de afectación en la empresa EPS GRAU S.A. durante los últimos años, es?

Items	F	%
a) Mucho	40	80
b) Poco	10	20
b) Ninguno	0	0
Total	50	100

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores repuestos y funcionarios de la EPS GRAU S.A – Piura



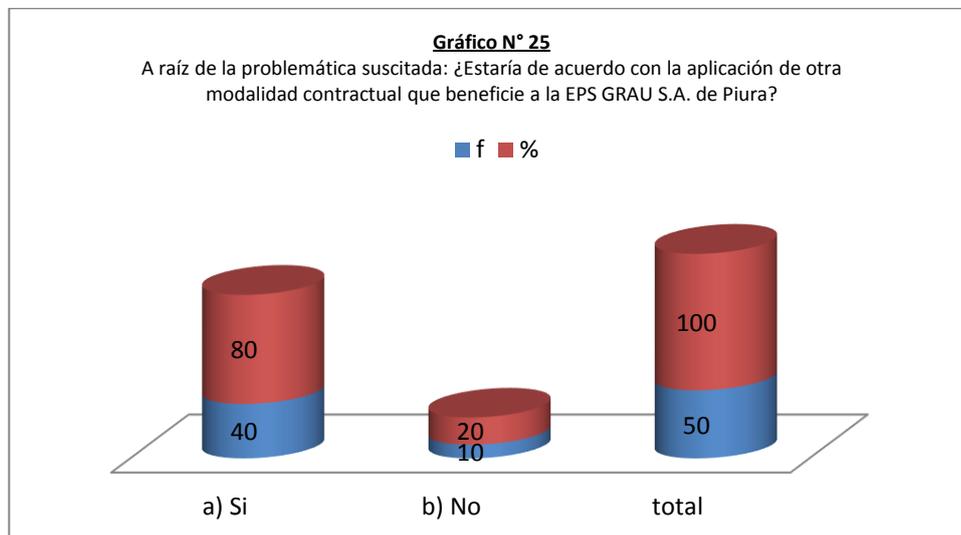
Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores repuestos y funcionarios de la EPS GRAU S.A - Piura

Interpretación: Según el gráfico, el 80% de la muestra, consideran que el grado de afectación en la empresa EPS GRAU S.A. durante los últimos años, es mucho, y 20% considera que poco. Por tanto, inferimos que la mayoría tiene pleno conocimiento que el grado de afectación en la empresa EPS GRAU S.A. durante los últimos años, es alto durante los años 2016 y 2018.

Tabla N° 25: A raíz de la problemática suscitada: ¿Estaría de acuerdo con la aplicación de otra modalidad contractual que beneficie a la EPS GRAU S.A. de Piura?

Items	F	%
a) Si	40	80
b) No	10	20
Total	50	100

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores repuestos y funcionarios de la EPS GRAU S.A – Piura



Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores repuestos y funcionarios de la EPS GRAU S.A - Piura

Interpretación: Según el gráfico, el 80% de la muestra, estarían de acuerdo con la aplicación de otra modalidad contractual que beneficie a la EPS GRAU S.A. de Piura, y 20% señalan que no. Por tanto, inferimos que la mayoría de trabajadores y funcionarios estarían de acuerdo con la aplicación de otra modalidad contractual que beneficie a la EPS GRAU S.A. de Piura y así evitar el desmedro de los derechos e intereses de la empresa.

3.2. Discusión de Resultados

De la revisión de los casos judiciales existentes contra EPS GRAU S.A.-Piura, se ha tomado en cuenta algunos casos en los que se ha podido evidenciar el perjuicio ocasionado contra dicha empresa, así como los motivos que han originado la desnaturalización de los trabajos y por ende la reposición judicial junto con el reconocimiento de los beneficios laborales devengados, hechos que han ocasionado un desmedro económico contra dicha empresa, los cuales paso a detallar a continuación:

1. Carlos Eduardo Dioses Juárez (Exp. N° 02172-2012-0-2001-JR-LA-01): Proceso Judicial que se encuentra en ejecución de sentencia, habiendo sido con resultado favorable para el demandante en primera y segunda instancia, reconociéndosele la suma de **S/ 89,000.47 Soles** por Beneficios Sociales y registro en planillas de trabajadores permanentes desde el 01/05/2006, EPS GRAU S.A.-Piura sustentó la apelación en que las actividades realizadas por el demandante son de naturaleza complementaria, toda vez que su contrato es de naturaleza de Intermediación Laboral.

