

PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE DERECHO



**El impacto que produce en los trabajadores la incorrecta aplicación de la figura
de intermediación laboral, Lima-2024**

Tesis para optar el título profesional de Abogada que
presenta:

Ramos Valverde, María de los Ángeles

Asesor:

Ojeda Quiroz, Cesar David

Lima, 2025

Informe de Similitud

Yo, **César David Ojeda Quiroz**, docente de la **Facultad de Derecho** de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor de la tesis titulada:

El impacto que produce en los trabajadores la incorrecta aplicación de la figura de intermediación laboral, Lima-2024

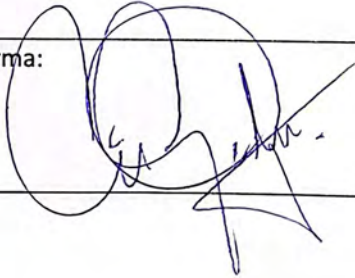
De la autora:

María De Los Ángeles Ramos Valverde

Dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 34%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el **16/02/2026**.
- He revisado con detalle dicho reporte y confirmo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio alguno.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lugar y fecha: Lima, 18 de febrero de 2026.

Apellidos y nombres del asesor / de la asesora: OJEDA QUIROZ, CÉSAR DAVID	
DNI: 43543042	Firma: 
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-7914-5645	

RESUMEN

La intermediación laboral se configura como una modalidad de contratación que puede traer consigo beneficios tales como el incremento de productividad y mejor capacidad de respuesta frente a los clientes, sin embargo, también representa desafíos en cuanto al manejo y satisfacción del personal. En este sentido, se consideró pertinente desarrollar la presente investigación y analizar con detalles la aplicación de esta figura jurídica en el campo laboral, a fin de determinar el impacto que tiene la desnaturalización de este tipo de contrataciones a la luz de la normativa que se encuentra vigente, ello con el objeto de proponer soluciones que conlleven a la protección de los derechos laborales de los trabajadores destacados.

Para el cumplimiento de los objetivos, se advierte que este estudio se presenta como una investigación con revisión teórica y análisis de datos que fueron recopilados mediante instrumentos aplicados a nueve (9) expertos en la materia laboral, con lo cual permitió realizar comparaciones con estudios previos y realizar las interpretaciones correspondientes. En vista de ello, el tipo de investigación utilizada fue básica o pura, con un enfoque netamente cualitativo y diseño fenomenológico.

Así, se concluyó que la intermediación laboral surge como respuesta a las necesidades de la sociedad y su uso correcto genera beneficios para todas las partes involucradas, sin embargo, cuando se altera su naturaleza, las consecuencias son asumidas por los trabajadores, pues incide directamente en la percepción de sus beneficios laborales. De allí, que se sugiera se analice la posibilidad de establecer acciones positivas ya que las punitivas no han surtido el efecto pretendido.

Palabras claves: intermediación laboral, temporalidad, desnaturalización, beneficios laborales

ABSTRACT

Labor intermediation is configured as a hiring modality that can bring benefits such as increased productivity and better responsiveness to customers; however, it also represents challenges in terms of personnel management and satisfaction. In this sense, it was considered pertinent to develop this research and analyze in detail the application of this legal figure in the labor field, in order to determine the impact of the denaturalization of this type of contracting in the light of the regulations in force, with the purpose of proposing solutions that lead to the protection of the labor rights of outstanding workers.

For the fulfillment of the objectives, it is noted that this study is presented as research with a theoretical review and analysis of data that were collected through instruments applied to nine (9) experts in labor matters, which allowed comparisons with previous studies and the corresponding interpretations. In view of this, the type of research used was basic or pure, with a purely qualitative approach and phenomenological design.

Thus, it was concluded that labor intermediation arises as a response to the needs of society and its correct use generates benefits for all parties involved. However, when its nature is altered, the consequences are assumed by the workers, since it directly affects the perception of their labor benefits. Hence, it is suggested that the possibility of establishing positive actions be analyzed, since punitive actions have not had the intended effect.

Keywords: labor intermediation, temporality, denaturalization, labor benefits

ÍNDICE

RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN.....	5
CAPÍTULO I.....	8
ASPECTOS GENERALES.....	8
1. ANTECEDENTES.....	8
1.1. Internacionales	8
1.2. Nacionales	11
2. MARCO TEÓRICO	13
2.1. Procesos de externalización de servicios	13
2.2. La Intermediación laboral	15
2.3. La Intermediación laboral y diferencias con la tercerización.....	18
2.4. La Intermediación laboral desde el punto de vista de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	20
2.5. La Intermediación laboral a la luz de la legislación peruana	22
2.6. La Intermediación laboral en la jurisprudencia peruana	35
CAPÍTULO II.....	39
IMPACTO QUE PRODUCE EN LOS TRABAJADORES LA INCORRECTA APLICACIÓN DE LA FIGURA DE INTERMEDIACIÓN LABORAL	39
1. DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES BAJO LA FIGURA DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL	39
2. ALGUNAS DIFICULTADES EN LA APLICACIÓN DE LA FIGURA DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL A LA LUZ DE LA DOCTRINA	44
3. CONSECUENCIAS PARA LOS TRABAJADORES POR LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL	47
CAPÍTULO III.....	51
ANÁLISIS DE LAS DESVENTAJAS QUE PRODUCE EN LOS TRABAJADORES LA INCORRECTA APLICACIÓN DE LA FIGURA DE INTERMEDIACIÓN LABORAL.....	51
1. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS	51
2. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	55
CONCLUSIÓN	63
RECOMENDACIÓN	64
BIBLIOGRAFÍA	66
ANEXOS.....	74
1. GUÍA DE PREGUNTAS DIRIGIDAS A ABOGADOS	74



INTRODUCCIÓN

Como bien es sabido, en el Perú se ha generado un proceso de flexibilización en el campo laboral tendente a reformar la legislación en materia del derecho del trabajo, atenuando en este sentido los niveles de protección del trabajador (Escorza et al., 2001).

Por ello, surgió una especie de fenómeno, el cual se ha caracterizado por la aplicación de figuras jurídicas que son atípicas en comparación a la clásica relación laboral entre empleador – trabajador denominada prestación de servicio. Así, como afirma Villavicencio (2004), el incremento de estas contrataciones de prestación de servicios se vincula principalmente a la idea de nuevas formas de producción que rompen con la necesidad de concentrar todas las funciones “productivas (y el personal consiguiente) en la empresa (modelo fordista), y se dirigen hacia la concentración en ésta de las actividades nucleares (con personal propio y cedido), externalizando aquellas que se consideren periféricas, cuya ejecución es encomendada a contratistas externos” (p. 143).

Una de estas modalidades es la intermediación laboral, la cual permite a las empresas concentrar esfuerzos en su producción o negocio principal al contratar, a través de otra empresa, personal que se dedique exclusivamente a servicios temporales, complementarios o especializados. Ello, configura una relación triangular en la que una compañía (intermediaria) celebra un contrato de naturaleza civil con otra empresa (usuaria), a fin de proveerle trabajadores que prestarán sus servicios bajo la dirección y el control de ésta última; es así que, estas empresas intermediarias que proporcionan trabajadores (destacados) pueden ser empresas “de servicios” o una “cooperativa de trabajadores”.

Cabe precisar que, la intermediación laboral está regulada de manera expresa en el Perú mediante la Ley N° 27626, Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores, cuyo objetivo principal es desarrollar esta figura aplicable al régimen laboral de la actividad privada. Ahora, si bien esta modalidad de contratación o subcontratación puede traer consigo beneficios tales como el incremento de productividad y mejor capacidad de respuesta

frente a los clientes, lo cierto es que también representa desafíos en cuanto al manejo y satisfacción del personal. Así, en palabras de Villavicencio (2004), “la intermediación laboral genera dificultades a las labores protectoras del derecho del trabajo”.

En principio, la intermediación implica que trabajadores presten sus servicios en una empresa usuaria, sin embargo, no tienen vínculo laboral directo con ésta, ya que su relación es directamente con la empresa intermediaria.

Ello, genera que en la empresa usuaria existan dos grupos de trabajadores, uno de los que pertenecen a la misma empresa (permanentes) y otro grupo que no (destacados); al respecto, Escorza et al. (2001), explican que es lamentable observar que existen diferencias bastantes marcadas entre los empleados permanentes y, aquellos empleados destacados por las empresas de servicios complementarios, las empresas de servicios temporales y por las cooperativas; muchas veces hay una gran desigualdad en los salarios que perciben y los derechos que reciben, entiéndase aquellos que corresponde legalmente y los acordados a través de convenios colectivos. Ello, según afirman los autores, resulta alarmante dado que las condiciones de trabajo y las actividades que realizan ambos tipos de trabajadores o bien son similares o, en algunos casos son iguales.

Este desequilibrio la mayoría de las veces se funda en el afán de lucro por parte de las empresas intermediarias. De esta manera pues, las empresas usuarias recurren a este tipo de contratación como un artilugio para evitar una contratación directa y, con ello, una relación laboral, reduciendo costos.

Pues bien, es frente a estas situaciones que, consideramos pertinente desarrollar la presente investigación y analizar con detalles la incorrecta aplicación de esta figura jurídica en el campo laboral, a fin de proponer soluciones que conlleven a la protección de los derechos laborales de los trabajadores destacados.

De allí, que se postule en este trabajo como principal problemática el impacto que genera en los trabajadores una equívoca aplicación del contrato de intermediación laboral como proceso de externalización de servicios en el sector privado.

Esto, a su vez conlleva a plantearse una interrogante concreta, a saber: ¿existen desventajas en perjuicio del trabajador frente a la desnaturalización de la figura de la intermediación laboral como proceso de externalización de servicios en el sector privado?

Sobre ello, se debe tener en cuenta que, si bien existen trabajos que anteceden al presente dedicados al estudio de la intermediación laboral, lo cierto es que en este caso se pretende focalizar las eventuales desventajas de la incorrecta aplicación de este tipo de contratación y, con ello también determinar la posibilidad de proponer soluciones particulares y también generales sobre el tema. Por tal motivo, este trabajo además tiene el potencial de generar debates y discusiones en el foro.

De igual manera, se advierte que este estudio se presenta como una investigación con revisión teórica y análisis de datos que serán recopilados mediante entrevistas aplicadas a expertos en la materia, lo cual permitió realizar comparaciones con estudios previos y, esto a su vez, llevó a realizar las interpretaciones correspondientes. En vista de ello, el tipo de investigación utilizada fue básica o pura, con un enfoque netamente cualitativo y diseño fenomenológico.

Cabe precisar que las entrevistas permitieron explorar y comprender tanto el significado, la estructura y la esencia misma de la experiencia de los entrevistados que participaron en el desarrollo de este trabajo, brindando un mayor entendimiento de situaciones prácticas respecto al contrato de intermediación laboral.

Finalmente, destacamos que el marco teórico del presente trabajo se ha estructurado básicamente en tres (3) capítulos, cuya pretensión es analizar: I) el impacto que produce en los trabajadores la incorrecta aplicación de la figura de intermediación laboral; II) las consecuencias que tiene en los trabajadores la desnaturalización del contrato de intermediación laboral y III) el análisis de las eventuales desventajas que produce en los trabajadores la incorrecta aplicación de la figura de intermediación laboral. Luego, se analizarán las opiniones emitidas por los expertos que serán vinculadas con los aportes doctrinarios, legales y jurisprudenciales para culminar con las respectivas conclusiones.

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

Al respecto, resulta oportuno aludir las fuentes especializadas en el tema que anteceden a la presente investigación y que resultan un aporte para el estudio de la figura de la intermediación laboral.

1. ANTECEDENTES

1.1. Internacionales

Fuera de nuestras fronteras tenemos el trabajo de Herrarte (2001) que tituló “El papel de las empresas de trabajo temporal en el empleo. Especial referencia a Palencia y Valladolid”, España. Vale destacar que en el ordenamiento jurídico español la figura de la intermediación laboral (como es conocida en el Perú) es equivalente a los llamados contratos de puesta a disposición y son las empresas de trabajo temporal (ETT) las intermediarias.

En este sentido, la autora dedicó su estudio a analizar cuál es el desempeño de este tipo de empresas en el mercado de trabajo y, sobre ello precisó que el aspecto más característico que se observó es la relación laboral triangular que se produce entre la ETT, la empresa usuaria y el trabajador; concluyó que, son empresas que están vigiladas por las autoridades laborales en muchos aspectos, al punto que para poder realizar cesiones necesitan autorización previa y, en materia de prevención de riesgos laborales tienen obligaciones específicas en comparación con las empresas que no contratan bajo esta figura.

Otro trabajo que llama nuestra atención es el presentado por Piza y Ronquillo (2021), titulado “Prohibición constitucional de intermediación laboral en las relaciones de trabajo”, Ecuador”, el cual basado en un enfoque cualitativo tuvo como objeto el análisis de la prohibición establecida en el Texto fundamental de dicho país con relación a la figura de la intermediación. Al respecto, los autores concluyeron que la intermediación laboral es un modelo utilizado por las empresas para evadir las responsabilidades que tienen como patronos, ya que a través de este tipo de

contratación se desconoce la relación bilateral y directa que debe existir en una relación de trabajo, esto es, entre el empleador y trabajador.

