



Número 03 - Febrero 2007

ACTUALIDAD REM

Novedosa posición de la Autoridad Administrativa de Trabajo sobre la intermediación laboral. Desde hace varias semanas, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo viene realizando diversas inspecciones en empresas del sector minero (titulares y contratistas). El factor común en todas esas inspecciones se observa en la rigurosa fiscalización de los aspectos vinculados con la intermediación laboral y la tercerización.

La participación de inspectores de trabajo provenientes de Lima en algunas de esas inspecciones, entre otras consideraciones, podría reflejar la adopción de criterios de utilización general en las futuras inspecciones que se realicen a nivel nacional.

En una de tales inspecciones, los inspectores de trabajo llegaron a las siguientes conclusiones de interés general en relación con dos temas de gran importancia: los servicios de mantenimiento susceptibles de ser intermediados y los servicios que está autorizada a prestar una empresa de intermediación laboral.

Servicios complementarios: mantenimiento	Servicios que pueden ser prestados por la empresa de intermediación
Son actividades principales las relacionadas con el ciclo productivo, tanto las propiamente principales como aquellas que sirven o colaboran para su cumplimiento; las actividades esenciales e imprescindibles; las actividades inherentes al ciclo productivo de bienes y servicios; las actividades indispensables para desempeñar adecuadamente las funciones; etc.	Las empresas de intermediación sólo pueden realizar las actividades de intermediación para las que están autorizadas específicamente por la Autoridad Administrativa de Trabajo; es decir, aquellas que figuran expresamente en su constancia de inscripción en el Registro que lleva dicha Autoridad.
El sentido de la norma al establecer estos casos concretos es referirse a actividades periféricas que no son parte del ciclo productivo de la empresa, con la condición que sea accesorio o complementario y no vinculado a la actividad de la empresa, ni tampoco de las actividades de soporte; es decir, no afectar la operatividad de la empresa y que cuando se paralicen estas actividades la empresa continúe desarrollando su objeto social, pudiendo funcionar sin dichos servicios.	Es ilegal la actividad de los trabajadores de la empresa de intermediación que se encuentra fuera de los supuestos expresamente autorizados por la Autoridad Administrativa de Trabajo.
Los servicios de mantenimiento susceptibles de ser intermediados no deben afectar la operatividad de la empresa.	
Las actividades de mantenimiento que pueden ser materia de intermediación son, por ejemplo: mantenimiento de ascensores en un edificio en donde funcionan las oficinas administrativas de la empresa; mantenimiento de las instalaciones de agua potable, desagüe y aire acondicionado; mantenimiento de pisos, paredes, techos y muebles.	
En el caso específico de la empresa minera inspeccionada, las actividades de mantenimiento que podrían intermediarse son las de carpintería de muebles y escaleras; mantenimiento de gasfitería, agua potable, desagüe; y reparación de pisos, techos y paredes.	

JURISPRUDENCIA REM

Obligación de pagar lo mismo a quienes realizan la misma labor. Mediante Casación No. 601-2006 DEL SANTA, la Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República ha sostenido la obligación de los empleadores de pagar iguales remuneraciones a quienes realizan la misma labor.

Así, sobre la base de una interpretación de diversos artículos de la Constitución Política del Perú y del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Sala ha señalado que "(...) ante igual labor asiste el derecho a un trabajador a percibir igual remuneración (...)".

La Sala ha precisado que la regla en mención tiene como excepciones aquellos casos en los que "(...) la percepción diferenciada de remuneración responda a circunstancias objetivas y subjetivas –evaluación de tareas, antigüedad, categoría, experiencia, méritos, entre otros– e inclusive a actos de liberalidad del propio empleador".

La decisión judicial bajo comentario contiene frases de cuestionable legalidad y constitucionalidad mediante las que se pretendería extender el "principio de igualdad de trato" a temas que exceden de la cuestión salarial.

RECOMENDACIÓN REM

Trabajadores extranjeros. La contratación de trabajadores extranjeros se encuentra sujeta a diversas limitaciones desde el punto de vista laboral: (i) los contratos de trabajo con extranjeros deben ser celebrados a plazo determinado; (ii) dichos contratos están sometidos a la aprobación por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y (iii) al contratar trabajadores extranjeros el empleador debe observar los porcentajes limitativos previstos en la Ley.

Existen, sin embargo, ciertos trabajadores extranjeros que se encuentran exceptuados de todas y cada una de las indicadas limitaciones. Estos trabajadores extranjeros son tratados como trabajadores nacionales para todos los efectos laborales. Las principales categorías de trabajadores extranjeros exceptuados son las siguientes:

- El extranjero con cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos peruanos.
- El extranjero con visa de inmigrante. Los ciudadanos extranjeros con más de dos años de residencia en el Perú pueden fácilmente optar por esta visa.
- El extranjero con cuyo país de origen exista convenio de reciprocidad laboral o de doble nacionalidad. Esta excepción comprende a los ciudadanos españoles, por ejemplo.

En similar situación se encuentran los Trabajadores Migrantes Andinos, es decir, aquellos que provienen de países miembros de la Comunidad Andina de Naciones (CAN).

En todos estos casos, se recomienda contratar a los trabajadores como exceptuados o como Trabajadores Migrantes Andinos. Si inicialmente hubieran sido contratados de otro modo, es posible convertirlos luego a alguno de los dos regímenes antes mencionados, cuando las circunstancias del caso así lo permitan.

EQUIPO LABORAL REM

Luis Arbulú, José Balta, César Lengua y Jean Carlo Serván

RODRIGO, ELIAS & MEDRANO ABOGADOS

AV. SAN FELIPE 758 JESÚS MARIA. LIMA - PERÚ
CENTRAL: 511 619 1900 FAX: 511 619 1919 / WWW.ESTUDIORODRIGO.COM