De los actuados, se puede advertir que el demandante ha prestado servicios en una primera oportunidad como locador de servicios, los cuales no se computaron para otorgarle el derecho en primera instancia, sino que se atendió a las documentales en Parte Diario de Combustible en Motobombas (Firmado por el Jefe de Equipo Funcional de Mantenimiento en redes y obras civiles no apreciándose su nombre y apellido), los roles de turno, memorándums múltiples, los partes diarios, partes diarios de distribución de combustible de motobombas y reporte de trabajo de personal eventual de empresas externas de obras alcantarillado, que utiliza el

formato de EPS GRAU S.A. - Piura, se comprueba que el demandante prestó sus servicios como Operador de Motobomba, Operador y Mecánico de Mantenimiento, Mantenimiento de Redes de Agua Potable y Alcantarillado de Piura y Castilla y Montaje y Desmontaje de Pozos Profundos y Mantenimiento de Equipos Electromagnéticos; servicios que forman parte de una de las funciones (Reglamento de Organización y Funciones de la EPS GRAU S.A. *“Artículo 13°.- Las funciones básicas de la EPS GRAU S.A., en el ámbito de su jurisdicción y en el marco legal que le compete, son los siguientes: (...) b): Operar, mantener, renovar las instalaciones y equipos utilizados en la prestación de servicios de saneamiento, de acuerdo a las normas técnicas correspondientes y a lo establecido en el presente Reglamento.(...)”*) de la empresa EPS GRAU S.A de Piura y que coadyuvan al cumplimiento de los servicios de agua y alcantarillado que brinda, esto conforme al artículo 2° de la Ley General de Servicios de Saneamiento, Ley N° 26338 que prescribe lo siguiente: *“Para los efectos de la presente Ley, la prestación de los Servicios de Saneamiento comprende la prestación regular de: servicios de agua potable, alcantarillado sanitario y pluvial y disposición sanitaria de excretas, tanto en el ámbito urbano como en el rural”*; lo que conllevó a determinar subordinación del demandante frente a la empresa.

En consecuencia, los servicios prestados por el demandante constituyeron actividades propias del giro principal de la empresa demandada, considerados como servicios de necesidad y utilidad pública y de preferente interés nacional, cuya finalidad es proteger la salud de la población y el ambiente como así lo prescribe el artículo 3° de la Ley de Saneamiento en comento.

2. Luis Gerardo Zapata Pintado (Exp. N° 01871-2009-0-2001-JR-LA-01): Proceso Judicial que se encuentra en ejecución de sentencia, habiendo sido con resultado favorable para el demandante en

primera y segunda instancia, reconociéndosele la suma de **S/ 16,901.08 Soles** por Beneficios Sociales y registro en planillas de trabajadores permanentes desde el 01/08/2007, EPS GRAU S.A.- Piura sustentó la apelación en que las actividades realizadas por el demandante son de naturaleza complementaria, toda vez que su contrato es de naturaleza de Intermediación Laboral.

En dicho caso, la desnaturalización operó básicamente por cuanto del contrato individual de trabajo para el servicio específico, de las boletas de pago, y del rol de turnos de operadores, se aprecia que el demandante ha desempeñado las funciones de operador de pozo para la Jefatura Zonal de Chulucanas de la Prestadora de Servicios EPS GRSAU, función que constituye parte del giro principal de la emplazada, pues sin dicha actividad se afectaría y/o interrumpiría el funcionamiento y el desarrollo de la empresa, así como producción y distribución de agua potable, máxime si según el informe N° 033-2013-DRTPE-PIURA-DPEFP, el Director de Promoción del Empleo Formación Profesional y MYPE, informa al despacho judicial que conoce el caso, que TWG SAC, durante los años 2007 al 2009 estuvo registrada como empresa que realiza actividades de intermediación laboral, lo cierto es que la entidad demandada EPS GRAU, no acreditó que la referida empresa cumplía con todos los requisitos que exige la Ley de Intermediación, asimismo la empresa Corporación FISA SAC., no registra ningún trámite ante el Autoridad Administrativa de Trabajo, lo que conlleva que este Tribunal Colegiado infiera que ha prestado servicios de intermediación sin encontrarse registrada y por ende no autorizada para ello, contraviniendo lo dispuesto por la Ley de Intermediación, motivo por lo cual se recomienda que personal de EPS GRAU S.A. - Piura, no consigne en sus formatos, el nombre de los trabajadores de las empresas externas, toda vez que se evidencia subordinación, más aún cuando en la parte final de los mismos formatos se establece: “NO SE ACEPTAN CAMBIOS DE TURNO” y antes de contratar con empresas externas, se verifique que las misma