Por otra parte, también contamos con Chaparro y Roncancio (2022), quienes desarrollaron la investigación titulada “Los impactos de la intermediación laboral de las empresas de servicios temporales en los trabajadores del sector privado en Cúcuta”, Colombia, cuyo objetivo fue determinar las consecuencias que deben asumir los trabajadores del sector privado en la ciudad de Cúcuta, en virtud del manejo erróneo de la figura de la intermediación laboral por parte de las empresas tanto prestadoras de servicio como de las empresas usuarias.

En este sentido, dicha investigación concluyó varios aspectos que vale la pena recalcar, a saber: a) La introducción de la figura de la intermediación en la legislación colombiana resultó un desacierto, toda vez que en la mayoría de los casos, las empresas usuarias abusan de la aparente legalidad con que realizan dichas contrataciones, con el fin de desmejorar las garantías y derechos laborales de los trabajadores en la ciudad de Cúcuta; b) Las empresas al hacer uso de la figura de la intermediación, buscan perjudicar las condiciones mínimas laborales de la clase obrera de esa entidad, en el sentido que rompen la contratación directa con el empleado bajo el argumento de una ficticia subordinación de este por parte de la empresa de servicios temporales; c) Desde la perspectiva empresarial legítima, se observó que las empresas de servicios temporales que funcionan en atención a su objeto social y para lo cual fueron autorizadas por el Ministerio del Trabajo, resultan un apoyo al momento de ofrecer mano de obra a aquellas empresas usuarias que utilizan este mecanismo jurídico y, al mismo tiempo favorece a las personas trabajadoras pues es a través de estos mecanismos que se incorporan en el mundo laboral.

Más recientemente, Rivero y Páez (2023), en su estudio “Abusos en la tercerización y la intermediación laboral”, Colombia, basados en una investigación cualitativa, analizaron cuáles eran las arbitrariedades que se presentaban en la tercerización y la intermediación laboral en dicho país, siendo este tipo de contratación un fenómeno que se ha caracterizado por ser una práctica que incentiva el trabajo humano. Al respecto, arribaron a la conclusión que la ventaja principal en la

subcontratación o tercerización es respecto a la reducción de costos que implica para la empresa; además el trabajo temporal, contratado por este medio contribuye a que el mercado laboral sea dinámico al proveer oportunidades a personas que no optaría por otros empleos y, también beneficia a las personas sin trabajo pues esta es una manera para ingresar al mercado laboral.

Ahora, en cuanto a la política de formalización, consideraron que el país debe fomentar y fortalecer estos medios de exteriorización laboral, sin embargo, la inspección y vigilancia de estas relaciones laborales triangulares desde una función preventiva ejecutada a través del Ministerio del Trabajo no es eficaz; en la práctica no se cumplen los presupuestos consagrados para la protección de los derechos de los trabajadores, ya que hay una falta de control y vigilancia de la actividad subcontratada, de allí que se dificulte la facultad sancionatoria de la administración.

Otra investigación que merece especial atención es la desarrollada por Andrés (2023), titulada “Las ETT en España tras la reforma laboral de 2021”, la cual tuvo como fin conocer el papel de intermediación de las empresas de trabajo temporal (ETT) en la sociedad, cuál es su actuación como vínculos en la incorporación de trabajadores a empresas cada vez más internacionalizadas y, determinar la relación triangular muy especial entre empresa y trabajadores.

En este sentido, la autora luego de efectuar su análisis correspondiente concluyó que la reforma laboral en dicho país había tenido como objetivo dar mayor importancia a los contratos indefinidos, pero son muchas las empresas que no pueden mantener ese tipo de contratación y en la actualidad predominan los contratos temporales, por lo que en su criterio eliminar los contratos de obra o servicio determinado y potenciar el contrato fijo discontinuo, de algún modo aporta estabilidad laboral, a su criterio, las empresas de trabajo temporal están transitando una delicada situación pues hay una carencia de trabajadores, falta de cualificación y desmotivación.

1.2. Nacionales

A nivel nacional encontramos el artículo de investigación desarrollado por Castillo (2020a) titulado “Aproximación crítica a la regulación de la subcontratación de las actividades complementarias vía intermediación laboral”, quien nos presenta un análisis acerca de las posibles formas de contratación de las actividades que son complementarias en una empresa usuaria para ser ejecutadas por un tercero, tomando como base la actual regulación normativa acerca la intermediación laboral. Una vez realizado el estudio correspondiente, la autora concluyó varias premisas de importancia, a saber: a) Defendió la idea que la legislación vigente admita la posibilidad de intervención pero de un modo no sustancial de la empresa usuaria sobre el personal destacado en el supuesto de intermediación complementaria, siempre y cuando se respete la naturaleza de intermediación laboral y, b) La regulación de la intermediación laboral de servicios que se consideran altamente especializados está desarrollado dentro de la figura de la tercerización, ello en virtud que fue establecida de manera expresa que la empresa usuaria carece de facultad de dirección respecto de las tareas que desarrolla el personal destacado por la empresa de servicios especializados. De allí que sugiriera la modificación de los artículos 1 y 2 del Reglamento de la Ley de Tercerización y, a su vez la derogación del supuesto de intermediación de servicios altamente especializados y su desarrollo previsto en la Ley N° 27626 y el Decreto Supremo N° 003-2020-TR.

Por su parte, De la Cruz y Sueldo (2021), en el trabajo titulado “La intermediación laboral y sus efectos sobre los derechos individuales y colectivos de los trabajadores de la UPLA”, en el que se aplicó un método inductivo-deductivo, tuvo como objetivo determinar cómo la intermediación laboral vulneraba los derechos laborales de los trabajadores de la Universidad Peruana Los Andes. Una vez efectuada la indagación correspondiente se concluyó en la conculcación de los derechos laborales de esos trabajadores de forma directa y significativa, toda vez que hay una disminución en los ingresos y beneficios laborales, así como la eliminación de la estabilidad laboral, limitación de las indemnizaciones y compensaciones por el tiempo de servicio prestado, una rotura de la preponderancia del sindicalismo y una precarización del empleo.

En este contexto, tenemos el trabajo elaborado por Pérez (2021) llamado “La desnaturalización de los contratos de intermediación por aplicación del principio de primacía de la realidad”, el cual tuvo como método de estudio fue el análisis-síntesis. Al respecto, el autor enfocó su estudio en determinar cómo la intermediación laboral vulneraba el principio de primacía de la realidad y, en ese sentido, concluyó que hay un quebrantamiento significativo de la contratación de los servicios complementarios de los trabajadores, así como la afectación de las condiciones laborales del personal de este tipo de servicios y de los contratos a tiempo indeterminado.

Torres (2021) también nos presenta su artículo de investigación que tituló “La intermediación laboral: mecanismo de descentralización productiva y su regulación jurídica en el Perú”. En dicho estudio, la autora destacó que la verdadera ventaja de la actividad intermediadora no está precisamente en el costo laboral que permite ahorrar a la empresa, sino más bien en cubrir rápida y eficazmente necesidades que son aleatorias, imprevistas, extraordinarias y que se consideran ajenas al giro normal de la empresa.

No obstante, también menciona que esta figura al ser trasladada al campo laboral ha sido desvirtuada en su esencia, ya que la intermediación puede resultar un medio para encubrir una relación directa de trabajo, siendo que en este caso la empresa de servicio resulta una especie de burla. Además, destacó que resulta un tanto paradójico que se incluyan en esta figura a las actividades complementarias y especiales cuando éstas se caracterizan por la subordinación, así como también es incompresible el hecho que la empresa usuaria se beneficie de los servicios del trabajador, pero asume una responsabilidad subsidiaria y sino compartida. Por último, concluyó que es urgente que este tipo de contratación se encuentre protegida por cautelas y controles de manera adecuada, a fin de consolidar los derechos del trabajador y no sea un mecanismo de desprotección social.

Finalmente, traemos a colación el trabajo de Alvites y Marguiña (2021), titulado “Estudio comparativo sobre la satisfacción laboral entre empleados de planilla y empleados de intermediación laboral en dos empresas farmacéuticas multinacionales en Perú”, el cual -basado en una investigación de tipo descriptiva y enfoque cualitativo- tuvo como objetivo comparar la satisfacción laboral de aquellos trabajadores de

nómina con el personal subcontratado mediante intermediación laboral (*in-plants*) en dos empresas farmacéuticas multinacionales establecidas en Perú. En este contexto, determinaron que los grupos de trabajadores analizados son iguales en proporción a su valoración respecto a las características observadas de satisfacción laboral, no obstante, se evidenciaron diferencias significativas en las dimensiones relativas al salario actual y las oportunidades de promoción en el trabajo, en favor de los trabajadores de planilla en contraposición con los subcontratados.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Procesos de externalización de servicios

Comúnmente los procesos de externalización son conocidos como aquellos a través de los cuales una empresa confía a agentes que son externos a ella, parte de su producción o de servicios, ello con el fin de mejorar la posición de la organización en uno o varios aspectos. Cabe destacar que este mecanismo de contratación tiene varias denominaciones, pero las más comunes son la subcontratación, tercerización, externalización, exteriorización del empleo, descentralización o también “desconcentración productiva o funcional” (Villavicencio, 2010).

En palabras de Toyama (2008), se trata del fenómeno por el cual el empleador se desliga de una actividad o proceso en particular que está vinculado al ciclo productivo de la compañía y, en su lugar, traslada a un tercero esa actividad para que la realice. Esta desvinculación puede ser solo la mano de obra (intermediación laboral) o bien un servicio integral (tercerización u outsourcing). En cualquiera de estos dos supuestos, se estaría frente a diversos mecanismos de control de la actividad externalizada, pues de lo contrario podría entenderse como una simple sustitución de empresas.

Para el español Cruz (1994), la descentralización productiva puede entenderse como la forma de organización dentro de una empresa respecto al proceso de elaboración de bienes o servicios para finalmente llevarlo al mercado de consumo, en la que aquella toma la decisión de no asumir directamente o por sus propios medios determinadas fases del proceso productivo y las desplaza a terceras empresas o personas con quienes establece relaciones contractuales. En este sentido, dicho

proceso para el autor implica varias fases: la primera es la toma de la decisión empresarial de segmentar el proceso productivo y, la segunda es precisamente ejecutar dicha decisión a través de la externalización e involucrar a terceros para que asuman las tareas que decidió fraccionar de dicho proceso. Estas decisiones son propias de las potestades empresariales de organización de la actividad productiva, el cual es el núcleo más importante de la libertad de empresa.

Si bien tales decisiones se sustentan en el derecho de la libertad empresarial, también es importante tener en cuenta que este derecho no es absoluto, por lo que también debe ajustarse a la normativa legal que rige la materia. Por ello, la aplicación de estos procesos de externalización no puede usarse como un mero capricho, sino que tiene que fundarse en motivos que así lo justifiquen, es decir, que medie al menos una mínima exigencia y que haya coherencia en el comportamiento de quienes contratan. Justamente, Toyama (2008) afirmó que en estos casos debe analizarse la situación a la luz del principio de la razonabilidad laboral que se entiende como una “técnica argumentativa idónea que ha permitido corregir los excesos de los contratantes, calificar la verosimilitud de las pretensiones, limitar las exigencias irracionales, dividir lo auténtico de la ficción, restringir las facultades indiscriminadas, o impedir el abuso de derecho” (Irureta, 2019, p. 6).

En la actualidad, se entiende que muchas empresas sufren cambios internamente a fin de adaptarse al entorno, lo cual conlleva a replantearse nuevas estructuras organizacionales y productivas a las ya concebidas. La idea principal de estas estrategias implementadas por las empresas es que éstas descentralicen su forma de producción y, que ahora encarguen a terceros la ejecución o prestación de servicios particulares que antes desarrollaban, por lo que de esta manera busca reducir sus dimensiones a través de decisiones rápidas y eficaces (Torres 2021).

Precisamente, bajo esta concepción de cambios también entra en juego la nombrada flexibilización laboral que implica modificaciones de salarios, organización del trabajo, jerarquías e incluso los tipos de contrataciones, lo que a su vez implica en cierto modo -para algunos- una afectación a los grandes logros de la clase trabajadora (Hernández, 2005). En definitiva, se trata de un nuevo proceso de adaptación del

sistema clásico de las relaciones de trabajo basados en las nuevas exigencias que impera en la actual sociedad.

Cabe destacar que este proceso puede manifestarse tanto en la organización externa de una empresa, así como de forma interna. En el primer supuesto ocurre cuando se desplazan actividades que son parte de la producción de una compañía y mantiene las nucleares (tercerización de servicios) y, en el segundo caso, se refiere a la contratación de mano de obra adaptadas a los cambios del mercado, siendo que aquí hay una vinculación entre empresa y trabajador, pero por un tiempo determinado y, un tercero que media entre estos (intermediación laboral). Justamente es esta última forma de organización laboral la que interesa en la presente investigación.

2.2. La Intermediación laboral

Uno de esos procesos de exteriorización que ha sido usado por las empresas es la llamada intermediación, en la cual las actividades que se suelen externalizar son aquellas consideradas como periféricas y no las nucleares o fundamentales de una empresa.

