



Número 08 - Abril 2007

ACTUALIDAD REM

**Modifican Reglamento de la Ley de Intermediación Laboral.-** El pasado viernes 27 de abril, se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” el Decreto Supremo No. 008-2007-TR, que modifica parcialmente el Artículo 1 del reglamento de la Ley de Intermediación Laboral, aprobado por Decreto Supremo No. 003-2002-TR.

El referido Decreto Supremo modifica lo que se entiende por actividad principal y por actividad complementaria para los efectos de la intermediación laboral. Dicho Decreto Supremo no se refiere en lo absoluto a la tercerización.

Concepto	Definición previa	Nueva Definición
<b>Actividad principal</b>	Constituye actividad principal de la empresa usuaria aquélla que es consustancial al giro del negocio y sin cuya ejecución se afectaría el desarrollo del mismo.	Constituye actividad principal de la empresa usuaria aquélla que es consustancial al giro del negocio. Son actividad principal las diferentes etapas del proceso productivo de bienes y de prestación de servicios: exploración, explotación, transformación, producción, organización, administración, comercialización y en general toda actividad sin cuya ejecución se afectaría y/o interrumpiría el funcionamiento y desarrollo de la empresa.
<b>Actividad complementaria</b>	Constituye actividad complementaria de la empresa usuaria aquélla que es de carácter auxiliar, secundaria o no vinculada a la actividad principal, tal como la actividad de vigilancia, seguridad, mantenimiento, mensajería externa y limpieza.	Constituye actividad complementaria de la empresa usuaria aquélla que es de carácter auxiliar, no vinculada a la actividad principal, y cuya ausencia o falta de ejecución no interrumpe la actividad empresarial, tal como las actividades de vigilancia, seguridad, reparaciones, mensajería externa y limpieza. La actividad complementaria no es indispensable para la continuidad y ejecución de la actividad principal de la empresa usuaria.

Conforme se desprende de lo anterior, el Decreto Supremo bajo comentario amplía la definición de actividad principal para incluir a todas aquellas actividades que, de no llevarse a cabo, interrumpirían o afectarían el desarrollo de la actividad empresarial.

En nuestra opinión, este Decreto Supremo introduce a nivel normativo determinados criterios que – sin respaldo legal– ha venido aplicando últimamente la Autoridad Administrativa de Trabajo en diversas inspecciones realizadas a numerosas empresas. Tales criterios –comentados hace dos meses en nuestro Rem Laboral Informa No. 3 a raíz de una inspección llevada a cabo en un centro de trabajo minero– apuntaban a considerar al mantenimiento como una actividad principal cuando estuviera relacionado con la operatividad de la empresa.

Así, entonces, este Decreto Supremo parecería tener nombre propio –las actividades de mantenimiento–, aunque definitivamente sus alcances son mayores. En este sentido, nótese como el mantenimiento es la única actividad que ha desaparecido de la lista que, como ejemplo de

actividades complementarias susceptibles de ser intermediadas, contenía la norma modificada. Esta modificación desconoce el consenso al que habían llegado empleadores, trabajadores y Estado al discutir el artículo 64 del Proyecto de Ley General de Trabajo, que incluye expresamente al mantenimiento como una actividad complementaria.

Asimismo, es importante destacar que el Decreto Supremo bajo comentario no se refiere a las actividades de mantenimiento que pudieran calificar como actividades especializadas, que sí son susceptibles de ser intermediadas. Nótese que la norma incorpora a la "reparación" como actividad complementaria susceptible de ser intermediada. Habrá que distinguir, en consecuencia, entre mantenimiento como actividad principal; mantenimiento como actividad especializada; y reparaciones como actividad complementaria.

Otro asunto que deberá ser materia de cuidadoso análisis, es el referido al efecto de este Decreto Supremo respecto de contratos de locación de servicios válidamente suscritos entre empresas usuarias y entidades de intermediación –con anterioridad a la entrada en vigencia de este Decreto Supremo– para la realización de actividades complementarias que, con la nueva norma, no califican como tales (por ejemplo, el mantenimiento).

Finalmente, es importante resaltar que el comentado Decreto Supremo entra en vigencia a los 60 días hábiles de su publicación.

## JURISPRUDENCIA REM

**Es inconstitucional el despido de un trabajador enfermo.-** Mediante Sentencia recaída en el expediente No. 02129-2006-PA/TC, el Tribunal Constitucional declaró fundada una demanda de amparo, ordenando la reposición de un trabajador que fue despedido cuando se encontraba suspendida su relación laboral a causa de una licencia por enfermedad otorgada por su empleador.

Al respecto, el Tribunal expresó lo siguiente: "El demandante a la fecha que se emitió la resolución cuestionada, se encontraba con licencia por enfermedad para que pueda recuperarse de la operación a la cual fue sometido como consecuencia de la enfermedad que padece; por lo tanto, el emplazado al haber dado por concluida su designación sin tener en cuenta que por motivos de su estado de salud se encontraba suspendida la relación existente entre las partes, ha vulnerado sus derechos a la dignidad y al trabajo, pues no ha tenido en consideración que por padecer de una enfermedad, el demandante se encontraba incapacitado temporalmente para prestar sus servicios a la entidad emplazada".

Es interesante notar que al resolver un caso similar, la Corte de Apelaciones de Madrid señaló que el despido de un trabajador que se encuentra de licencia por enfermedad es nulo y carece de efecto, pues resulta violatorio del derecho fundamental al bienestar físico y mental. En efecto, la Corte señaló que los trabajadores no deben sufrir perjuicio alguno mientras se encuentran en descanso por enfermedad, ya que de por sí la propia enfermedad los coloca en una situación desfavorable. Por ello, despedir a un trabajador con licencia por enfermedad ocasiona un daño desproporcionado y justifica la reposición en el empleo.

## RECOMENDACIÓN REM

**Requisitos que deben cumplirse para otorgar la asignación o bonificación por educación.-** El inciso f) del Artículo 19 de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) y el Artículo 7 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, señalan que la asignación o bonificación por educación que otorgue el empleador a sus trabajadores no será considerada como remuneración para ningún efecto legal.

A su vez, el Artículo 7 del Reglamento de la Ley de CTS, aprobado por Decreto Supremo No. 004-97-TR, precisa que la asignación o bonificación por educación comprende a las sumas otorgadas con ocasión de los estudios del trabajador o de sus hijos, de ser el caso; sean estos preescolares, escolares, superiores, técnicos o universitarios, e incluye todos aquellos gastos que se requieren para el desarrollo de los estudios respectivos, como uniformes, útiles educativos y otros de similar naturaleza.

El inciso f) del Artículo 19° de la Ley de CTS exige que la asignación por educación cumpla con dos requisitos para que tenga carácter no remunerativo: (i) otorgarse por un monto razonable y (ii) que se encuentre debidamente sustentada.

La razonabilidad del monto del beneficio tiene relación directa con el hecho de no otorgar al trabajador una cantidad mayor de la que realmente gasta en su educación o en la de sus hijos.

El sustento del beneficio tiene que ver con el hecho de que el empleador debe conservar copias de las facturas u otros documentos que sustenten que el monto de dinero otorgado al trabajador fue utilizado por éste trabajador para los fines educativos mencionados en los párrafos precedentes.

## EQUIPO LABORAL REM

Luis Arbulú, José Balta, Ernesto Cárdenas, 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