cuentan con los requisitos mínimos exigidos por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

3. Alfredo Martín Matías Cruz (Exp. N° 01129-2013-0-2001-JR-LA-01): Proceso Judicial que se encuentra en ejecución de sentencia, habiendo sido con resultado favorable para el demandante en primera y segunda instancia, reconociéndosele la suma de **S/ 20,848.09 Soles** por Beneficios Sociales y registro en planillas de trabajadores permanente en el periodo que se indica en la sentencia, EPS GRAU S.A.-Piura sustentó la apelación en que las actividades realizadas por el demandante son de naturaleza complementaria, toda vez que su contrato es de naturaleza de Intermediación Laboral.

Así también, la desnaturalización operó básicamente por cuanto el demandante realizaba labores de Operador – Mantenimiento de Redes, evidenciándose de autos los formatos utilizados donde consta que el rol de Operadores era netamente de la empresa TWG S.A.C, el mismo que era firmado por personal de EPS GRAU SA. - Piura, (Técnico Bladimiro Suárez Elías).

4. Olasaval Nima Elvis Arnaldo: Proceso Judicial que se encuentra en ejecución de sentencia, habiendo sido con resultado favorable para el demandante en primera y segunda instancia, reconociéndosele la suma de **S/ 28,382.60 Soles** por Beneficios Sociales y registro en planillas de trabajadores permanentes, EPS GRAU S.A.-Piura sustentó la apelación en que las actividades realizadas por el demandante son de naturaleza complementaria, toda vez que su contrato es de naturaleza de Intermediación Laboral.

En este caso, la desnaturalización operó también por cuanto el demandante realizaba labores de Operador – Mantenimiento de Redes, evidenciándose de la revisión del expediente que los formatos

utilizados donde consta que el rol de Operadores era netamente de la empresa TWG S.A.C, sin embargo, éste era firmado por personal de EPS GRAU SA. - Piura.

De lo antes mencionado, se evidencian las siguientes falencias cometidas por personal de la empresa EPS GRAU S.A. - Piura, que coadyuvaron con la desnaturalización de los contratos de intermediación laboral:

1. El Jefe de Equipo Funcional de Mantenimiento en redes y obras civiles viene firmando el Parte Diario de Combustible en Motobombas y reporte de trabajo de personal eventual por empresas externas de obras de alcantarillado utilizando el formato de EPS GRAU S.A. - Piura, lo que ha conllevado al juez laboral a determinar subordinación de los demandantes frente a la empresa, toda vez que se viene consignando por ejemplo como responsable, al mismo demandante.
2. Personal de la empresa viene consignando en los formatos de la EPS GRAU S.A. - Piura, el nombre de los trabajadores de las empresas externas, hecho que evidenciaría subordinación, más aún cuando en la parte final de los mismos se establece: "NO SE ACEPTAN CAMBIOS DE TURNO".
3. Se advierte que las empresas intermediadoras no han cumplido con los requisitos mínimos exigidos por la Autoridad Administrativa de Trabajo, tales como registro ante dicha Entidad, hecho que ha perjudicado notablemente a EPS GRAU S.A. y coadyuvado con la desnaturalización de contratos.

En ese sentido, se advierte que un porcentaje de trabajadores que pertenecen a empresas externas, han sido repuestos judicialmente a la EPS GRAU S.A. - Piura; sin embargo, debemos tener en cuenta que

dichos trabajadores han originado la reposición judicial gracias a ciertos errores que personal de la misma empresa vienen cometiendo, errores que son aprovechados por el trabajador a fin de que las demandas resulten favorables a ellos y que deben ser atendidos en salvaguarda de la empresa.

