



Número 18- Septiembre 2007

ACTUALIDAD REM

Amplían artículo 4 del Reglamento de la Ley de Intermediación Laboral que regula la Tercerización de Servicios.- El 20 de septiembre del presente año, se publicó en el diario oficial "El Peruano" el Decreto Supremo No. 020-2007-TR, que amplía la regulación en materia de tercerización laboral. El referido dispositivo legal busca, principalmente, reforzar la regulación en la materia y garantizar el cumplimiento de obligaciones laborales con miras a la aprobación del TLC con EEUU.

Las nuevas disposiciones son las siguientes:

AMPLIACIÓN	EXPLICACIÓN
Desplazamiento de personal a unidades de producción de una empresa principal	Los contratos de locación de servicios suscritos con empresas con las que se tercerizan servicios que impliquen desplazamiento de personal, deben constar por escrito y se deberá indicar cuál es la actividad empresarial a ejecutar y en qué unidades productivas o ámbitos de la empresa principal se realiza. Los contratos ya suscritos tendrán que adecuarse a esta norma.
	Las empresas que desplazan personal deberán contar con recursos para garantizar el pago de las obligaciones laborales y de seguridad social de los trabajadores.
Desnaturalización	La tercerización de servicios que incumpla las disposiciones sobre la materia o implique una simple provisión de personal, origina una relación laboral directa entre el trabajador desplazado y la empresa principal.
Garantía de derechos laborales	Se reitera que los trabajadores con contratos sujetos a modalidad gozan de iguales derechos que los trabajadores contratados a plazo indefinido.
	Se ratifica que los trabajadores desplazados en una tercerización de servicios gozan de los derechos de libre sindicalización, negociación colectiva y huelga; así como, indemnización por despido arbitrario, indemnización por resolución arbitraria de contrato sujeto a modalidad, reposición por despido nulo y el pago de remuneraciones devengadas.
	La tercerización laboral y la contratación sujeta a modalidad, incluyendo aquella realizada en la tercerización de servicios, no pueden ser utilizadas para sustituir trabajadores en huelga o afectar la situación laboral de los dirigentes amparados por el fuero sindical.
	Los trabajadores podrán recurrir individual o colectivamente a la Autoridad de Trabajo o al Poder Judicial para proteger sus derechos colectivos, impugnar prácticas antisindicales, solicitar la verificación de la verdadera naturaleza de los contratos de trabajo sujetos a modalidad que hubieran suscrito, impugnar la no renovación de dichos contratos, entre otros.

Por último, la Ministra de Trabajo, Susana Pinilla, ha declarado públicamente que ya no se realizarán más cambios en la legislación sobre intermediación y tercerización, con lo cual ha quedado descartado el proyecto de ley que establece la responsabilidad solidaria o subsidiaria de la empresa principal comentado

JURISPRUDENCIA REM

El impuesto a la renta asumido por el empleador constituye remuneración para el trabajador.- Mediante Sentencia recaída en el expediente N° 01734-06-BE(S), la Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima consideró que el impuesto a la renta de quinta categoría del trabajador asumido por el empleador constituye remuneración computable para el cálculo de la Compensación por

Tiempo de Servicios (CTS).

Según la Sala, dado que era el trabajador quien debía pagar dicho tributo, la decisión del empleador de asumir la referida obligación tributaria significa una ventaja patrimonial para aquel; en consecuencia, el monto del impuesto constituye un concepto remunerativo.

En la sentencia se expresa que *“el impuesto asumido por el empleador constituye un mayor ingreso para el trabajador, **pero ingreso al fin** por cuanto si bien es la empleadora la que ha pagado el impuesto, ello era de responsabilidad del actor; (...) en este sentido, habiendo concluido que el porcentaje abonado (...) constituye parte de la remuneración del actor, se colige que dicho monto debe integrar la remuneración computable para efectos del cálculo de la compensación por tiempo de servicios”*.

Al respecto, es importante precisar que, si bien la Sala señala que el impuesto asumido por el empleador constituye un monto que integra la remuneración computable para efectos del cálculo de la CTS, este criterio es extensible al resto de beneficios laborales.

RECOMENDACIÓN REM

Presentación del Programa Anual de Capacitación Laboral Juvenil.- La capacitación laboral juvenil es una de las modalidades formativas laborales previstas en la Ley No. 28518, que permite la contratación de jóvenes entre 16 y 23 años que no cursen estudios superiores.

De conformidad con el artículo 18 de la Ley mencionada, las empresas deben presentar ante la Autoridad Administrativa de Trabajo el Programa Anual de Capacitación Laboral Juvenil durante el último trimestre de cada año, a fin de poder celebrar convenios de capacitación laboral juvenil que rijan en el año siguiente. Cabe señalar que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo no acepta la presentación extemporánea de los referidos programas.

Siendo ello así, es importante tener presente que, a partir del 1 de octubre, se inicia el periodo de presentación del Programa Anual de Capacitación Laboral Juvenil correspondiente al año 2008. El modelo que debe ser utilizado ha sido aprobado por Resolución Ministerial No. 069-2007-TR, publicada el 17 de marzo de 2007 en el Diario Oficial “El Peruano”.

El incumplimiento de esta obligación implicará que se declaren improcedentes las solicitudes de presentación de los convenios de capacitación laboral juvenil y, en consecuencia, que la utilización de esta modalidad formativa no sea válida, sin perjuicio de la eventual imposición de las multas administrativas correspondientes.

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