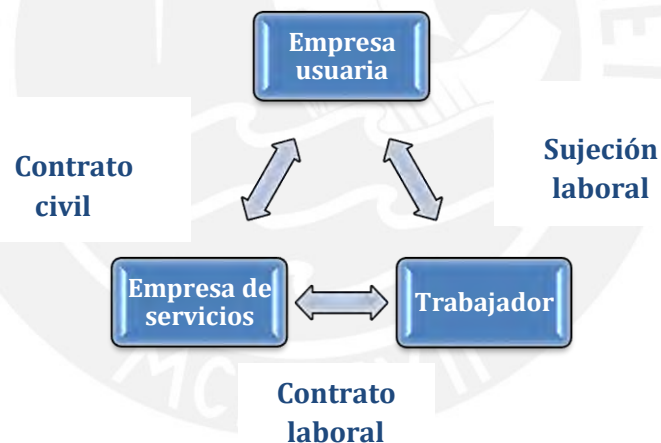
Concretamente, la intermediación laboral tiene por finalidad, en principio, que la empresa se concentre en el desarrollo de actividades que son de carácter definitivo y frente a la necesidad de cubrir otras actividades de carácter temporal internas de la organización empresarial, es cuando se establecen “redes de colaboración con otras empresas para que éstas le provisionen el personal adecuado para tales efectos, pero bajo su subordinación” (Torres, 2021, 467). Aquí, la temporalidad y subordinación se configuran los principios o bases fundamentales que esta forma de contratación de mano de obra.

Se trata entonces de un mecanismo para proveer trabajadores (quienes ponen a disposición su fuerza de trabajo) de una entidad que es su empleadora (llamadas empresas de servicios especiales o cooperativas de trabajadores), con la finalidad de que presten servicios (temporales, ocasionales o de suplencia) pero bajo la dirección o sujeción de un tercero (empresa usuaria, quien necesita la mano de obra ofrecida).

Básicamente se trata de proporcionar trabajadores, cuyas actividades que desarrollan serán dirigidas y controladas por el empresario que se hace cargo de ellos.

Es así que, al existir tres sujetos en esta relación, es cuando se rompe con el esquema tradicional de la relación bilateral entre empleador y trabajador y, se pasa entonces a una relación triangular, en la que participa: el trabajador, la empresa intermediaria y la empresa usuaria. Mas concretamente, Toyama (2004) explicó que en la intermediación se presentan tres tipos de relaciones, a saber: a) una de carácter netamente civil entre la entidad intermediaria y la usuaria; b) otra de índole laboral que se establece entre las empresas intermediarias o de servicios especiales y los trabajadores y; c) una sujeción laboral o poder dirección, entre la empresa usuaria y el trabajador destacado.

Figura N° 1. La intermediación laboral



Elaboración propia

De lo mencionado se puede colegir que, en la intermediación laboral existen dos empleadores, uno que podría entenderse como formal y el otro real, sin que en este último supuesto haya una relación laboral entre el empleador y el trabajador. De allí que se afirma que, hay un rompimiento o quiebre de la tradicional relación jurídica entre quien presta y quien recibe un servicio, en el cual median los elementos de la subordinación y dependencia, dado la presencia de un tercer actor que se configura

como empleador de unos trabajadores que son destacados a otra empresa para prestar servicios bajo las órdenes de la usuaria (Villavicencio, 2004).

En ese sentido, Quiroz (2014) consideró que la intermediación laboral al estar fundada en el préstamo de trabajadores es por lo que se rompe claramente el binomio laboral sobre el que se constituyó el derecho laboral (patrono-trabajador), toda vez que realmente lo que aquí ocurre es la interposición de un tercer sujeto que es ajeno a la relación laboral típica que, sin tener trabajadores en su nómina, es quien en definitiva se beneficia de la actividad de aquellos. Por lo tanto, los trabajadores del llamado *service*, así como de las cooperativas destacadas a la empresa usuaria figuran dentro la planilla de la intermediadora y, de allí que no son trabajadores de las empresas usuarias.

En ese orden, Carhuatocto (2013) y Puntriano (2020) (citados en Alva et al., 2024) mencionan que:

En la intermediación laboral existe un copatronato puesto que el trabajador puede recibir instrucciones y órdenes tanto de la empresa de intermediación como de la empresa usuaria. El poder de dirección del empleador es indelegable y que el único caso regulado normativamente que permite la delegación de tal poder se da en la intermediación laboral porque la empresa usuaria es quien en la práctica lo ejerce (pp. 365-366).

Ello así, se resalta el hecho que aquí el intermediario laboral se interpone entonces entre el vínculo directo entre empleador y trabajador. Así, como bien explicó Ferro (1995), quien asume el rol de intermediario dispone de elementos propios e incluso solvencia económica ya que realiza obras para otros por su cuenta. Se trata, por tanto, de “un verdadero empresario y mantiene vínculo laboral con sus trabajadores, mientras que el beneficiario principal de los servicios -la empresa usuaria- no está vinculado laboralmente con dicho personal” (p. 69).

De allí que, se afirme que la llamada *service* o cooperativa mantiene el poder disciplinario sobre los trabajadores, mientras que traslada a la empresa usuaria únicamente las facultades de dirección y fiscalización (Navas, 2008).

De lo mencionado, podemos decir que la intermediación laboral surge como un mecanismo o forma de gestión que permite una contratación rápida y responde a necesidades de carácter temporal, por tanto, se insiste que la temporalidad determina la calidad intermediadora de ese préstamo de mano de obra para poder cubrir las eventuales necesidades de la empresa usuaria.

Ahora bien, en caso de que se pretenda establecer una relación permanente, habría de inmediato una desnaturalización de la figura. La temporalidad es lo que también conlleva a justificar que la empresa usuaria ejerce una especie de subordinación sobre el trabajador destacado y, por ello se entiende que las facultades del empleador son compartidas entre la empresa usuaria y la empresa intermediadora, y es aquí cuando nace la mencionada relación triangular en la que el poder de dirección es ejercido por la usuaria (Torres, 2021).

2.3. La Intermediación laboral y diferencias con la tercerización

La intermediación no es la única estrategia utilizada por las empresas usuarias para la contratación eventual de trabajadores, también existe la figura de la tercerización o bien llamado *outsourcing*, caso en el cual una contratista se compromete a prestar sus servicios bajo su dirección y control, de manera que el personal involucrado en estas actividades permanece bajo su dirección y fiscalización.

Al respecto, Escorza et al. (2001) precisaron que la tercerización -también llamada subcontratación de producción de bienes y servicios- tiene como objetivo principal descentralizar determinadas labores que son especializadas y que serán ejecutadas por otra empresa que mantiene su autonomía de organización, administración y de dirección. Aquí, la empresa satisface su requerimiento relacionado con un bien o servicio especializado, más no con la prestación personal de trabajadores.

En ese sentido, Villavicencio (2004) explicó que en este supuesto se descentraliza determinadas labores que son especializadas o secundarias y que pasan a ser prestadas por otra empresa (contratista), siendo que ésta cuenta con un

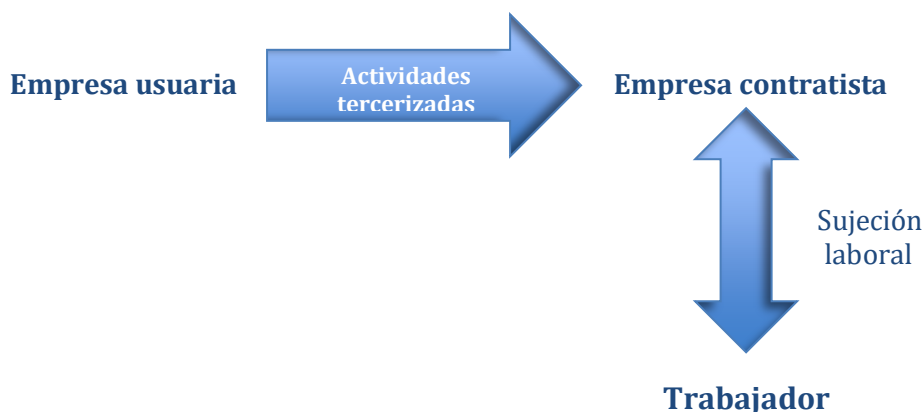
patrimonio y una organización que es propia. Este autor, también refirió que dichos servicios pueden prestarse ya sea adentro de la empresa o fuera de esta, pero el beneficiario siempre será el contratante.

Para Toyama (2008), la tercerización implica la existencia de una unidad económica en una empresa que puede ser objeto de explotación externa y, además, la capacidad sin sujeción laboral (de forma independiente) de bienes y servicios por parte de quien ofrece los servicios. Interesa destacar que las actividades desarrolladas por esta empresa contratista corren por su cuenta y bajo su propio riesgo y, los trabajadores que ejecuten las labores estarán a cargo de ésta.

Carballo (citado en Arce et al., 2019) define a la tercerización como un desplazamiento de actividades fuera de los contornos del centro de trabajo, a un desplazamiento de las responsabilidades organizativas de ciertas actividades necesarias para el desarrollo del proceso productivo que dirige el beneficiario o contratante (pp. 71-72).

De esta manera, se tiene que la tercerización supone el encargo a otra empresa del proceso productivo de forma integral con sus propios medios. Aquí, no existe un poder de dirección entre la empresa usuaria y los trabajadores que ejecutan las actividades tercerizadas (principal o complementaria, temporal o permanente), por el contrario, lo que media es la coordinación. En todo caso, el poder de dirección y supervisión está a cargo de la empresa tercerizadora con el personal que está a su mando.

Figura N° 2. La Tercerización



Elaboración propia

Siguiendo entonces estas características doctrinarias antes referidas, se puede afirmar a grandes rasgos, que las diferencias entre la intermediación laboral y la tercerización son las siguientes:

Tabla N° 1. Diferencias entre la intermediación y la tercerización

Intermediación	Tercerización
Existe una relación triangular entre la empresa usuaria, la empresa de servicios y el trabajador	Existe una relación entre la empresa principal (contratante) y la contratista (tercerizadora)
El trabajador destacado tiene un empleador formal (empresa intermediara) y un empleador real (empresa usuaria)	El trabajador tiene un solo empleador (empresa tercerizadora)
Se permite solo el destaque de mano de obra de la empresa contratante. Es decir, cesión del personal	El servicio que se brinda a la empresa contratante es integral, por lo que la mano de obra solo constituye una parte de ello
El empleador será la empresa intermediaria, mientras que la empresa usuaria mantiene la sujeción y fiscalización sobre los trabajadores	La empresa tercerizadora mantiene la supervisión y dirección sobre los trabajadores
Se desarrollan actividades de carácter temporal, ocasional y de suplencia. No se efectúan actividades principales.	Se ejecutan actividades específicas, especializadas.

Elaboración propia

Aunado a lo mencionado en el cuadro, Toledo (citado en Alva, et al. 2024) señala que “mediante la tercerización la empresa beneficiaria va a contratar con miras a satisfacer el requerimiento de un bien determinado o servicios especializados, no de una prestación de los trabajadores de la contratista, como sí sucede en la intermediación” (p. 359).

2.4. La Intermediación laboral desde el punto de vista de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la agencia especializada en materia laboral de la Organización de las Naciones Unidas, así, resulta menester aludir su tratamiento acerca de la intermediación laboral.

Al respecto, esta organización en la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en el año 1997 adoptó el Convenio N° 181 que llamó “Convenio sobre las Agencias de Empleo Privadas”. Este instrumento prevé un marco de regulación general para el registro, la concesión y la regulación efectiva de las llamadas agencias de empleo privada, así como la protección de los derechos de los trabajadores que usan sus servicios. Así, dicho convenio es un instrumento jurídico vinculante para el Estado miembro que lo ratifique.

Cabe acotar que, en el Convenio N° 181 “la OIT regula la intermediación laboral como un tipo de agencia de empleo privada” (Alva et al., 2024, pp. 362-363).

En ese sentido, dicha Convención en su artículo 1 estableció que las agencias de empleo privada pueden ser una persona física o jurídica que es independiente de las autoridades públicas, cuyo fin -entre otros- es emplear trabajadores para luego ponerlos a disposición de una tercera persona, física o jurídica (llamada empresa usuaria), la cual es la que determinará sus tareas y quien ejerce la supervisión respecto a la ejecución de las mismas.

Entonces, para la OIT la intermediación laboral implica “la provisión o destaque de trabajadores de su empleador (empresa de intermediación) para ser dirigidos por otra persona (empresa usuaria) con el fin de prestar a favor de ella sus servicios a pesar de que esta última no sea empleador” (Alva et al., 2024, p. 363).

Asimismo, Castillo (2020a) explicó que la OIT permite la intermediación laboral para cualquier tipo de empresa privada, por lo que en este aspecto no existe alguna limitación y, de allí que no interese su giro, actividad o tipo de trabajadores. En todo caso, corresponde al Estado miembro regular a través de su legislación, lo atinente a las actividades de las empresas de intermediación, así como de las empresas usuarias a los efectos de garantizar los derechos de los trabajadores destacados y, además, evitar el uso fraudulento de la figura.

Concretamente, en el artículo 12 del citado Convenio se prevé que quedará a cargo de los Estados miembros regular las responsabilidades tanto de las empresas intermediarias como de las usuarias, con relación a las siguientes materias:

- Negociación colectiva;
- Salario mínimo;
- Horario de trabajo y las demás condiciones de trabajo;
- Prestaciones de seguridad social que sean obligatorias;
- Acceso a la formación;
- Protección tanto en el ámbito de la seguridad, así como la salud en el trabajo;
- Indemnizaciones en caso de accidentes laborales o enfermedad profesional; así como en caso de insolvencia y la protección de los créditos laborales;
- Protección y prestaciones de maternidad y prestaciones parentales.