Respecto a la Hipótesis General

En ese sentido, ha quedado demostrado que la intermediación laboral ha repercutido negativamente en el incremento de trabajadores por reposición judicial en la EPS – GRAU S.A. – PIURA durante los años 2016 y 2018.

Respecto a la Hipótesis Específica 1

Se ha determinado que el reconocimiento efectivo de todos los beneficios sociales establecidos en el régimen laboral de la actividad privada para los trabajadores repuestos durante los años 2016 y 2018 perjudicaría económicamente a la EPS GRAU S.A.-Piura, máxime si la empresa se encuentra en reestructuración patrimonial.

Respecto a la Hipótesis Específica 2

Se concluyó que contratar con empresas que no cumplen con los requisitos establecidos por el MINTRA, las actividades temporales que realizan los trabajadores que están bajo la subordinación de la empresa intermediadora más no de la empresa principal, entre otros, son las causas que han generado el incremento de trabajadores repuestos por mandato judicial en la EPS GRAU S.A. - Piura durante los años 2016 y 2018.

Respecto a la Hipótesis Específica 3

Se determinó que la capacitación a su personal respecto a los procedimientos de contratación laboral deberá ser una de las medidas que tome en cuenta la EPS GRAU S.A. - Piura, a fin de evitar futuras reposiciones judiciales de los trabajadores que han sido contratados bajo intermediación laboral y por ende evitar el desmedro de los derechos e intereses de la empresa.

Medidas que deberá tomar en cuenta la EPS GRAU S.A. - Piura

En primer lugar, las razones por la cual un juzgado laboral ha declarado la desnaturalización de la intermediación de servicios con la empresa se resumirían en las siguientes:

- a) EPS GRAU S.A. - Piura ejerce subordinación sobre los trabajadores desplazados, situación que implica la inmediata desnaturalización de la figura, pues el control y dirección de los trabajadores lo tiene única y exclusivamente la empresa intermediadora.

Así, en las hojas de control con membrete de la empresa se incluyen tanto a los trabajadores directos como a los trabajadores desplazados. En este último supuesto, se recomienda llevar un control aparte solo de los trabajadores desplazados, pero únicamente con fines de controlar su asistencia.

Además, en caso tengan alguna observación sobre la labor de los trabajadores desplazados, deberán comunicar dicha situación a un supervisor de la intermediadora, el mismo que debe encontrarse consignado en el contrato de intermediación, para que ejecute las medidas o acciones que correspondan.

- b) Asimismo, en los procesos judiciales se ha comprobado la entrega de material al personal desplazado, evidenciando con ello la ausencia de

autonomía empresarial de la intermediadora en cuanto a los recursos financieros, técnicos o materiales, supuesto que implica la inmediata desnaturalización de la figura.

En ese sentido, se recomienda un mejor análisis y verificación de las empresas intermediadoras con las cuales se contratan, pues si éstas no gozan de autonomía empresarial, en cuanto a recursos financieros y técnicos la desnaturalización será inminente.

- c) Finalmente, se recomienda utilizar la figura de la tercerización para los procesos que estén relacionados con la actividad principal de la EPS GRAU S.A.- Piura (mantenimiento a las de redes de agua y desagüe, alcantarillado, operadores de bombeo) más no la figura de la intermediación laboral la cual se utiliza para actividades complementarias.

En segundo lugar, el principal motivo de la declaración de desnaturalización de la figura de intermediación laboral en el caso de EPS GRAU S.A.- Piura sería el uso de esta figura para actividades principales de la empresa, es decir, las vinculadas al proceso productivo y giro de la empresa (reparación y mantenimiento de redes de agua y alcantarillado, toma lectura de medidores, cortes a los usuarios morosos y reaperturas, operadores de cámara de bombeo, operadores de pozo), las mismas que deberían ser requeridas a una empresa de tercerización laboral, por lo que se recomienda se contrate a las empresas de ese tipo para la ejecución de las actividades vinculadas a su proceso productivo y al giro de la empresa.

