

**Aprueban Directiva que regula el Procedimiento para inscripción en Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de Intermediación Laboral- RENEIL.-** El 14 de enero último fue publicada la Resolución Ministerial No. 012-2010-TR, mediante la cual se aprueba la Directiva Nacional No. 003-2009-MTPE/3/11.2, la cual norma el procedimiento para la inscripción en el RENEIL, así como su manual y anexos; derogando a su vez la Resolución Ministerial No. 206-2007-TR que venía regulándolo hasta la fecha.

La directiva señalada precisa y define a nivel normativo algunas consideraciones relevantes que deberán tomarse en cuenta a efectos de celebrar contratos de servicios con empresas de intermediación, siendo estas las siguientes:

- La autoridad administrativa de trabajo únicamente considerará como actividades complementarias a las labores de vigilancia, seguridad, reparaciones, mensajería externa y limpieza.
- Los únicos servicios de mantenimiento que podrán ser materia de intermediación laboral serán aquellos correctivos, los cuales se entenderán como servicios de reparaciones cuando los equipos se hayan malogrado o algunas de las piezas se hayan deteriorado.
- Los servicios de seguridad pueden ser prestados bajo diversas modalidades, debiendo considerarse sólo como intermediación laboral al servicio de vigilancia privada.
- La autoridad administrativa de trabajo únicamente considerará como actividades de alta especialización a las labores de saneamiento especializado (desinsectación, desratización, desinfección, desinfección de reservorios de agua – tanques elevados y cisternas) y mantenimiento especializado.
- En el criterio que fluye de la Directiva, las actividades distintas de las antes indicadas que sean encargadas a terceros, serán consideradas como tercerización de servicios, a cuyo efecto, como es natural, deberán cumplir los requisitos pertinentes de la misma.

Para mayor información puede encontrarse la Directiva Nacional No. 003-2009-MTPE/3/11.2 puede encontrarse en el siguiente vínculo: <http://www.mintra.gob.pe/mostrarNorma.php?tipNorma=27> .

---

**Fue publicada la Ley No. 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo.-** El 15 de enero de 2010 fue publicada en el diario oficial El Peruano la Nueva Ley Procesal del Trabajo, la cual introduce importantes innovaciones, permitiendo que los procesos laborales se realicen de manera oral y sean resueltos en un promedio de seis meses. Entre otras importantes innovaciones, la norma prevé un sistema electrónico de notificaciones, a fin de dotar de mayor simplicidad y celeridad a dichos trámites.

Adicionalmente a las modificaciones y mejoras que se buscan introducir en el desarrollo de los procesos laborales, la Nueva Ley Procesal del Trabajo implicará un cambio en ciertas conductas de los empleadores, como por ejemplo en lo referido a la conservación de documentos.

A fin de coordinar todo lo necesario para su implementación, la nueva Ley Procesal del Trabajo entrará en vigencia a los 6 meses de su publicación.

## **JURISPRUDENCIA REM**

**La verificación o supervisión de labores por parte del presunto empleador no es indicio suficiente que acredite la existencia de subordinación.-** Mediante Sentencia recaída en el Exp. No. 04506-2008-PA, el Tribunal Constitucional (TC) desestimó el pedido de reposición de un trabajador quien alegaba la desnaturalización de su contrato de locación de servicios y la existencia de un vínculo laboral indeterminado debido a la presencia de subordinación. En ese sentido, el TC señaló que si bien la empresa verificaba y supervisaba el trabajo del demandante, ello respondía únicamente al establecimiento de estándares y modos de verificar los servicios prestados como locador, sin que se acredite la existencia de subordinación ni de desnaturalización del vínculo civil.

En efecto, el Tribunal Constitucional señaló que: “(...) a pesar que la cláusula tercera de los Contratos de locación servicios no personales, se consigna que ‘LA EMPRESA designará a uno de sus funcionarios, a quien se le denominará SUPERVISOR EXTERNO DE COBRANZAS, para que verifique y supervise el trabajo de EL CONTRATADO’, ello no implica necesariamente que haya existido subordinación, como afirma el demandante, sino que se habían establecido estándares y modos de verificar los servicios prestados efectivamente. En tal sentido, no se puede establecer que durante la prestación de servicios se haya configurado los elementos típicos de un contrato de trabajo y, por tanto, no se puede establecer la existencia de relación laboral (...)”

## **RECOMENDACIÓN REM**

**Evaluación de un trabajador promovido a un nuevo puesto de trabajo.-** Cuando se promueva a un trabajador en un nuevo cargo es prudente aplicar de un periodo de prueba en el cargo. Mediante dicha medida se acuerda con el trabajador un plazo de tiempo determinado durante el cual el empleador puede evaluar su desempeño en el puesto de trabajo al que podría ser promovido. Así, en caso el desempeño del trabajador no sea el esperado, se le retornará al puesto de trabajo que inicialmente tuvo o a uno de similar categoría a éste. Naturalmente, no es posible finalizar el vínculo laboral del trabajador promovido en aplicación de este periodo de prueba.

Si bien esta figura no ha sido desarrollada por nuestra legislación, su aplicación puede implementarse mediante la suscripción de un acuerdo entre el trabajador y empleador que además regule otras condiciones aplicables a dicho periodo de prueba.

## **EQUIPO LABORAL REM**

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