Pues bien, este instrumento jurídico de carácter internacional tiene como fin permitir el funcionamiento de las agencias de empleo privadas, procurando la protección de los trabajadores que utilicen sus servicios. Sin embargo, se advierte que, pese al ímpetu de la OIT en promover la aplicación de esta Convención, lo cierto es que muchos países o Estados miembros aún no la han ratificado, como es el caso de Perú, por lo que, a pesar de tratarse de una referencia jurídica, no forma parte de nuestro derecho interno.

2.5. La Intermediación laboral a la luz de la legislación peruana

Corresponde analizar la figura de la intermediación laboral en atención a la actual legislación, no sin antes recordar que a partir del Decreto Ley N° 22126 (1978) -que amparaba el derecho a mantener el vínculo laboral- cuando se dio paso a la posibilidad de su aplicación. Así, como refirieron Escorza et al. (2021), el referido instrumento jurídico permitía a un empleado -que no era directo- prestar sus servicios, aunque fuera solo para ejecutar labores complementarias tales como de mantenimiento, limpieza o seguridad.

Luego, mediante el Decreto Ley N° 24514, Ley que Regula el Derecho a la Estabilidad en el Trabajo (1986), la cual derogó a la anterior Ley, se amplió el ámbito de acción a las empresas para desarrollar este tipo de actividades y, en esta ocasión, se permitió desempeñar labores especializadas. Es decir, se admitió la posibilidad de prestar servicios que no fueran actividades principales de la empresa usuaria en la que se requiere personal calificado.

Cabe destacar que, en ambas leyes, se estipuló que la utilización fraudulenta de estas formas de contratación se sancionaba con el reconocimiento del vínculo laboral directo entre la empresa beneficiaria o usuaria y el trabajador.

Artículo 32 del Decreto Ley N° 24514:

“En caso de comprobarse dentro del procedimiento correspondiente el incumplimiento de esta disposición, además de la multa a que hubiere lugar, la Autoridad Administrativa de Trabajo, dispondrá la inscripción del trabajador en el libro de planilla del centro de labores en el que se le encontrare realizando labores de carácter permanentes, reconociéndole el tiempo de servicios prestados al mismo”.

Posteriormente, entró en vigencia el Decreto N° 728, Ley de Fomento del Empleo (1991), el cual implicó la flexibilización en el régimen laboral. Bajo este instrumento jurídico se amplió aún más el marco de actuación de las llamadas empresas de servicios. En ese sentido, además de las labores o actividades complementarias y especializadas (que son las secundarias), también se incluyeron aquellas consideradas principales, pero con la exigencia de que fuesen de manera temporal.

En este punto, vale detenernos para explicar qué son las actividades complementarias y especializadas. En sentido, según refiere Castillo (2020b) las primeras están referidas a aquellas tareas dentro de la empresa que tienen un carácter netamente auxiliar y que no están relacionadas en modo alguno con las actividades que son consideradas principales, de tal manera que, si faltasen, ello no interrumpiría el funcionamiento normal de la usuaria. Así, refirió el autor, que se tratan de funciones

vinculadas, por ejemplo, a la vigilancia, seguridad, mensajería externa, reparación, limpieza, entre otras.

Se tratan pues, de actividades que no son esenciales al giro de la empresa usuaria y menos capaces de interrumpir las etapas del proceso productivo de la misma tales como son la exploración, explotación, transformación, producción, organización, administración y, finalmente, comercialización de los bienes y servicios. De manera que, al tratarse de actividades cuya falta de ejecución en modo alguno afectaría la actividad empresarial pueden tener carácter temporal o permanente (Torres 2012).

En este mismo hilo argumentativo, Toyama (2008) precisó que las actividades que son complementarias tienen que ser periféricas, esto es, que las mismas no integren las tareas que son importantes, necesarias y estratégicas de la usuaria y, tampoco aquellas entendidas como de soportes. Por ello, aseguró que la regla en la práctica en materia de contratación es que prive la directa sobre la indirecta, es decir, que todo aquello que implique interpretar los alcances de las actividades complementarias de una empresa usuaria debe ser de un modo limitado, restringido a casos particulares.

En cuanto a las actividades especializadas Chanamé (2021), refirió que se tratan de servicios con carácter permanente o temporales, y como su nombre lo indica, son servicios de alta especialización y de carácter accesorio, siendo que la empresa usuaria carece de la facultad de dirección con relación a dichas funciones ejecutadas por los trabajadores destacados. Entre tanto, Toyama (2008) describió a estas actividades como excepcionales y, ejemplo de ellos, son aquellas que requieren un alto conocimiento en tecnología y, es tan especializado, que las personas que manejan ello son especialistas reducido en el mercado.

Castillo (2020b) amplía un poco más el rango de dichas actividades y, en este sentido, aludió a las actividades con altos conocimientos técnicos, científicos o calificados, como sería el mantenimiento y saneamiento, pero que siguen siendo complementarias y no principales. Además, en estos casos la empresa usuaria no tiene facultad de dirección con relación a las funciones que desarrolla el personal destacado.

Ahora bien, continuando con la referencia legal, el Decreto N° 728, Ley de Fomento del Empleo (1991), estableció que la actividad de intermediación podía ejecutarse a través de las empresas de servicios y también las cooperativas de trabajadores, entendidas estas últimas como las sociedades de personas que tiene como objetivo la búsqueda y creación de oportunidades de trabajo para sus miembros. También se estableció un límite respecto a la cantidad de trabajadores que podían prestar servicios a través de estas empresas, el cual no podía exceder del veinte por ciento (20%) del total de trabajadores de la empresa usuaria.

Mención especial merece la Ley N° 26513, que modificó la Ley de Fomento de Empleo (1995); entre los cambios establecidos en materia de intermediación laboral estuvo el hecho que se exigió a las Cooperativas que debían reconocer a sus socios trabajadores ingresos y condiciones de trabajo no inferiores a los que correspondían a los trabajadores que integraban las empresas usuarias que realizaban actividades similares. Tal exigencia se estableció, según explicaron Escorza et al. (2021), a los fines de proteger los derechos de los trabajadores frente a los abusos que, en la práctica, ocurría por la proliferación de este tipo de contrataciones para evitar o eludir las obligaciones que están implícitas en los contratos laborales directos.

Es así que, entonces llegamos a la regulación que actualmente rige en materia de intermediación laboral, siendo principalmente la Ley N° 27626, Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores (2002), así como la Ley N° 27696 (2002), mediante la cual prorroga el plazo contenido en las disposiciones transitorias y finales de aquella. De igual manera contamos con el Decreto Supremo N° 003-002-TR (2002), que establece disposiciones para la aplicación de las Leyes N° 27696 y N° 27626 que regulan la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores.

Pues bien, básicamente la mencionada Ley N° 27626 establece que la actividad de intermediación puede ser ejecutada por empresas de servicios constituidas como personas jurídicas de acuerdo a la Ley General de Sociedades, así como las Cooperativas conformadas en atención a la Ley General de Cooperativas,

siendo que deben tener como objeto exclusivo la prestación de servicios de intermediación laboral y siempre que medien supuestos de temporalidad, complementariedad o especialización, es decir, son tres modalidades en las que se puede contratar bajo la figura de intermediación cuyas actividades sean temporales, complementarias o de alta especialización. De igual modo, se prohíbe que los trabajadores destacados a una empresa usuaria ejecuten de forma permanente la actividad principal de dicha empresa.

Recordemos que una empresa de servicios temporales se refiere a aquella dedicada a la contratación de prestación de servicios con terceros beneficiarios (empresas usuarias) para ayudar de manera temporal en el desarrollo de sus actividades, lo cual se ejecuta a través de la labor desarrollada por personas naturales, quienes son contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, que ejerce el carácter de empleador (Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997).

Así, la intermediación de servicios temporales no es más sino el uso de uno o más trabajadores con el objeto de destacarlo transitoriamente a una tercera persona, natural o jurídica, denominada empresa usuaria, que dirige y supervisa sus tareas; mientras que cuando se trata de servicios complementarios o altamente especializados la empresa usuaria no determina y tampoco supervisa de manera sustancial las tareas del trabajador destacado (Ley N° 27626, 2002).

En efecto, tal como lo afirmó Castillo (2020b), dichas empresas de servicios destacan a su personal a las empresas usuarias con el objetivo que desarrollen tareas de carácter temporal, siendo que éstas pueden dirigir y supervisar las tareas ejecutadas, por lo que los trabajadores destacados están bajo la dirección de la empresa usuaria.

Y es que precisamente, en palabras de Torres (2012), la temporalidad es ese elemento esencial de las actividades de intermediación, y el destaque surge por esa imperiosa necesidad transitoria en requerir personal para ejecutar actividades sean estas principales o complementarias. Acá, lo relevante es la transitoriedad y no lo

habitual de manera que, si la contratación es ocasional o suplencia, debe mediar esa temporalidad con independencia del tipo de actividades.

Así, el contrato ocasional surge por existir una razón o causa accidental que impide contratar personal de refuerzo, sino más bien se requiere personal adicional para desarrollar tareas diferentes y que pueden ser secundarias al giro de la empresa usuaria, mientras que los contratos de suplencia está dirigido a cubrir una plaza que es permanente pero que, de manera transitoria, se encuentra vacante por divisaras causa, por lo que el personal destacado cubre esa ausencia por un tiempo determinado y ejecuta las actividades que se trate, pudiendo ser ésta principal. Asimismo, la regulación de ambos tipos de contratación se encuentra en el Título II del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

De manera pues, que -se insiste- lo importante en este tipo de contrataciones en el cual hay trabajadores destacados, es que medie la transitoriedad con intendencia de las actividades a desarrollar.

Entre tanto, las empresas de servicios complementarios, como ya se señaló, están referidas a aquellas que destacan su personal a empresas usuarias para desarrollar actividades accesorias o no vinculadas al giro del negocio de éstas, mientras que las empresas de servicios especializados son aquellas que brindan labores de alta especialización en relación a la empresa usuaria que las contrata, la cual carece de facultad de dirección respecto de las tareas que ejecuta el personal destacado. (Alva, et al., 2024, pp. 372-373)

Ahora bien, entre otros aspectos a mencionar está el hecho que el legislador limitó la cantidad de trabajadores de empresas de servicios y cooperativas que pueden laborar en las empresas usuarias bajo la modalidad temporal, lo cual no podrá exceder del 20% del total de trabajadores de aquella. Esta restricción no aplica para los servicios complementarios o especializados, en la medida que la empresa intermediaria o cooperativa asuma plena autonomía técnica y la responsabilidad para el desarrollo de sus actividades.

En efecto, según el artículo 6 de Ley N° 27626, la cantidad de trabajadores destacados que ejecutan actividades bajo la modalidad temporal no puede exceder el 20% de la totalidad de trabajadores que integran la empresa usuaria. Sin embargo, también se prevé expresamente que esta limitación no aplica en los casos que se trate de servicios complementarios o especializados siempre que la empresa de servicios o bien la cooperativa es la que asuma la autonomía técnica y la responsabilidad para desarrollar las tareas.

De modo que, tal como se deriva de lo referido por Castillo (2020b), la limitación necesariamente se aplica a los casos de servicios temporales, pero cuando son complementarios o altamente especializados, dicha restricción cede siempre que medien estas dos condiciones: que la empresa de servicios asuma plena autonomía y la responsabilidad en la ejecución de dichas actividades.

En este contexto, Torres (2012) señala otro aspecto a tener en cuenta, esto en atención al artículo 3 del mencionado Decreto Supremo N° 003-2002-RT, en el que el poder directivo lo ejerce la empresa de servicios complementarios quien de forma obligatoria debe asumir la autonomía técnica y la responsabilidad en la ejecución de las actividades, por lo que en estos casos la empresa que requiere dichos servicios (usuaria) no tiene ningún poder de dirección. Misma situación ocurre en el caso de los servicios especializados, pues la empresa usuaria carece de esa facultad de dirección sobre de las actividades que ejecuta el personal desatacado.

Por tanto, atendiendo a dichas disposiciones legales la autonomía recae en la empresa de servicios, lo que implica que ésta debe contar con una organización especial para poder ofrecer los servicios como equipos técnicos. Situación ésta que, a decir de Torres (2012) es contradictoria con la naturaleza propia de la intermediación en cuyo caso la empresa usuaria es quien debería brindar todas las materias y las condiciones necesarias para que el trabajador destacado ejecute sus labores.

Por otra parte, la legislación peruana estableció determinados requisitos y limitaciones dirigidas a las entidades que prestan el servicio de intermediación para el aseguramiento de la prestación del servicio. Así, tenemos que las empresas para operar de acuerdo a sus actividades de *service* requieren necesariamente inscribirse

en el Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de Intermediación Laboral (RENEEIL), la cual debe efectuarse ante la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT) del lugar donde la entidad tenga señalado el domicilio de su sede principal. En el supuesto que dicha empresa cuente con otros establecimientos fuera de la sede principal, deberá comunicar a la referida Autoridad de Trabajo donde están ubicados dichos locales.

Se precisa, además, que este registro puede ser anulado en caso de que la empresa intermediaria o cooperativa incumpla con los derechos y beneficios que corresponda al trabajador; esto, previa constatación del hecho mediante el referido procedimiento inspectivo, dando lugar a la imposición de una multa.

Otras razones que también motivan la pérdida de vigencia de la inscripción del citado registro en atención al artículo 21 de la Ley N° 27626 es que la misma se haya vencido y la empresa de servicios o la cooperativa no haya renovado; que incumplan con la obligación de registrar los que mantienen con las empresas usuarias, así como presentar los suscritos con los trabajadores destacados; la pérdida de cualquiera de los requerimientos legales indispensable para su constitución o funcionamiento o, bien que haya sido solicitado por la propia empresa.