Otros motivos concluyentes que determinaron la desnaturalización de la figura de la intermediación laboral en caso de EPS GRAU S.A.- Piura son: subordinar a los trabajadores de las empresas de intermediación o por proporcionarles herramientas de trabajo u otros recursos técnicos que dejan en evidencia la falta de autonomía de la empresa de intermediación laboral. Asimismo, la falta de constatación de si las empresas de intermediación laboral se encuentran registradas en el RENEIL o si cuentan con registro vigente, motivo por el cual, se recomienda cumplir con las formalidades de ley al

momento de suscribir los contratos de intermediación: a) Descripción de las labores a realizarse, fundamentando la naturaleza del servicio contratado en relación con el giro principal de la empresa, b) Términos de los contratos del personal que será destacado: identificación de los trabajadores, cargo, remuneración y plazo de destaque.

3.3. Conclusiones

- La EPS GRAU S.A. - Piura viene atravesando por una serie de contingencias que ha generado y viene generando la desnaturalización de los contratos de intermediación perteneciente a otras empresas, que desempeñan labores de Operador – Mantenimiento de Pozos, Cámaras, Bombas y redes de agua potable y alcantarillado.
- Se ha determinado que la EPS GRAU S.A. - Piura ejerce subordinación sobre los trabajadores desplazados, situación que implica la inmediata desnaturalización de la figura, pues el control y dirección de los trabajadores lo tiene única y exclusivamente la empresa intermediadora.
- En los procesos judiciales, se ha comprobado que la entrega de material al personal desplazado, ha evidenciado la ausencia de autonomía empresarial de la intermediadora en cuanto a los recursos financieros, técnicos o materiales, supuesto que ha implicado la inmediata desnaturalización de la figura.
- Un porcentaje de trabajadores que pertenecen a empresas externas, han sido repuestos judicialmente a la EPS GRAU S.A. - Piura; sin embargo, debemos tener en cuenta que dichos trabajadores han sido repuestos judicialmente gracias a ciertos errores jurídico administrativos que personal de la misma empresa viene cometiendo, errores que son aprovechados por el trabajador a fin de que las demandas resulten favorables a ellos y que deben ser atendidos mediante capacitaciones al personal administrativo.

- EPS GRAU S.A. –Piura, viene aplicando erróneamente la suscripción de contratos de intermediación laboral para actividades principales y permanentes, hechos que han causado que personal de empresas intermediarias desnaturalicen sus contratos, toda vez que la contratación bajo la modalidad de intermediación se aplica solamente para actividades temporales.

3.4. Recomendaciones

- Se recomienda un mejor análisis y verificación de las empresas intermediadoras con las cuales se contratan, pues si éstas no gozan de autonomía empresarial, en cuanto a recursos financieros y técnicos la desnaturalización será inminente.
- Se recomienda utilizar la contratación bajo Tercerización Laboral para los procesos que estén relacionados con la actividad principal de la EPS GRAU S.A.- Piura (mantenimiento a las de redes de agua y desagüe, alcantarillado, operadores de bombeo) más no la figura de la intermediación laboral la cual se utiliza para actividades complementarias, pues de esta manera disminuiríamos notablemente el incremento de reposiciones judiciales.
- Se recomienda capacitar al personal de EPS GRAU S.A., a fin que se cumpla con la aplicación de las formalidades de ley al momento de suscribir los contratos con empresas servis, tales como: a) Descripción de las labores a realizarse, fundamentando la naturaleza del servicio contratado en relación con el giro principal de la empresa, b) Términos de los contratos del personal que será destacado: identificación de los trabajadores, cargo, remuneración y plazo de destaque, de conformidad con lo exigido por el Ministerio de Trabajo – MINTRA.

3.5. Fuentes de información

Arce Ortiz, E. (2008). Derecho individual del trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias. Lima: Palestra.

Asesoría Price Waterhouse. (1994). Outsourcing. Clase Empresarial.

Bronstein, Arturo. (1999) La intermediación laboral en las normas de la OIT. En: Revista de Trabajo. Número 6. Entorno socioeconómico y jurídico de la subcontratación laboral. Mimeo.

Burgio, G. A. (2005). “La solidaridad legal que deviene de la aplicación de las normas societarias, más protectorias que las del ámbito del Derecho laboral. En J. A. (dir.), Derecho del trabajo (pág. 22). Buenos Aires: Nova Tesis.

