

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo opina respecto de la intermediación laboral y la tercerización de servicios.- Mediante Oficio No. 184-2009-MTPE/2 de fecha 4 de febrero de 2009, el ex Vice Ministro de Trabajo, haciendo suyas opiniones de la Oficina de Asesoría Jurídica, sentó posiciones sobre la aplicación de las normas que regulan la intermediación laboral y la tercerización de servicios.

Las principales opiniones son las siguientes:

- El sistema vigente “*genera jurisprudencia escasamente uniforme*”, “*suplanta al empresario en la determinación de su actividad principal*” y produce “*interpretaciones tortuosas y alambicadas*”. Debiera sustituirse por un tratamiento “*común para la totalidad de los supuestos de tercerización*”.
- Si se prefiere la doctrina internacional al texto normativo, “los encargos de actividades complementarias a terceros reciben el nombre de “intermediación laboral”, mientras que los encargos de actividades principales son considerados como supuestos de “tercerización”. La tercerización de actividades no principales es intermediación, y está regida por la normativa sobre *services*. Aparentemente, empero, el Informe postula también una tercera categoría de actividades, que no son principales ni complementarias: las “no empresariales”.
- Únicamente las actividades de vigilancia, seguridad, reparaciones, mensajería externa y limpieza, pueden ser calificadas – y por lo tanto registradas – como “*complementarias*”.
- A fin de identificar el centro de trabajo o de operaciones donde se realizará la tercerización de servicios, deberá tenerse en cuenta lo siguiente:
 - (i) Que se trate de lugares sobre los cuales el empresario principal ejerza poder de disposición.
 - (ii) Que la ejecución de la tercerización en dichos lugares permita la identificación del empresario principal a favor de quien se están llevando a cabo las labores adscritas a la contrata.

Más allá del esfuerzo argumentativo de las Oficinas involucradas, no pareciera haber mayor coincidencia entre sus opiniones y los textos legales vigentes, y por lo tanto la situación no está más clara, sino más confusa. Sin embargo, deben ser tomadas en cuenta dada su eventual influencia sobre las autoridades inspeccionales y dependencias administrativas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

JURISPRUDENCIA REM

No será posible alegar irrenunciabilidad de derechos laborales cuando exista una cesión de créditos laborales en favor de un tercero distinto del empleador.- Mediante reciente resolución remitida en el Expediente No. 0649-2009/SC2-INDECOPI, la Sala de Defensa de la Competencia No. 2 del Tribunal de Defensa de la Competencia y de la Propiedad Intelectual del INDECOPI, determinó que la cesión de derechos laborales entre un trabajador y un tercero distinto al empleador, no podrá ser cuestionada por una supuesta vulneración al principio laboral de la irrenunciabilidad de derechos.

En efecto, la Sala concluyó que “(...) *la cesión de derechos laborales a favor de un tercero resulta ser equivalente a una operación comercial realizada por dos partes en igualdad de condiciones pues no está enmarcada en el ámbito de lo laboral. Así la relación establecida entre un trabajador o ex trabajador y un tercero, al que le ceden los créditos laborales, no es susceptible de que se le aplique la protección que otorga el principio de irrenunciabilidad pues, en dicho acuerdo, la voluntad del empleador o ex empleador no resulta relevante.*”

RECOMENDACIÓN REM

El trabajador podrá mantener el Seguro de Vida contratado por su empleador a la extinción del vínculo laboral.- Los empleadores tiene la obligación de contratar un seguro de vida para aquellos trabajadores que tengan más de 4 años prestándoles servicios.

En los casos en que la relación laboral se extinga, el trabajador podrá conservar el seguro de vida contratado por su empleador, debiendo asumir por su cuenta el pago de la prima correspondiente. Dicha prima será calculada en base a la última remuneración que haya percibido el trabajador, debiendo aplicarse los porcentajes legalmente establecidos (0,53% para empleados, 0,71% para obreros y 1,46% para obreros de alto riesgo).

La prima es única y renovable mensualmente, pudiendo ser reajustada periódicamente a elección del trabajador y de acuerdo con el Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana establecido por el Instituto Nacional de Estadística e Informática.

EQUIPO LABORAL REM

Luis Arbulú, José Balta, Iván Blume, Ernesto Cárdenas, Pedro del Carpio, Saúl Flores, César Lengua, Mario Pasco C. , Mario Pasco L.