Asimismo, se impone la obligación de la empresa de servicios o cooperativas el pago de una fianza cuando suscriban contratos de intermediación laboral, a fin de garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social de los trabajadores destacados a la empresa usuaria. Dicha fianza, es regulada por la Autoridad Administrativa de Trabajo. Un punto importante a destacar en este aspecto es que, si la fianza resultare insuficiente, la empresa usuaria será responsable solidariamente del pago de los conceptos laborales adeudados por el tiempo de servicios prestado en la empresa que es beneficiaria.

En efecto, atendiendo a lo dispuesto en el artículo 25° de la Ley N° 27626, Castillo (2021), explicó que ciertamente hay un supuesto en el que se exige la responsabilidad de forma solidaria a la empresa usuaria con la empresa de servicios y es netamente de contenido laboral. Así, cuando a través de la fianza otorgadas por las entidades que destacan trabajadores no cubren determinados derechos laborales

sean estos de origen legal o colectivos, la usuaria debe hacerse responsable solidariamente a fin de evitar que queden impagas las obligaciones laborales ya que quienes se perjudican son los trabajadores.

No obstante, Ferro (2019) advirtió que esa responsabilidad solo cubre los derechos y obligaciones que se generen durante el tiempo que esté vigente el contrato, es decir, el destaque de los trabajadores. Por tanto, se descartan los beneficios acordados por las contrataciones colectivas, pues otorgar beneficios sumamente onerosos podría convertir a la figura de la solidaridad sea vista como un mecanismo o instrumento en los que se establezcan conceptos que son indebidos y, a lo cual agregamos, incompatibles con la naturaleza misma del tipo de contratación.

Otra particularidad a tener en cuenta son los supuestos establecidos en el artículo 8 de la Ley N° 27626 en los que se prohíbe la intermediación laboral, siendo estos: a) para cubrir personal que esté ejerciendo el derecho de huelga; b) para cubrir personal en otra empresa de servicios o cooperativa, reguladas por la presente Ley.

Vinculado a lo anterior, la Ley N° 27626, prevé que no se está frente a la intermediación laboral cuando medien contratos de obra, de procesos de tercerización externa, cuando tengan por objeto que un tercero ejecute una parte integral del proceso productivo de una empresa y los servicios prestados por empresas contratistas o sub contratistas, en la medida que asuman las tareas contratadas por su cuenta y riesgo, que cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales, y cuyos trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación.

En este punto, vale aclarar que cuando se hace referencia a una parte integral del proceso productivo, implica una de las fases que comprende el conjunto de actividades o procedimientos necesarios que realiza una empresa para la elaboración de bienes y servicios, de manera que, cada una de esas operaciones que se desarrollan de una manera planificada y sucesiva son importantes para la obtención del resultado final. Básicamente se trata de tres fases o etapas integrales que son la recolección (adquisición de la materia prima); producción (transformación de la materia prima) y adaptación (se adecúa el producto a las necesidades de los clientes o nuevos objetivos) (Prieto, 2024).

De esta manera, cuando se trata de desarrollar una de esas fases que integran el proceso productivo, el legislador peruano previó que no puede mediar contratos de intermediación.

En este mismo hilo argumentativo, la Ley N° 27626 precisa los supuestos en los cuales estaríamos ante la desnaturalización de la intermediación laboral, en el cual, quedaría configurada una relación directa de trabajo entre el trabajador y la empresa, dichos supuestos son los siguientes: a) se exceda del porcentaje límite de trabajadores a contratar (20%); b) la intermediación para servicios temporales sea distinta a los que pudieran ser cubiertos con los contratos ocasionales o temporales; c) la intermediación contratada sea para labores distintas a las permitidas a la empresa de servicios y cooperativas de trabajadores; d) sea reiterado el incumplimiento en no requerir la constancia de inscripción o contratar con entidades no registradas oficialmente.

De esta manera, se tiene que el legislador peruano concibió dichos supuestos para establecer con exactitud cuándo no se está ante un contrato de intermediación laboral y, cuando aun creyendo que se cumple con los presupuestos para su conformación, median situaciones que alteran la esencia del contrato mismo y, deviene su desnaturalización. En virtud de ello, es por lo que se estableció como consecuencia jurídica el reconocimiento de una relación laboral directa entre quien presta el servicio (trabajador) y quien lo recibe (empresa usuaria).

Además, se considerará nula de pleno derecho, la intermediación laboral cuando tenga por objeto lesionar o limitar el ejercicio de derechos colectivos de los trabajadores que pertenecen a la empresa usuaria, a las empresas especiales de servicio o a las cooperativas de trabajadores.

Pues bien, como puede derivarse de lo anteriormente referido, la legislación actual que regula la figura de la intermediación laboral desarrolla aspectos tales como los supuestos de procedencia de dicha contratación, las causas que conllevan a su desnaturalización y las consecuencias que ello genera, el reconocimiento de los derechos y beneficios en favor de los trabajadores destacados y las exigencias que

deben cumplir las empresas intermediarias. Todos estos elementos que caracterizan entonces a la intermediación laboral pueden resumirse en el siguiente cuadro:

Tabla N° 2. Aspectos legales de la intermediación laboral

Materia	Regulación actual
Actividades materia de intermediación laboral	Actividades temporales solo ocasionales y de suplencia, complementarias y especializadas de las empresas usuarias.
Contratación de personal destacado ante una huelga	Si la intermediación busca limitar derechos sindicales, esta es nula.
Límite cuantitativo	20% de personal de la empresa usuaria. Se excluye servicios complementarios y especializados siempre que la empresa usuaria no asuma total autonomía técnica y responsabilidad.
Derechos y beneficios de los trabajadores destacados	Iguals derechos y beneficios de los trabajadores de la empresa usuaria, salvo diferencias objetivas.
Formalidades de contratos entre la empresa usuaria y la entidad de intermediación	Registro de entidades de intermediación ante el Ministerio del Trabajo. Registro de contratos con la empresa usuaria y de contratos destacados.
Fianza	Obligatoria, que garantice el cumplimiento de las obligaciones laborales y de la seguridad.
Responsabilidad solidaria	Si la fianza es insuficiente para el pago de derechos laborales, las empresas usuarias son responsables solidarias.
Sanción a los supuestos de intermediación laboral	Multa administrativa y laboralización de los contratos de los trabajadores destacados en la empresa usuaria

Adaptado de: “La descentralización de servicios laborales entre la detracción de la intermediación y la expansión del outsourcing”, Jorge Toyama, 2004, 151.

Finalmente, consideramos relevante destacar que, para la determinación de alguna infracción, se tramitará un procedimiento de inspección por parte de la

Autoridad Administrativa de Trabajo, quien determinará que, en aplicación del principio de primacía de la realidad, existe un contrato de trabajo con la empresa usuaria. Concretamente, este procedimiento regulado en la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 019-2006-TR, está integrado por tres fases, a saber: actuaciones inspectivo; procedimiento sancionador y procedimiento recursivo. De seguidas se explican cada una de ellas:

- Actuaciones inspectivas o investigaciones inspectivas: en esta etapa básicamente se desarrollan las facultades, así como los medios de investigación que están a cargo de la inspección del trabajo, ello con el objeto de constatar el cumplimiento de las normas sociolaborales. Para tales fines, la autoridad administrativa competente dispone de un lapso de cuatro años contados a partir que se hubiere cometido la infracción (instantánea), desde la última acción constitutiva de la infracción (continuadas) o el cese de las mismas (permanente), para iniciar las investigaciones, de lo contrario, la acción prescribirá.

Esta fase se inicia por diversas formas: i) por una solicitud efectuada por alguna autoridad competente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o, bien cualquier otro órgano administrativo competentes en materia de inspección del trabajo; ii) por requerimiento formulado por un órgano del sector público o jurisdiccional; iii) denuncia; iv) debido a una decisión interna del Sistema de Inspección del Trabajo; v) iniciativa de los inspectores del trabajo, en virtud que tienen conocimiento de algún hecho que guarden relación con una orden recibida o porque son contrarios al ordenamiento jurídico y; vi) a petición de los propios empleadores y los trabajadores, organizaciones sindicales y empresariales.

Los inspectores (supervisores y auxiliares) pueden ingresar al centro de trabajo sin previo aviso, pero comunicando su presencia al sujeto inspeccionado o su representante, así como al trabajador o quien lo represente y, de ser el caso, las organizaciones sindicales. Dicho funcionario, además puede requerir apoyo de la policía si así lo considera necesario.

Asimismo, el inspector puede interrogar a los trabajadores, empleador, entre otros, en búsqueda de la verdad de los hechos y también puede hacer un levantamiento de información recurriendo a archivos físicos, electrónicos, fotografías, etc.

Una vez que culminadas las diligencias el inspector puede decretar medidas inspectivas dirigidas a resguardar el derecho de los trabajadores o simplemente evitar riesgos en cuanto a las condiciones laborales.

Tales medidas pueden ser: aconsejar y recomendar que se adopten acciones que promuevan el cumplimiento de las normas de carácter social laboral; solicitar al sujeto responsable la adopción de medidas en un plazo determinado, para el cumplimiento de las normas o también realice las modificaciones necesarias en materia de seguridad y salud de trabajo; iniciar el correspondiente procedimiento sancionador para lo cual se extenderán actas de infracción; ordenar la paralización o bien la prohibición inmediata de las actividades dada la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales e informar a las entidades y organismos como competencia en materia de seguridad social acerca de los hechos que hayan sido verificados y que puedan ser constitutivos incumplimientos en dicho ámbito.

- Procedimiento sancionatorio: esta etapa comienza con la fase instructora en atención a lo establecido en el acta de infracción, siendo notificada a través de la imputación de cargos. En este sentido, se notifica a los sujetos que se consideran responsables acerca de los hechos y cargos que se les imputan; la calificación de las infracciones y las sanciones que pudieran ser objeto.

Una vez notificado el sujeto responsable, se le otorga un lapso no mayor de cinco días hábiles para presentar descargos, y vencido este plazo se haya presentado o no el correspondiente escrito de defensa, el instructor -si así lo considera pertinente- puede realizar de oficio las actuaciones necesarias para el estudio de los hechos.

Luego de concluida esta etapa, la autoridad que instruye el *iter* procedimental debe emitir un informe final de instrucción en un plazo no mayor a diez días hábiles.

Seguidamente, recibido el referido informe, el órgano competente para decidir la aplicación de la sanción, de ser el caso, debe notificarlo al sujeto responsable a los fines que, en un plazo no mayor de cinco días hábiles contados a partir de dicha notificación, presente los descargos. Culminado este tiempo y si no hay necesidad de realizar otras actuaciones complementarias, la autoridad decidirá el asunto en un plazo no mayor de quince días hábiles, para lo cual emitirá la correspondiente resolución de subintendencia que debe ser notificada a las partes -al administrado, a la entidad que formuló la solicitud, quien denunció la infracción, así como toda persona que tenga un interés en ello-.

Es importante tomar en consideración que la administración cuenta con un plazo de nueve meses contados a partir que se notifican la imputación de los hechos para resolver el procedimiento, prorrogables por tres meses más.

- Procedimiento recursivo: los recursos administrativos que dispone el administrado para atacar la resolución pueden ser: i) el recurso de reconsideración que se intenta ante la misma autoridad que emitió el acto y debe basarse en una nueva prueba; ii) el recurso de apelación, el cual se interpone ante la propia autoridad que dictó la decisión final para que, a su vez, lo eleve ante su superior jerárquico; iii) el recurso de revisión, el cual es de carácter excepcional y debe interponerse ante el superior jerárquico de quien emitió la resolución de subintendencia para que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral.

Los recursos deben ser interpuesto en un lapso de quince días perentorios y, los mismos serán resueltos en un plazo de treinta días hábiles, a excepción del recurso de reconsideración el cual debe ser resuelto en un plazo de quince días hábiles.

2.6. La Intermediación laboral en la jurisprudencia peruana

Desde el punto de vista jurisprudencial, consideramos importante destacar los siguientes criterios fijados por nuestros Tribunales respecto a la figura de la intermediación laboral, a saber:

- Tribunal Constitucional. Sentencia dictada el 7 de noviembre de 2011, expediente N° 02988-2009-PA/TC: En este caso se ejerció un recurso de agravio, en el cual la demandante alegó que fue despedida de manera injustificada y que mantenía un contrato de locación de servicios, pero utilizando en forma fraudulenta la figura de la intermediación laboral, ya que debió suscribir contratos de trabajo para servicios con otra empresa.

Al respecto, el referido órgano jurisdiccional determinó que no existía un contrato de intermediación pues no realizó actividades distintas a las originalmente encomendadas. De manera que, en atención al principio de primacía de la realidad, se concluyó que la demandante tenía con la empresa original un contrato indeterminado y, en caso que el empleador pretendiera dar por concluida la relación, solo podía hacerlo sobre la base de una causa justa establecida en la ley y debidamente comprobada.

- Tribunal Constitucional. Sentencia dictada el 19 de diciembre de 2011, expediente N° 06371-2008-PA/TC: La demandante ejerció recurso de agravio constitucional, toda vez que consideró que se desnaturalizaron los contratos de intermediación laboral, ya que efectuaba labores de carácter principal y permanente, por lo que al haber sido despedida de forma arbitraria se lesionó su derecho al trabajo.