Carhuatocto Sandoval, H. (2005). La utilización fraudulenta de la persona jurídica. Lima: Jurista.

Coriat, Benjamín. (1982) El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa. Mexico: Siglo XXI Editores.

Cruz Villalón, J. (1994). Descentralización productiva y sistema de relaciones laborales en Trabajo y Seguridad Social. Madrid.

Del Rey Guanter, S. y. (2000). En “Trabajo autónomo y descentralización productiva”, en Relaciones Laborales (pág. 446). Madrid.

Diccionario de Derecho. (10.02.2018). Obtenido de Enciclopedia Jurídica: [http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com /d/ a-contrario-sensu/a-contrario-sensu.htm](http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/a-contrario-sensu/a-contrario-sensu.htm).

Espinoza Laureano, F. (2008). “¿El fin de la intermediación laboral?”. Lima: JuS-Doctrina & Práctica.

Ferreirós, E. M. (2007). El fraude y sus consecuencias jurídicas. Buenos Aires: La Rocca.

- Ferro Delgado, V. (1995). La empresa y los límites de la intermediación laboral. THEMIS - Revista de Derecho.
- Ferro Delgado, Víctor. (1996) La empresa y los límites de la intermediación laboral En: Thémis. Revista de Derecho. No. 31. Lima.
- Fidias G., A. (2012). El proyecto de Investigación. Venezuela: Episteme.
- Gorelli Hernández, J. S. (2007). La tutela de los trabajadores ante la descentralización productiva. Sevilla: Grupo Difusión.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010) Metodología de la Investigación. (5ªed.). México: Mc Graw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006) Metodología de la Investigación. (4ªed.). México: Mc Graw-Hill.
- Jiménez Coronado, L. G. (2008). La Tercerización en el Perú. Actualidad Empresarial.
- Jorge, T. M. (2009). La intermediación laboral: Regulación y sus relaciones con la tercerización. Peru: GRIJLEY.
- Landeau Rebeca (2007) Elaboración de trabajos de investigación 1ª Ed. Editorial Alfa Venezuela.
- Meglio. Eduardo. (1984) Las empresas suministradoras de mano de obra temporal. Montevideo: Amalio Fernández.
- Montellano, C. (2010). "Tercerización e intermediación Laboral"
- Neves Mujica, Javier. (1996) Intermediación Laboral: Agencias de colocación y empresas de servicios. En: Derecho y Sociedad. Número 11. Lima.
- Oscar, E. U. (1999). ¿Empresas sin trabajadores? Legislación sobre empresas de trabajo temporal. Chile: Dirección de Trabajo de Chile.

- Parella Stracuzzi, S. (2010). Metodología de la investigación cualitativa. Caracas: Fedupel.
- Pérez García, Miguel y Aragón de Pérez, Victoria. (1999). "Flexibilización Laboral y Outsourcing". Santa Fe de Bogotá: Biblioteca Jurídica Dike.
- Piore, Michael y Charles Sabel. (1993) La segunda ruptura industrial. Buenos Aires: Alianza Editorial.
- Racciati, Octavio. (1997) Tercerización: exteriorización del empleo y descentralización productiva. En: Derecho Laboral. Número 185. Montevideo.
- RAE. (s.f.). Obtenido de http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta? TI PO_BUS=3&LEMA=solidario
- Raso Delgue, Juan. Outsourcing. (2000) En AA.VV. Cuarenta y dos estudios sobre la descentralización empresarial y el Derecho del Trabajo. Montevideo: Fondo de Cultura Universitaria.
- Rodríguez-Piñeiro, M. (1972). "La regulación protectora del trabajo en contratas". Política Social, 51.
- Romero, A. (28 de febrero de 2011). Gestión Polis. Obtenido de www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/ger/outsourcingantonio.htm.
- Sanguinetti, Wilfredo. (1993) Los contratos de trabajo sujetos a modalidad de la Ley de Fomento del Empleo. En: Revista Asesoría Laboral. No. 26. Lima.
- Schneider, B. N. (2004). Outsourcing: la herramienta de gestión que revoluciona el mundo. Lima.
- Tamayo y Tamayo, M. (2003). El Proceso de Investigación Científica. Mexico: Noriega Editores.

