

AJUSTES. MTPE COLOCA NUEVOS CANDADOS AL INCUMPLIMIENTO DE EMPLEADORES

## **Nuevas reglas para la tercerización laboral**

Garantizan derechos laborales y seguridad social de trabajadores. Uso no limitará o perjudicará libertad sindical ni de huelga.

Acciones contra el incumplimiento laboral. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) estableció los casos en que procede la tercerización laboral, así como las sanciones aplicables a las empresas que desnaturalizan estos contratos, mediante el DS N° 020-2007-TR, que amplía los alcances del reglamento de la Ley de Actividades de las Empresas Especiales de Servicios y Cooperativas de Trabajadores (Ley N° 27626).

La norma, de esa manera, ha sido calificada de coherente y justificada por la Cámara de Comercio de Lima y también resaltada por el experto en derecho laboral Germán Lora Álvarez, debido a que garantiza el derecho a la libertad sindical y negociación colectiva de los trabajadores sujetos a esta modalidad contractual.

En efecto, dijo, la tercerización de servicios y la contratación sujeta a modalidad, en adelante, no podrán ser utilizadas con la intención o efecto de limitar o perjudicar la libertad sindical, el derecho a negociación colectiva, interferir en la actividad de negociaciones sindicales, sustituir trabajadores en huelga o afectar la situación laboral de dirigentes amparados por el fuero sindical.

Los trabajadores desplazados en una tercerización de servicios, cualquiera fuese la modalidad de contratación, tienen respecto de su empleador derecho a la libre sindicación, negociación colectiva y huelga; a la indemnización por despido arbitrario, por resolución arbitraria del contrato sujeta a modalidad, reposición por despido nulo y el pago de las remuneraciones devengadas, cuando corresponda, explica el especialista.

Lora Álvarez, quien también es miembro del Estudio Payet, Rey & Cauvi, agrega que la prestación de servicios con desplazamiento de personal a unidades productivas o ámbitos de la empresa principal no pueden tener por objeto afectar los derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores, y debe constar de manera escrita cuál es la actividad empresarial por ejecutar y en qué unidades productivas o ámbitos de la empresa principal se realiza.

Mientras que aquellas empresas que desplacen personal deben contar con recursos económicos suficientes para garantizar el pago de las obligaciones. “La desnaturalización de dichas relaciones contractuales origina que los trabajadores desplazados tengan una relación de trabajo directa con la empresa principal”, advirtió.

Elementos para identificar la tercerización: pluralidad de clientes, forma de retribución de obra o servicio y equipamiento propio.

### Controversias

Cuando corresponda, los trabajadores de las empresas de tercerización pueden interponer ante la autoridad administrativa de trabajo o recurrir al Poder Judicial para solicitar la protección de sus derechos individuales y colectivos, incluyendo la verificación de la naturaleza de los contratos sujetos a modalidad, precisa el DS N° 202-2007-TR.

Los afectados igualmente podrán impugnar la no renovación de un contrato para perjudicar la libertad sindical y negociación colectiva, la violación del principio de no discriminación y obtener, si correspondiera, su reposición en el puesto de trabajo, su reconocimiento como trabajador de la empresa principal, así como las indemnizaciones pertinentes.

### Otros cambios

- Es tercerización de servicios y no intermediación el contrato de gerencia a que se refiere el artículo 193 de la Ley General de Sociedades; contratos de obra; procesos de tercerización externa; contratos que tienen por objeto que un tercero se haga cargo de una parte integral del proceso productivo de una empresa; y servicios prestados por empresas contratistas o subcontratistas; siempre que asuman las tareas contratadas por cuenta y riesgo.

- Cuando se incumplan las disposiciones sobre tercerización de servicios, o la contratación implique una simple provisión de personal, los trabajadores desplazados tendrán una relación de trabajo directa con la empresa usuaria.

- En el marco de estas relaciones contractuales, los trabajadores con contrato sujeto a modalidad tienen los mismos derechos que los trabajadores contratados a tiempo indeterminado.

## DIFERENCIAS ENTRE OUTSOURCING - INTERMEDIACIÓN

Aspectos por atender

Referencia	Ousourcing (tercerización)	Intermediación laboral (services - cooperativas)
Objeto de los contratos	La empresa contratista realiza parte del proceso productivo (principal o complementario) asumiendo responsabilidad económica, financiera, costo, riesgo, con trabajadores propios.	Se destaca personal para: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Atender necesidades transitorias / ocasionales (contratos de suplencia y ocasionales).</li> <li>• Atender actividades complementarias (vigilancia, mensajería, limpieza y otros).</li> </ul>

<p>Naturaleza de los contratos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entre empresas: los contratos son de naturaleza civil y mercantil.</li> <li>• Trabajo con desplazamiento: los contratos son por escrito, los trabajadores desplazados gozan de los mismos derechos que corresponden a los trabajadores del outsourcing y gozan de derechos sindicales y de negociación colectiva en su empresa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entre la usuaria y el service, el contrato es de naturaleza civil.</li> <li>• El MTPE debe fiscalizar que el destaque de personal se realice conforme a ley.</li> <li>• La usuaria tiene facultades de dirección y fiscalización del personal destacado.</li> </ul>
<p>Limitaciones contractuales</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No existen limitaciones, las empresas contratantes no requieren de registros ni autorizaciones previas.</li> <li>• Los contratos entre el outsourcing y los trabajadores desplazados son por escrito (no se ha dispuesto que éstos sean comunicados al MTPE).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El service y la cooperativa tienen como objeto exclusivo la intermediación y deben tener autorización del MTPE.</li> <li>• Los contratos de trabajo se comunican al Ministerio de Trabajo.</li> </ul>

FUENTE: Diario El Peruano.

DISPONIBLE EN INTERNET en <http://www.elperuano.com.pe>