En este sentido, el órgano jurisdiccional reiteró en su fallo que la intermediación laboral se trata de una figura que tiene como objetivo principal la prestación de servicios por parte de una tercera persona que es destacada, a fin de que preste sus servicios de manera temporal, complementaria o de alta especialización en otra empresa (usuaria); aclarando además que la entidad intermediadora y la empresa usuaria suscriben un contrato cuya naturaleza es netamente civil (locación de servicios).

Luego de analizar la naturaleza jurídica de este tipo de contrato, el Tribunal determinó que la empresa usuaria cuyas actividades están vinculadas con el tema salud, ciertamente estaba realizando contrataciones bajo la referida figura, siendo que la demandante prestaba sus servicios como nutricionista, no siendo ello una necesidad complementaria, por el contrario, se trataban de labores que constituyen justamente la actividad principal y permanente de la empresa requirente, por lo que en atención al artículo 5° de la Ley N.º 27626, se concluyó que la demandante mantenía una relación laboral con la entidad usuaria y, de allí que no podía ser despedida sino por causa justa. En consecuencia, se ordenó la reposición del cargo al que venía ejerciendo la actora.

- Tribunal Constitucional. Sentencia dictada el 9 de octubre de 2012, expediente N° 00412-2011-PA/TC: El demandante interpuso recurso de agravio constitucional, debido a que fue despedido sin causa justificada a pesar de que el contrato de intermediación laboral que había suscrito fue desnaturalizado, pues en su decir ejecutaba labores de carácter principal para la empresa usuaria.

Ello así, el Tribunal luego de analizar y reiterar la naturaleza jurídica de la intermediación laboral, así como las actividades y presupuestos que pueden ser objeto del contrato (temporalidad, complementariedad o especialización) determinó de los autos que, ciertamente, el actor estaba bajo la contratación de la citada figura jurídica; que una vez culminado el contrato siguió prestando sus servicios a la empresa usuaria y, además, la entidad intermediaria no estaba inscrita en el Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de intermediación laboral. En virtud de ello, concluyó que estaba demostrada la desnaturalización de la contratación del demandante y que, por aplicación del principio de primacía de la realidad, se entendía que su contratación era a plazo indeterminado con la empresa usuaria, en atención a los artículos 4° del Decreto Supremo 003-97-TR y 5 de la Ley 27626. Por ende, se ordenó la reposición al cargo que ejercía o en otro de similar nivel o jerarquía.

- Tribunal Constitucional. Sentencia dictada el 2 de junio de 2016, expediente N° 02473-2013-PA/TC: El demandante ejerció recurso de agravio constitucional, toda vez que -en su criterio- se lesionaron sus derechos al trabajo y a la protección adecuada contra el despido arbitrario, ya que se desnaturalizaron los contratos de trabajo sujetos a la modalidad para servicio específico, los cuales habría suscrito con diversas empresas de intermediación laboral por lo que, en su decir, se configuró una relación laboral a plazo indeterminado.

Al respecto, el referido órgano jurisdiccional previo examen de las actas procesales, determinó que el contrato del actor no señalaba y tampoco sustentaba si el servicio era de naturaleza temporal, por el contrario, el recurrente fue contratado para que ejercer labores que son permanentes en el tiempo y, ello obedeció a una necesidad continua en el ejercicio habitual de las funciones de la empresa usuaria.

En virtud de ello, el Tribunal consideró la empresa demandada utilizó la modalidad contractual de la intermediación laboral, con el claro objeto de simular una relación laboral de naturaleza temporal cuando en la realidad se trataba de una relación de carácter permanente y las prórrogas del referido contrato fueron realizadas para encubrir la existencia de la relación laboral. Por tal motivo, se incurrió en la causal de desnaturalización del contrato prevista en el inciso d) del artículo 77 del Decreto Supremo 003-97-TR, y, de allí que se concluyó que el contrato era de trabajo a plazo indeterminado.

CAPÍTULO II

IMPACTO QUE PRODUCE EN LOS TRABAJADORES LA INCORRECTA APLICACIÓN DE LA FIGURA DE INTERMEDIACIÓN LABORAL

1. DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES BAJO LA FIGURA DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL

En primer lugar, debemos destacar que la mayoría de los ordenamientos jurídicos consagran en sus textos constitucionales el derecho al trabajo, el cual ha sido concebido como un derecho fundamental intrínseco del desarrollo de las personas, y contiene expresiones como la libre elección del ámbito de trabajo, el derecho al acceso a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, la protección contra el despido en formas que atentan contra su justificación, el derecho al acceso al trabajo sin discriminación, con igualdad de carácter salarial, el acceso a una remuneración digna y justa, a la protección social laboral y al derecho a la sindicación.

Tales postulados son reconocidos expresamente en la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), al establecer que el trabajo es un derecho fundamental que puede ser ejercido por toda persona además de ser de libre elección, también señala el derecho a condiciones equitativas y satisfactorias en su entorno laboral y a la protección contra el desempleo, así como a percibir igual salario cuando se realice igual trabajo.

Pues bien, los referidos derechos son los que, por lo general, deben estar protegidos y garantizados en toda relación de carácter laboral; esto, fue estipulado en el artículo 79 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), instrumento jurídico que regula de un modo amplio las relaciones laborales de la actividad privada. Cabe destacar, a lo fines meramente referenciales, que la Resolución Ministerial N° 058-97-TR, de fecha 7 de julio de 1997, por la que se aprueba el Texto Oficial de la Síntesis de la Legislación Laboral de los beneficios laborales que gozan los trabajadores que mantienen un contrato de naturaleza indeterminada, son los siguientes:

- **Jornada de trabajo:** se labora ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas por semana como máximo.

Base legal:

- Constitución Política de 1993, Art. 25°
- Decreto Legislativo N° 692
- Decreto Legislativo N° 854

- **Horario de trabajo:** el empleador puede establecer el horario de trabajo, esto es, la hora de ingreso y de salida, siempre que no se excedan los límites de la jornada de trabajo.

Base legal:

- Constitución Política de 1993, Art. 25°
- Decreto Legislativo N° 692
- Decreto Legislativo N° 854

- **Descanso semanal:** al menos debe establecerse un descanso semanal mínimo de veinticuatro (24) horas consecutivas, el que se otorgará preferentemente en domingo.

Base legal:

- Decreto Legislativo N° 713
- Decreto Supremo N° 012-92-TR

- **Descansos en días feriados:** en caso de trabajar en dicho día, se tiene el derecho a percibir por el día feriado no laborable la remuneración ordinaria correspondiente a un día de trabajo.

Base legal:

- Ley N° 26331

- **Vacaciones anuales:** el trabajador tiene derecho a treinta (30) días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios, pero está condicionado a que labore una jornada ordinaria mínima de cuatro (4) horas y siempre que haya cumplido dentro del año de servicios el récord correspondiente.

Base legal:

- Decreto Supremo N° 012-92-TR

- **Remuneración mínima o salario mínimo:** si el empleado cumple con la jornada ordinaria máxima legal o contractual, tendrá derecho a percibir la remuneración mínima vital que se establezca conforme a Ley. En caso que labore jornadas inferiores a cuatro (4) horas diarias, su remuneración no podrá ser menor a la parte proporcional de ésta.

Base legal:

- Constitución Política del Perú de 1993, Art. 24
- Decreto Ley N° 14222
- Decreto Supremo N° 054-90-TR
- Resolución Ministerial N° 091-92-TR

- **Gratificaciones:** el trabajador tiene derecho al pago de 2 gratificaciones por año, esta es: el día de la independencia y en el mes de diciembre, por las fiestas decembrinas.

Base legal:

- Ley N° 25139
- Decreto Supremo N° 061-89-TR

- **Asignación familiar:** está referido al pago mensual de 10% sobre el salario mínimo vital vigente.

Base legal:

- Ley N° 25129

- Decreto Supremo N° 035-90-TR
- **Seguro de vida:** aquí el trabajador tiene derecho a un seguro de vida a cargo de su empleador, una vez cumplidos cuatro años de trabajo al servicio del mismo.

Base legal:

- Decreto Legislativo N° 688
 - Ley N° 26182
 - Ley N° 26645
- **Compensación por tiempo de servicios:** este beneficio tiene como objeto cubrir las contingencias derivadas de la terminación del empleo.

Base legal:

- TUO DE LA Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Quinta Disposición Complementaria, Transitoria y Derogatoria

Ahora, en el caso de la intermediación laboral, el artículo 7 de la Ley N° 27626, establece de forma clara que los trabajadores y socios trabajadores de las empresas de servicios o cooperativas durante el tiempo que presten sus servicios tienen derecho a percibir las remuneraciones y condiciones de trabajo que la empresa usuaria otorga a sus trabajadores. En este sentido, Chanamé (2021) explica que todo lo referente a los pagos y condiciones de trabajo que la empresa usuaria otorga a sus trabajadores deben extenderse a los trabajadores destacados, pero ello dependerá que tales beneficios sean de alcance general y estén vinculados con la categoría ocupacional o función que desempeña el trabajador en el marco de la intermediación laboral, y, mientras dure el destaque.

De esta manera, el citado autor precisa que no son aplicables aquellos beneficios que hayan sido otorgados por la existencia de una situación que se considere especial, inherente a calificaciones personales, o bien al desarrollo de actividades concretas, particularidades del cargo -es decir, por el cumplimiento de condiciones específicas- p.ej., tiempo de servicio, especialización y experiencia. Así,

tampoco podrían ser extensibles los derechos y beneficios que devienen de las tareas efectuadas por los trabajadores destacados que no son desarrolladas por ningún trabajador de la empresa usuaria, todo ello a tenor de lo dispuesto en el artículo 5 del DS N° 003-2002-TR que establece disposiciones para la aplicación de las leyes N° 27626 y 27626, que regulan la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores.

Entre tanto, Ferro (2019) advierte que la intermediación laboral no puede concebirse como una forma de obtener recursos humanos menos costosos, ello por cuanto los beneficios laborales son extensibles a los trabajadores destacados en los términos expresados en el citado artículo del DS N° 003-2002-TR, ya que esta norma fue concebida para equiparar las condiciones de trabajo en aquellos casos en que la empresa usuaria mantenga trabajadores de planilla que efectúan las mismas labores que los trabajadores contratados bajo la figura de la intermediación laboral. De allí, que la intención del legislador es que estos trabajadores (destacados) no pasen a ser una suerte de trabajadores de segunda categoría.

También Ferro (2009), destaca además que, el artículo 25 de la Ley N° 27626 estableció la responsabilidad solidaria de las empresas usuarias por los derechos laborales (legales o colectivos) y obligaciones vinculadas a la seguridad social que no estén cubiertos por la carta fianza expedida por la empresa de intermediación y, extiende dicha responsabilidad respecto a los derechos y beneficios generados durante el tiempo que el trabajador haya prestado sus servicios de destaque.

Tales extensiones en los beneficios, derivan de la aplicación del principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, el cual si bien no tiene expreso reconocimiento en nuestra Constitución, se trata de una derivación del derecho a la no discriminación y, además, aplicado por el Tribunal Constitucional del Perú en la sentencia de 18 de junio de 2007, recaída en el expediente N° 04922-2007-PA/TC; dicho principio prohíbe la existencia de desigualdades basadas por motivos prohibidos, permitiendo determinar la existencia de discriminación salarial cuando las actividades sean iguales, e incluso, entre trabajos que no sean idénticos, sobre todo en un mercado de trabajo que presenta patrones de segregación que están basados en dichos motivos (Mejía, 2008).

En definitiva, se tiene como premisa principal que los trabajadores destacados deben percibir mismas condiciones y beneficios laborales que los trabajadores de la usuaria según lo establecido en la legislación laboral.

2. ALGUNAS DIFICULTADES EN LA APLICACIÓN DE LA FIGURA DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL A LA LUZ DE LA DOCTRINA

Ahora bien, antes de explicar el referido punto es necesario tener en cuenta que la intermediación laboral permite “cubrir rápida y eficazmente necesidades aleatorias, imprevistas, extraordinarias y ajenas al giro normal de la empresa” (Torres, 2021, p. 484).

Pese a ello, existe una preocupación respecto a la manera en que dicha figura estaría siendo aplicada y es que la OIT (1997) advirtió que el principal problema es determinar si los trabajadores de las entidades de intermediación disfrutaban un nivel adecuado de protección social en contraste con los trabajadores que son directamente contratados por quien se beneficia de sus servicios.

Con esta preocupación exteriorizada por la OIT, se puede advertir de antemano que, en la realidad, ya se estaría suscitando un problema en la aplicación de la figura de la intermediación laboral que vaya acorde a lo estipulado en los diversos aparatos legales que la norman.

Siguiendo esa línea, Escorza et al. (2001) plantearon una serie de dificultades desde la visión del trabajador, entre los cuales se destaca la desigualdad de los salarios respecto a los trabajadores destacados y los empleados permanentes de las empresas usuarias, resultando alarmante dado que las condiciones de trabajo y las labores que desarrollan son las mismas. Así, según afirman estos autores, dicha situación estaría siendo motivada “por el afán de lucro de quienes manejan las empresas intermediarias y no tienen ninguna clase de sustento real que lo justifique” (p. 373).

Así, dichos autores no hacen más que confirmar que la preocupación advertida por la OIT está completamente fundamentada y es que se menciona que, en la cotidianidad, sí hay una desigualdad entre los trabajadores destacados y aquellos que son permanentes, a pesar de que incluso puedan realizar las mismas funciones en una empresa.