Valdés Dal-Ré, (1996) Fernando. Las relaciones jurídicas entre las empresas de trabajo temporal y la empresa usuaria: el contrato de puesta a disposición. En: M.V.V. Reforma de la legislación laboral. Libro homenaje al profesor Manuel Alonso García. Madrid.

Villacencio Rios, C. A. (2000). La flexibilidad y los mecanismos de subcontratación laboral: el caso de la intermediación. Lima: OIT.

ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: ANÁLISIS SOBRE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL Y SU REPERCUSIÓN EN LA INCREMENTACIÓN DE TRABAJADORES POR REPOSICIÓN JUDICIAL EN LA EPS GRAU S.A. DE PIURA, DURANTE LOS AÑOS 2016 Y 2018

Problema principal	Hipótesis general	Objetivo General	Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Técnica	Instrumento
¿De qué manera la intermediación laboral ha repercutido en el incremento de trabajadores por reposición judicial en la EPS GRAU S.A. – PIURA durante los años 2016 y 2018?	La intermediación laboral ha repercutido negativamente en el incremento de trabajadores por reposición judicial en la EPS – GRAU S.A. – PIURA durante los años 2016 y 2018.	Conocer de qué manera la intermediación laboral ha repercutido en el incremento de trabajadores por reposición judicial en la EPS GRAU S.A. – PIURA durante los años 2016 y 2018.	Variable Independiente: Intermediación Laboral	Consiste en el destaque de un determinado número de trabajadores de la entidad de intermediación laboral al centro de trabajo de una empresa usuaria	<ul style="list-style-type: none"> • Contrato de Intermediación Laboral • Inobservancia de la norma. • Empresa usuaria EPS GRAU S.A. – Piura. 	<ul style="list-style-type: none"> • Contratos mal elaborados • Inobservancia de los requisitos exigido por el MINTRA • Déficit de medidas de carácter administrativo y legislativo • Personal no capacitado • Reposición Judicial 	Observación	Questionario
			Variable Dependiente Incremento de trabajadores por reposición judicial	Es la reincorporación de un trabajador a su centro de labores en razón a un mandato judicial durante los años 2016 y 2018.	<ul style="list-style-type: none"> • Índice de incremento de reposiciones • Perjuicio económico • Grado de afectación a EPS GRAU S.A. 	<ul style="list-style-type: none"> • Incremento del número de trabajadores • Pago de devengados • Pago de remuneraciones • Afectación en la disponibilidad presupuestal • Grado de afectación económica. 		

ANEXO N° 02: INSTRUMENTO

CUESTIONARIO

Estimado(a), el presente documento tiene como finalidad recoger información relacionada al análisis sobre la intermediación laboral y su repercusión en el incremento de trabajadores por reposición judicial en la EPS GRAU S.A. de Piura durante los años 2016 y 2018, teniendo en cuenta que la empresa intermediadora es aquella que brinda un servicio temporal relacionado a una necesidad de cubrir una actividad no habitual de la empresa; en tal sentido le solicitamos que responda con sinceridad y responsabilidad. Muchas gracias.

Apellidos y Nombres: _____

Edad: _____ **Sexo:** _____ **Cargo:** _____

Fecha: _____

1. ¿Tiene conocimiento sobre la contratación bajo la modalidad de intermediación laboral?
 - a. Si
 - b. No

2. Si su respuesta es SI, responda: ¿Considera que la EPS Grau S.A. - Piura requiere de empresas intermediadoras que coadyuven con los servicios que brinda?
 - a. Si
 - b. No

3. Según Usted, ¿Las empresas intermediadoras que brindan servicios a EPS GRAU S.A. - Piura son empresas formales?
 - a. Si
 - b. No
 - c. Desconozco

4. Según Usted, ¿Las empresas intermediadoras que brindan servicios a la EPS GRAU S.A. - Piura cumplen con la suscripción de los contratos con sus trabajadores?
- a. Si
 - b. No
 - c. Desconozco
5. Teniendo en cuenta lo antes mencionado: ¿Considera que estas empresas intermediadoras cumplen con los requisitos establecidos por el Ministerio de Trabajo?
- a. Si
 - b. No
6. Según Usted, ¿Considera que las actividades que realizan los trabajadores intermediadores son tareas temporales o permanentes?
- a. Temporales
 - b. Permanentes
 - c. Desconozco
7. En relación a ello, ¿Considera que los trabajadores intermediadores están subordinados a la EPS GRAU S.A. - Piura?
- a. Si
 - b. No
 - c. Desconozco
8. Según Usted, ¿La inobservancia de los requisitos exigidos por el Ministerio de Trabajo es consecuencia de la desnaturalización de contratos y por ende la reposición judicial?

