



Número 15- Agosto 2007

ACTUALIDAD REM

Nuevas Restricciones para la Intermediación Laboral.- El proyecto de Ley elaborado por el Ministerio de Trabajo, aprobado por el Consejo de Ministros y remitido al Congreso de la República, propone la modificación de la Ley N° 27626, Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores, con la finalidad de reducir el límite máximo de contratación de personal de empresas de servicios temporales o cooperativas de trabajo temporal del 20% al 10% del personal de la empresa usuaria.

El nuevo porcentaje limitativo no resulta de aplicación para los servicios complementarios o especializados, siempre que la empresa de servicios o cooperativa asuma plena autonomía técnica y responsabilidad para el desarrollo de sus actividades.

A continuación, figura un cuadro en el que se puede apreciar las principales restricciones que regirán para la contratación de empresas de servicios y cooperativas de trabajadores, de aprobarse las modificaciones contenidas en el referido proyecto.

RESTRICCIONES	EXPLICACIONES
Según el tipo de actividad	Sólo para actividades temporales, complementarias o especializadas (no tercerización – outsourcing) .
Según el número de trabajadores destacados	a. <u>Servicios Temporales</u> : 10% de la planilla de la empresa usuaria. <u>Servicios Complementarios y Especializados</u> : No hay límite, siempre que la empresa de servicios asuma plena autonomía técnica y responsabilidad.
Según la autorización administrativa	Sólo se puede contratar a empresas que cuenten con registro vigente ante el MTPE.
Otras restricciones	No se puede contratar a una empresa de servicios en los siguientes supuestos: <ol style="list-style-type: none"> Para cubrir personal que se encuentre ejerciendo el derecho de huelga. Para cubrir personal de otra empresa de servicios.

Adicionalmente, dentro de la tendencia legislativa orientada a restringir la intermediación laboral, el 13 de agosto del presente año se publicó en el diario oficial "El Peruano", la Directiva Nacional N° 004-2007-MTPE/3/11.2, que regula el "Procedimiento para el Registro de Empresas y Entidades que realizan Actividades de Intermediación Laboral - RENEEL", la misma que fue aprobada mediante la Resolución Ministerial N° 206-2007-TR.

Mediante esta Directiva, la Autoridad Administrativa de Trabajo busca establecer un riguroso cumplimiento de los procedimientos para la aplicación, evaluación y calificación adecuada de las actividades consideradas como intermediación laboral y el otorgamiento de la constancia de inscripción en el referido registro.

JURISPRUDENCIA REM

El cobro de beneficios sociales no extingue la relación laboral, si el trabajador continúa laborando para el mismo empleador.- Mediante Sentencia recaída en el expediente N° 06773-2006-PA/TC, el Tribunal Constitucional declaró fundada una demanda de amparo ordenando la reposición del trabajador despedido, toda vez que habiendo efectuado el cobro de beneficios sociales, seguía prestando servicios para su empleador.

En efecto, el Tribunal Constitucional estimó que tal cobro no puso fin a la relación laboral ya que “[el demandante] continuó laborando sin interrupción después de esta última fecha; por tanto, no puede afirmarse válidamente que hubo extinción del vínculo laboral en aquella oportunidad”.

Similar criterio utilizó el Tribunal Constitucional respecto del depósito de la CTS por un período posterior de labores. En este caso, además de no cobrar el monto depositado, el trabajador continuó prestando servicios para el mismo empleador y, en consecuencia, su vínculo laboral nunca se extinguió.

En conclusión, de la sentencia materia de análisis se desprende que la relación laboral no se extingue por el cobro de los beneficios sociales cuando el trabajador sigue prestando servicios para su empleador.

RECOMENDACIÓN REM

Pacto de Remuneración Integral computada por período anual.- El artículo 8 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, permite a los empleadores acordar con sus trabajadores la percepción de una remuneración integral computada por período anual, que comprenda todos los beneficios legales y convencionales aplicables, con excepción de la participación en las utilidades.

Para la implementación de este sistema remunerativo, que facilita el manejo administrativo del pago de las remuneraciones y de los beneficios sociales, hay que tener en cuenta lo siguiente:

- El trabajador debe percibir una remuneración mensual no menor a dos (2) Unidades Impositivas Tributarias, esto es, actualmente, S/. 6,900.00. Como se sabe, la Unidad Impositiva Tributaria asciende actualmente a S/. 3,450.00.
- El pacto de remuneración integral anual debe realizarse por escrito, sea con ocasión del contrato de trabajo o en un convenio adicional.
- Las partes pueden determinar la periodicidad del pago de la remuneración integral, siendo lo habitual que se abone en doce armadas iguales.
- Para la aplicación de las exoneraciones e inafectaciones tributarias, en las planillas y en las boletas de pago, deben identificarse los conceptos que tuviesen un tratamiento particular, como por ejemplo, la Compensación por Tiempo de Servicios.
- En el pacto se deben precisar todos los beneficios que se incluyen en la remuneración integral. A falta de precisión, se entiende que los comprende a todos, a excepción de la participación en las utilidades.

EQUIPO LABORAL REM

Luis Arbulú, José Balta, Iván Blume, 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