En ese sentido, Toyama (2004) refirió que en la práctica existe una desprotección laboral a nivel individual y colectivo. Respecto al primero, explica que es debido a que son muy pocos los casos en los cuales se igualan los salarios y condiciones de trabajo y, en el segundo supuesto, explica que la contratación excesiva de mano de obra externa conlleva al rompimiento de la unidad del colectivo laboral de los trabajadores de la empresa usuaria conduciendo a la baja de condiciones salariales y de trabajo. Precizando que, incluso la eficacia de la acción colectiva en una empresa en la que se contrata personal de destaque en la cantidad permitida legalmente se ve disminuida “al recaer un volumen importante de la producción en el personal «externo» a la empresa” (155).

Por ejemplo, una afectación a nivel colectivo es la no aplicación al personal destacado del convenio al que, si se encuentran sujetos los trabajadores de la empresa principal, ya sea porque dicho convenio es uno de empresa o porque la empresa contratista, debido a su especialización, se encuentra fuera del ámbito funcional de aplicación, cuando se trata de un convenio sectorial (Sanguineti, 2013, p. 189).

De lo mencionado por Toyama, se puede colegir que la desigualdad salarial que existe entre un trabajador permanente y un trabajador destacado, no solo afecta al trabajador que ve reducida su remuneración en comparación con el trabajador permanente, sino que también afecta a la fuerza colectiva de dichos trabajadores, y es que debido a la cantidad de trabajadores destacados presentes en la empresa -se está respetando el límite permitido legalmente o no- hace que se quiebre el sentido de unidad en los trabajadores permanentes, traduciéndose en la imposibilidad de obtener mejoras en sus condiciones a través de una posible negociación colectiva.

Por lo mencionado, también se debe prestar atención al hecho de que en una empresa puede que haya una mayor cantidad de trabajadores destacados, siendo esto promovido por los propios empleadores, quienes al ver que a dichos trabajadores se les puede pagar menos, en un afán por reducir costos y maximizar las ganancias de sus bolsillos, rompen el límite legal permitido constituyendo una mayor masa de trabajadores destacados que permanentes.

Ahora bien, una segunda problemática planteada por Escorza et al. (2001) se refiere a la inseguridad que se genera para los trabajadores destacados pertenecer a las entidades intermediarias, ya que muchas veces funcionan por determinados períodos y, al término, desaparecen, por lo que dejan de pagar salarios y menos aún los beneficios laborales.

En este mismo hilo argumentativo, Toyama (2004) también consideró que existe un problema cuando la intermediación laboral se convierte en una interposición laboral, que no es más que la simulación planteada con empresas o cooperativas que son ficticias, constituyéndose para ocultar al verdadero empleador y de este modo evadir las responsabilidades derivadas de una contratación directa, ya que no cuentan con un patrimonio.

En función a lo mencionado, dichos autores plantearon una situación de desprotección en la que se podrían encontrar a los trabajadores destacados frente a su empleador, debido a la rápida desaparición de las empresas intermediarias del mercado laboral, teniendo como consecuencia la falta del pago de su remuneración; esto, no hace más que evidenciar la poca seguridad económica-laboral que tienen los trabajadores destacados de percibir su remuneración según corresponda por el servicio brindado.

Adicionalmente, los autores comentados y, en especial Escorza et al. (2001), consideraron que otro elemento que distorsiona los efectos de la figura bajo estudio es la información asimétrica, lo cual está referido a la desigualdad en el manejo de información, pues el empleador suele tener mayores detalles que los trabajadores, por ejemplo, acerca del tipo de trabajo que se requiere o simplemente el alcance de las relaciones laborales.

Otra visión un tanto más general es la expuesta por Prieto (2009), quien luego de efectuar un estudio sobre la aplicación de la intermediación desde el punto de vista microeconómico y legal, destacó que esta figura no resulta tan efectiva en países en los que hay un gran porcentaje de trabajadores cuyos niveles de capacitación son bajos y, además con un alto índice de informalidad. En ese sentido, consideró que la existencia de un excedente social en cuanto a la utilización de la intermediación beneficia a los trabajadores que están mejor capacitados, pero desmejora la distribución del ingreso. Por tal motivo, lo ideal es establecer un mecanismo de intermediación que en las llamadas economías en desarrollo se enfoque en ofrecer ayuda técnica a aquellos trabajadores que han estado desempleados por mayor tiempo y que cuentan con menos inversión en habilidades.

Teniendo en cuenta lo mencionado, tal y como señala Supiot (2022), la suerte de estos trabajadores subcontratados (“externalizados”) es emblemática de la exclusión más general de la cual son víctimas los trabajadores comunes en la actualidad. Relegados, privados de carta de ciudadanía en la empresa a la que sirven. (p. 113)

3. CONSECUENCIAS PARA LOS TRABAJADORES POR LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL

Como puede derivarse de las diversas posiciones establecidas a lo largo del presente estudio, el derecho laboral busca proteger a la parte débil de las relaciones jurídico-laborales, esto es, el empleado, y por ello se han establecido directrices legales que deben ser entendidas como imperativas. Pero cuando esas bases se contrarían, es el trabajador destacado el principal afectado con las distintas modalidades de subcontratación, entre ellas, la intermediación (Escorza, et al. 2001).

Así, Alva et al., 2024 menciona que:

La OIT advierte que el principal problema en la intermediación laboral es determinar si los trabajadores de las entidades de intermediación laboral disfrutaban un nivel adecuado de protección social comparado con el que tienen los trabajadores

directamente contratados por quien se beneficia de sus servicios, pudiendo el trabajo de estas personas convertirse en una zona de alto riesgo. Es evidente que en esta situación hay un riesgo que los trabajadores sufran perjuicios en dos niveles, tanto en materia de derechos individuales como en derechos colectivos (p. 364).

En ese sentido, la relación de intermediación laboral se verá desnaturalizada cuando concurren cualquiera de los siguientes supuestos:

- a) Exceso de porcentaje limitativo en la intermediación temporal.
- b) Exceso de porcentaje limitativo en la intermediación complementaria cuando la empresa de intermediación complementaria no es completamente autónoma.
- c) Cuando se trata de supuestos de intermediación prohibidos (para realizar actividades principales de manera permanente, cubrir personal que se encuentre ejerciendo derecho de huelga, cubrir personal en otra entidad de intermediación, cuando se trata de una simple provisión de personal porque la empresa de intermediación no tiene capacidad económica, organizativa, técnica, etc. para encargarse de la satisfacción de la actividad contratada).
- d) Cuando se continúan usando los servicios de una empresa de intermediación que ha perdido el registro.
- e) Cuando se usa la intermediación con la intención o efecto de limitar los derechos colectivos de los trabajadores (Alva et al., 2024, pp. 380-381).

En este sentido, Castillo (s.f.) explica que referirse a la desnaturalización de cualquier figura laboral implica que no están siendo ejecutadas las prestaciones económicas reguladas por normas imperativas, siendo que su infracción genera la nulidad del acto que se considera como transgresor y, en su lugar, subsistente el acto reputado como verdadero. Es en estas situaciones, en las que confluyen otros principios laborales como son la primacía de la realidad e irrenunciabilidad de derechos (laborales) y, más aún cuando media la voluntad del propio trabajador en la concreción del acto que se reputa como violatorio de sus derechos.

Así, respecto al principio de la primacía de la realidad, debemos señalar que se refiere a la efectiva determinación de una vinculación de carácter laboral entre las

partes y, para ello “debe ser guiada por los hechos de lo que realmente fue convenido y llevado a cabo por las partes, y no por la manera como una de las partes o las dos partes describen la relación de trabajo” (Conferencia Internacional del Trabajo en su 95ª reunión, 2006, p. 24).

Es decir, que la realidad prima sobre las formas, por lo que en caso de existir discrepancia o divergencia entre los hechos y lo declarado en los documentos o en las formalidades, siempre deberá preferirse lo que efectivamente haya ocurrido. Así como bien señalaron Goyes e Hidalgo (2012), se trata de un principio dirigido en hacer prevalecer las verdaderas condiciones de trabajo sobre aquellas que han sido establecidas formalmente y que fueron pactadas por los sujetos laborales, descubriendo con ello la realidad oculta tras esas formas, por tanto, no se trata de un mecanismo con el que se pretenda adquirir la calidad de trabajador, sino es un principio que a su vez deriva del principio general del derecho de la buena fe.

Ahora bien, en cuanto al principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales, implica que al ser las normas del derecho laboral materia de orden público que afectan al colectivo, las mismas no son susceptibles de renuncia por parte del trabajador, ya sea de manera forzada o voluntaria (Goyes & Hidalgo, 2012).

Y es que precisamente, los desfares laborales que debe asumir el trabajador por la afectación de sus beneficios laborales dada la desnaturalización de la figura jurídica de la intermediación, a la luz de la legislación peruana, conlleva al reconocimiento de que los trabajadores destacados tengan una relación laboral con la empresa usuaria.

Para tales fines, los trabajadores suministrados pueden acudir ante la Autoridad Administrativa de Trabajo o ante los órganos de justicia para requerir la protección de sus derechos laborales, así como la verificación de la naturaleza de los contratos a los cuales están regidos, pidiendo su reposición al lugar de trabajo y el reconocimiento como trabajador de la empresa usuaria. Lógicamente esta ha sido la posición asumida de manera reiterada por la jurisprudencia, tal como se evidencia de las decisiones judiciales referidas en el capítulo anterior emitidas por el Tribunal Constitucional del Perú.



CAPÍTULO III

ANÁLISIS DE LAS DESVENTAJAS QUE PRODUCE EN LOS TRABAJADORES LA INCORRECTA APLICACIÓN DE LA FIGURA DE INTERMEDIACIÓN LABORAL

1. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS

En este capítulo se aludirán las opiniones emitidas por los expertos, representados por nueve (9) abogados con experiencia en derecho laboral y, a quienes se les aplicó una entrevista de cinco (5) preguntas no estructuradas, ello atendiendo a los objetivos establecidos en esta investigación, para lo cual se utilizó la herramienta ofrecida por Google Formulario. A tales fines, se tiene que:

Pregunta 1	¿Considera que la regulación actual en materia de intermediación laboral protege los derechos e intereses de los trabajadores que participan en el proceso?
Análisis de resultados	
<ul style="list-style-type: none">• La mayoría de los entrevistados representada por cinco (5) expertos consideraron que no se protegen los derechos e intereses de los trabajadores que desempeñan sus labores bajo la figura de la intermediación.• El resto de los expertos estiman que sí existe una protección. En este sentido, se destacó el hecho que, si bien la norma laboral es protectora en estos casos, lo cierto es que el problema radica al realizar la diferenciación entre las figuras de la intermediación y tercerización, ya que, en definitiva, todos los actos son simple tercerización de la fuerza de trabajo de quien ejercer las labores. Asimismo, una de las opiniones reconoció que las empresas usuarias son las principales interesadas en evitar contingencias, no obstante, le problema radica cuando acuden a la informalidad y, es en ese momento cuando no se puede proteger los derechos del trabajador.	

Pregunta 2

En atención a su experiencia ¿por qué, cree usted, que se desnaturaliza el contrato de intermediación laboral?

Análisis de resultados

- Uno de los entrevistados afirmó, en términos generales, la existencia de una mala gestión de este tipo de contratos por parte de las empresas intermediarias. En este sentido, otro entrevistado precisó que ello ocurría pues a su parecer lo que hacen dichas empresas son contrataciones bajo la figura de la tercerización, pero de forma errada y, otra en opinión destacó que se disfrazan relaciones laborales bajo la figura de la intermediación, a fin de evitar el pago de beneficios sociales.
- Por otra parte, dos (2) expertos refirieron que el contrato de intermediación laboral se desnaturaliza cuando se demuestra que la labor realizada por el trabajador se corresponde a la actividad permanente de la empresa.
- En esta misma sintonía, un entrevistado destacó que, al tratarse de la intermediación laboral de un contrato de naturaleza temporal, entonces la norma debería fijar un plazo máximo cierto, de tal manera que, pasado ese periodo, entonces debería considerarse como indeterminado con fijación de otras obligaciones para la empresa usuaria si los incumple y, penalidades para la empresa intermediadora.
- Otra opinión destacó que tal desnaturalicen obedecía al hecho que el poder de dirección lo termina ejerciendo la empresa usuaria, incluso en los casos que no le corresponde hacerlo.
- Los restantes dos (2) expertos señalaron que a través de la intermediación laboral se recortan los costos sociales y, en el caso de las MYPEs o pequeñas empresas como son las de servicios, las empresas usuarias pueden contratar personal para desarrollar su actividad laboral, reduciendo o, incluso, no asumiendo directamente el pago de los beneficios sociales de estos trabajadores. Además, cuando el trabajador tiene que reclamar algún derecho ello debe hacerlo al intermediario, pero en la medida de lo posible tratan de no cumplir con los derechos inherentes al mismo.

Pregunta 3

¿Cuáles son las desventajas que, en su opinión, genera la desnaturalización de la intermediación laboral genera en los trabajadores?

Análisis de resultados

- En su mayoría, es decir, siete (7) expertos, precisaron que la principal desventaja es la vulneración de sus derechos laborales e influye en los beneficios que debiera percibir el trabajador. Así, concretamente, un experto señaló que al estar contratado por una persona

que no es su verdadero empleador, limita el acceso a derechos como la sindicación, las utilidades, la estabilidad laboral, el acceso quizá a un mejor plan en una EPS, entre otros. Otro entrevistado agregó que el abuso de la figura bajo estudio, disfrazando actividades permanentes como temporales, tiene como fin evitar el reconocimiento de los derechos a los que hubiere lugar.