- a. Si
- b. No
- c. Desconozco

9. Según Usted, ¿El índice de procesos judiciales por desnaturalización de contratos de intermediación laboral ha incrementado durante los últimos años?

- a. Si
- b. No

10. Según Usted, ¿Las reposiciones judiciales por desnaturalización de contratos de intermediación han incrementado durante los años 2016 y 2018 en la EPS Grau S.A. - Piura?

- a. Si
- b. No
- c. Desconozco

11. Según Usted, ¿Al reponer a un trabajador se le debe reconocer sus remuneraciones y beneficios sociales devengados?

- a. Si
- b. No

12. Al reconocer el pago de devengados por remuneraciones y beneficios sociales, ¿De qué manera se estaría afectando a EPS GRAU S.A. - Piura?

- a. Económicamente
- b. Administrativamente
- c. Judicialmente

13. Teniendo en cuenta ello, ¿Cuál sería el grado de perjuicio contra la EPS GRAU S.A. - Piura por cada reposición por mandato judicial?

- a. Alto
- b. Medio
- c. Bajo

14. Teniendo en cuenta que la EPS GRAU S.A. - Piura se encuentra en reestructuración patrimonial, ¿Considera que la empresa debe tomar medidas a fin de evitar futuras reposiciones judiciales?

- a. Si
- b. No

15. Según Usted, ¿Efectuar cambios en la modalidad de los contratos que viene suscribiendo a la fecha evitaría futuras reposiciones?

- a. Si
- b. No

16. Según Usted, ¿Una de las causas por las que se ha generado el incremento de trabajadores repuestos por mandato judicial en la EPS GRAU S.A. - Piura es a raíz de la aplicación de la Intermediación Laboral?

- a. Si
- b. No

17. Según usted, ¿El índice de trabajadores repuestos por mandato judicial a consecuencia de la desnaturalización de contratos de Intermediación Laboral en la EPS GRAU S.A de Piura durante los años 2016 y 2018, es?

- a. Alto
- b. Medio
- c. Bajo

18. Según Usted, ¿La inobservancia de la norma contractual por parte del personal de la EPS GRAU S.A. - Piura ha ocasionado desnaturalización de los contratos de intermediación laboral?

- a. Si
- b. No

19. Según Usted, ¿La intermediación laboral ha repercutido negativamente en el incremento de trabajadores por reposición judicial en la EPS GRAU S.A. - Piura durante los años 2016 y 2018?

- a. Si
- b. No

20. Según Usted, ¿La EPS GRAU S.A. - Piura debe tomar medidas a fin de evitar futuras reposiciones judiciales de los trabajadores que han sido contratados bajo Intermediación Laboral?

- a. Si
- b. No

21. Según usted, ¿La EPS GRAU S.A - Piura cuenta con un déficit de medidas de carácter administrativa y legislativa que la han perjudicado económicamente?

- a. Si
- b. No

22. ¿El refuerzo de los deberes de inspección por parte de la EPS GRAU S.A. – Piura sobre estos casos de intermediación laboral evitaría en gran parte las reposiciones judiciales?

- a. Si
- b. No

23. En razón a ello, ¿Considera que la EPS GRAU S.A. - Piura debe empezar a capacitar a sus trabajadores en temas laborales y contractuales?

- a. Si
- b. No

24. Según usted, ¿El grado de afectación en la empresa EPS GRAU S.A. durante los últimos años, es?

- a. Mucho
- b. Poco
- c. Ninguno

25. A raíz de la problemática suscitada: ¿Estaría de acuerdo con la aplicación de otra modalidad contractual que beneficie a la EPS GRAU S.A. de Piura?

- a. Si
- b. No