



Número 36 - Junio 2008

ACTUALIDAD REM

**Principales Novedades en materia de Tercerización de Servicios.-** La semana pasada fueron publicadas en el Diario Oficial "El Peruano" dos normas que modifican sustancialmente la regulación de la tercerización laboral: la Ley N° 29245, Ley que Regula los Servicios de Tercerización y el Decreto Legislativo N° 1038, mediante el cual el Poder Ejecutivo precisa los alcances de dicha Ley.

En nuestra opinión, las novedades más importantes son las siguientes:

| MODIFICACIÓN                     | EXPLICACIÓN   |
|----------------------------------|---|
| <b>DESPLAZAMIENTO</b>            | Se precisa que la Ley sólo aplica a las empresas tercerizadoras que desplacen personal de manera continua. Los desplazamientos eventuales o esporádicos no determinan la aplicación de la Ley.  |
| <b>INVERSIÓN DE CAPITAL</b>      | Se establece como elemento característico de la tercerización a la inversión de capital.  |
| <b>DERECHO DE INFORMACIÓN</b>    | Las empresas tercerizadoras deberán informar por escrito a los trabajadores involucrados en el servicio, sus representantes, así como las organizaciones sindicales y los trabajadores de la empresa principal, lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> <li>• La identidad de la empresa principal, incluyendo el nombre, denominación o razón social de ésta, su domicilio y número de R.U.C.</li> <li>• La actividad a ejecutar por el personal desplazado.</li> <li>• La unidad productiva o ámbito de la empresa principal donde se realizarán las actividades.</li> </ul> |
| <b>REGISTRO</b>                  | Las empresas tercerizadoras deberán inscribirse en el Registro Nacional de Empresas Tercerizadoras.   |
| <b>RESPONSABILIDAD SOLIDARIA</b> | La empresa principal es solidariamente responsable por el pago de los beneficios sociales legales y por las obligaciones de seguridad social devengadas por el tiempo en que el trabajador estuvo desplazado. La responsabilidad solidaria se extenderá por un plazo de un año de concluido el desplazamiento del trabajador.   |
| <b>DERECHO DE REPETICIÓN</b>     | La empresa principal que responda solidariamente por el incumplimiento de las obligaciones laborales, tendrá derecho de repetir en contra de la empresa tercerizadora, adquiriendo sus deudas el carácter crediticio laboral en caso de insolvencia o quiebra de la empresa.  |
| <b>PLAZO DE ADECUACIÓN</b>       | Las empresas tendrán un plazo de 30 días hábiles para adecuarse a estas disposiciones, contados desde la publicación del reglamento de la presente norma.   |

JURISPRUDENCIA REM

**El TC confirma el criterio según el cual el retiro de confianza no siempre extingue el vínculo laboral.-** Mediante Sentencia recaída en el expediente N° 03926-2007-PA/TC, el Tribunal Constitucional ratificó el criterio según el cual *"el retiro de la confianza comporta la pérdida del empleo, siempre que desde el principio de sus labores el trabajador haya ejercido un cargo de confianza o de dirección, pues de no ser así, y al haber realizado labores comunes u ordinarias y luego ser promocionado a este nivel, tendría que regresar a realizar sus labores habituales (...)"*. (Para

mayor información, consultar el REM Laboral Informa N° 27 - Febrero 2008).

De acuerdo con esta nueva tendencia de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, el retiro de confianza sólo extingue el vínculo laboral si el trabajador ha tenido desde un inicio un cargo de confianza, y no cuando adquiere dicha calidad como consecuencia de un ascenso. En este último caso, el retiro de la confianza sólo implica el retorno del trabajador a su anterior puesto de trabajo.

## RECOMENDACIÓN REM

**¿Cómo debe proceder la empresa cuando es necesario que un trabajador cobre sus beneficios sociales a través de un tercero?.-** El Decreto Ley No. 22086 y el Decreto Supremo No. 033-83-JUS establecen los requisitos indispensables para el cobro de las remuneraciones, pensiones y beneficios sociales del trabajador a través de un tercero.

Al respecto, es importante tener en cuenta lo siguiente:

- Sólo están facultados para el cobro de las remuneraciones y beneficios sociales del trabajador, sus familiares directos (padres, cónyuges, hijos o hermanos mayores de edad). Excepcionalmente, a falta o impedimento de ellos, podrá ser designada otra persona. Se deberá exigir al representante del trabajador que acredite fehacientemente su vínculo de parentesco con el trabajador, de ser el caso.
- El representante del trabajador deberá contar con: **(i)** escritura pública, si el monto materia de cobro supera una UIT (S/. 3,500.00); **(ii)** poder fuera de registro, si se trata de importes que oscilen entre media y una UIT; **(iii)** carta poder con firma legalizada por Notario Público o, a falta de éste, por Juez de Paz, si la suma materia de cobro es inferior a media UIT.
- Los poderes tendrán la vigencia máxima de un año, renovable.

## 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