De igual manera, otro experto adicionó que estos trabajadores de la empresa intermediaria posiblemente se encuentren con escalas remunerativas menores a los que prestan servicios en la empresa usuaria. A ellos se suma el hecho -según otro experto- que no se cumplen con lo ofrecido y no tienen un ingreso fijo.

- Entre tanto, uno de los entrevistados consideró que mientras estén las normativas laborales, los trabajadores no tendrán desventajas.
- Finalmente, un experto destacó que para el empleado implica un mayor costo y, en ocasiones hay bajas en el rendimiento laboral de los empleados, pues -a su entender- si éstos ostentan un cargo estable, entonces fijan sus preocupaciones en obtener mayores beneficios y no en la productividad.

Pregunta 4

¿Por qué cree usted que los trabajadores deciden no demandar la desnaturalización de sus contratos de intermediación laboral?

Análisis de resultados

- Según un entrevistado, la razón principal radica en el desconocimiento de las normas jurídicas sobre la materia. Además, considera que la falta de personal en SUNAFIL también incide en estos casos.
- En ese sentido, tres (3) expertos coincidieron como posible causa la deficiente administración de justicia, siendo que el Poder Judicial resulta muy lento y sin especialistas en la materia laboral. Uno de estos entrevistados, agregó la saturación de los Tribunales
- Otro entrevistado acotó el temor a las represalias, los costos laborales que ello implica (abogado, gastos administrativos, tasas judiciales, etc.) y el tiempo que demora en resolverse un proceso laboral, mientras que un entrevistado señaló que los trabajadores no suelen demandar con el fin de conservar su trabajo o, como bien precisó otro experto, por temor en perder sus ingresos. De igual manera, otro experto destacó el desgaste económico y emocional que implica intentar una acción judicial, e incluso puede resultar perjudicial.
- En ese mismo contexto, un experto señaló que el miedo y la ignorancia son otras razones por las cuales no demandan los trabajadores, así como el desconocimiento sobre sus derechos laborales y la desconfianza en el sistema de justicia, esto por cuanto se obtiene

una respuesta tardía y se generan mayores costos para el trabajador que demanda. Asimismo, otro experto agregó falta de igualdad de armas y claro está, la estigmatización por parte del empleador hacia el trabajador, representado mediante represalias.

- Asimismo, otro experto sumó el hecho que lograr una contratación en el régimen laboral privado se considera exclusivo, incluso, un privilegio, por lo que los trabajadores no encuentran otra opción que aceptar la desnaturalización a fin de conservar su puesto de trabajo. Incluso, otro entrevistado destacó que no demandan dado los beneficios que ofrece la empresa usuaria.

Pregunta 5

Según su criterio ¿La intermediación laboral es un logro o un retroceso en el campo del derecho laboral peruano? Explique sus razones

Análisis de resultados

- Dos (2) expertos consideraron que se trata de un logro. Así, uno de ellos destacó que la figura es necesaria para la economía, pues desde el punto de vista del empleador requieren trabajadores temporales que no implique mayor carga laboral y, desde la visión del trabajador, les permite a aquellos jóvenes acceder al mercado laboral. El otro experto refirió que las empresas usuarias pueden suplir sus necesidades de esta forma.
- Entre tanto, cinco (5) entrevistados afirmaron que se trata de un retroceso. Así, entre las razones por las cuales sustentaron esta posición se encuentra que, si bien a través de esta figura se agilizan las relaciones comerciales entre las empresas, lo cierto es que no se ha reparado en la desprotección y nivel de informalidad que es natural en el Perú. En ese mismo sentido, un experto destacó que no se permite el desarrollo de condiciones laborales óptimas, por el contrario, los trabajadores enfrentan condiciones laborales inadecuadas, como bajos salarios y falta de beneficios. Otro entrevistado precisó que no se beneficia al trabajador, pues no se suma el tiempo de actividades bajo esta modalidad a la futura liquidación de sus beneficios sociales, por lo cual -en su criterio- deberían unificarse los regímenes laborales uno más genérico; además, otro experto señaló la falta de estabilidad laboral. Otra opinión refirió que, dada la existencia de esta figura, el régimen laboral privado se vuelva más exclusivo; además, la regulación específica de la intermediación laboral para actividades especializadas, temporales o complementarios carece de sentido, ya que la tercerización laboral permite la contratación de trabajadores de otras empresas para realizar actividad principal.
- Dos (2) expertos señalaron que la intermediación laboral no se trata de una figura que resulte un logro o un retroceso. Para uno de ellos, forma parte de la evolución del Derecho

Laboral y su utilización correcta puede generar beneficios para todos, el problema es su incorrecto uso o su uso en la informalidad. Mientras, que el otro experto destacó que tanto en el mundo como en el Perú se utiliza la intermediación laboral, la cual no es una institución que tampoco logre una solución al hecho que se incumplan los derechos laborales de los trabajadores.

2. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

A continuación, se analizarán las opiniones emitidas por los expertos y se discutirán los resultados tomando en consideración para ello los antecedentes traídos a colación en la presente investigación, así como las diversas posturas doctrinarias, todo ello en consonancia con los objetivos propuestos.

Al respecto, resulta menester reiterar que la intermediación laboral se configura como un proceso de externalización derivado de los cambios que en la actualidad sufren las empresas de forma interna, y ello ocurre con el propósito de adaptarse al entorno en el cual se desarrollan y a los nuevos paradigmas tecnológicos que están en constante auge, lo que conlleva a la necesidad de replantearse nuevas estructuras organizacionales y productivas a las tradicionales. En el caso de las nuevas figuras en materia de contratación laboral, la idea principal es que las empresas descentralicen su forma de producción y, se encargue a terceros la ejecución o prestación de servicios particulares que antes desarrollaba, por lo que de esta manera busca reducir sus dimensiones a través de decisiones rápidas y eficaces (Torres 2021).

De manera que, la figura de la intermediación tiene por finalidad, en principio, que la empresa se concentre en el desarrollo de actividades que son de carácter definitivas y frente a la necesidad de cubrir otras actividades de carácter temporal internas de la organización empresarial, es cuando se establecen “redes de colaboración con otras empresas para que éstas provisionen el personal adecuado para tales efectos, pero bajo su subordinación” (Torres, 2021, 467). Aquí, la temporalidad y la subordinación se configuran como los principales principios de esta forma de contratación.

Ahora bien, con relación a la presencia de esta institución en el ordenamiento jurídico peruano, se destaca que la mayoría de los expertos entrevistados consideraron que se trata de un retroceso en el derecho laboral, toda vez que se ha hecho caso omiso a la desprotección de los trabajadores. Así, concretamente, cinco (5) expertos no están de acuerdo con esta figura establecida a nivel legal, pues -según afirman- el trabajador no obtiene mayores beneficios y muchas veces éstos laboran en condiciones inadecuadas y perciben bajos salarios.

Básicamente, esta posición se sustenta en la falta de beneficios de índole laboral y, precisamente ello coincide con algunos postulados de un sector de la doctrina consultada en el desarrollo de este trabajo. Concretamente, Escorza et al. (2001) refirieron la existencia de desigualdades en los salarios que en la práctica perciben los trabajadores destacados y los empleados permanentes de las empresas usuarias, lo cual resulta alarmante pues las condiciones de trabajo y las labores son las mismas. De igual manera, señalaron que en estas relaciones se genera inseguridad en los trabajadores destacados con relación a las entidades intermediarias en las que muchas veces funcionan por determinados períodos, pues al término del mismo desaparecen, por lo que dejan de pagar salarios y beneficios laborales.

Por su parte, Toyama (2004) reconoció que, si bien en el Perú se ha equiparado las remuneraciones y condiciones de trabajo entre los trabajadores destacados y aquellos que forman parte integrante de la planilla de la empresa usuaria bajo ciertas condiciones establecidas por el legislador, lo cierto es que no puede dejarse a criterios subjetivos cuándo debe ocurrir dicha equiparación, ya que se trataría de una equiparación meramente declarativa.

Cabe destacar que la propia OIT (1997) advirtió que el principal problema en la aplicación de esta figura laboral es determinar si los trabajadores de las entidades de intermediación disfrutaban un nivel adecuado de protección social en contraste con los trabajadores directamente contratados por quien se beneficia de sus servicios. No en vano, cinco (5) expertos también consideraron que no se protegen los derechos e intereses de los trabajadores que desempeñan sus labores bajo la figura de la intermediación.

Y precisamente, Toyama (2004) sostiene que esa desprotección laboral ocurre tanto a nivel individual y colectivo, pues respecto al primero, son muy pocos los casos en los cuales se igualan los salarios y condiciones de trabajo y, en el segundo supuesto, afecta a los trabajadores de la empresa usuaria, dado que la contratación excesiva de mano de obra externa conlleva al rompimiento de la unidad del colectivo laboral de aquella, lo cual conlleva a la baja de las condiciones salariales y de trabajo.

Pero es que además, algunos trabajos de investigación consultados como antecedentes, también asumen esta posición mayoritaria de los abogados entrevistados, ejemplo de ello son De la Cruz y Sueldo (2021), quienes afirmaron que en el Perú se lesionan los derechos laborales de los trabajadores de forma directa y significativa, toda vez que hay una disminución en los ingresos y beneficios laborales, así como la eliminación de la estabilidad laboral, limitación de las indemnizaciones y compensaciones por el tiempo de servicio prestado, también hay rotura de la preponderancia del sindicalismo y una precarización del empleo. Por su parte, Pérez (2021) también precisó que hay un quebrantamiento significativo de la contratación de los servicios complementarios de los trabajadores, así como la afectación de las condiciones laborales del personal de este tipo de servicios y de los contratos a tiempo indeterminado.

De igual modo, Alvites y Marguiña (2021), en un estudio más focalizado (empresas farmacéuticas) constataron que el salario y las oportunidades de promoción en el trabajo en favor de los trabajadores de planilla son superiores en contraposición con los subcontratados.

Asimismo, a nivel internacional, Chaparro y Roncancio (2022), explicaron que en Colombia la introducción de la institución de la intermediación laboral resultó en un desacierto, toda vez que en la mayoría de los casos, las empresas usuarias abusan de la aparente legalidad con que realizan dichas contrataciones, con el único fin de desmejorar las garantías y derechos laborales de los trabajadores; las empresas simplemente buscan perjudicar las condiciones mínimas laborales de la clase obrera de esa entidad. Para Rivero y Páez (2023), lo que ocurre en dicho país es que no se cumplen los presupuestos consagrados para la protección de los derechos de los

trabajadores, ya que hay una falta de control y vigilancia de la actividad subcontratada y, por tal motivo se dificulta la facultad sancionatoria de la administración.

Enríquez (2023) advirtió que en España son muchas las empresas que no pueden mantener contrataciones indefinidas, por lo que en la actualidad predominan los contratos temporales, sin embargo -a su criterio- eliminar los contratos de obra o servicio determinado y potenciar el contrato fijo discontinuo, no aporta nada a la estabilidad laboral, de allí que más bien considere que la empresas de trabajo temporal está transitando una delicada situación pues hay una carencia de trabajadores, falta de cualificación y desmotivación.

Entre tanto, Piza y Ronquillo (2021), tal vez en una posición un tanto más radical precisó que la intermediación laboral es el modelo utilizado por las empresas para evadir las responsabilidades que tienen como patronos, pues a través de este tipo de contratación se desconoce la relación bilateral y directa que debe existir en una relación de trabajo, esto es, entre el empleador y trabajador.

Pues bien, como se puede apreciar, son diversos los autores que consideran que la figura de la intermediación, en el marco del derecho laboral, no beneficia al trabajador, sino que, por el contrario, se desprotege desde el punto de vista de sus derechos y beneficios en contraposición con los trabajadores de planta; siendo esta la posición mayoritaria de los expertos entrevistados.

Ahora, los dos (2) expertos que defienden una postura contraria a la anterior, afirman que la intermediación es una institución necesaria para la economía, pues desde el punto de vista del empleador requieren trabajadores temporales que no impliquen una mayor carga laboral y, desde la visión del trabajador, les permite a jóvenes acceder al mercado laboral.

Dicha posición en cierto modo es compartida por Torres (2021), quien en su investigación señaló que la verdadera ventaja de la actividad intermediadora no está precisamente en el costo laboral que permite ahorrar a la empresa, sino cubrir rápida y eficazmente necesidades que son aleatorias, imprevistas, extraordinarias y que se consideran ajenas al giro normal de la empresa. Sin embargo, también objeta algunas

situaciones como la estructura de la intermediación laboral, ya que, a su entender, resulta un tanto sombrío las relaciones triangulares y, en particular, la oscuridad en la identidad de los sujetos, de sus obligaciones y responsabilidades. De allí, que discuta el hecho que se plantee en el ordenamiento jurídico que las empresas usuarias sean responsables de manera subsidiaria y no solidaria, ya que son éstas las que se benefician del esfuerzo de los trabajadores destacados.

Por su parte, en la investigación efectuada por Chaparro y Roncancio (2022) quienes también analizaron la figura desde el punto de vista de la empresa, precisaron que las empresas de servicios temporales que funcionan en atención a su objeto social y para lo cual fueron autorizadas por el Ministerio del Trabajo, resultan un apoyo al momento de ofrecer mano de obra a aquellas empresas usuarias que utilizan este mecanismo jurídico y, al mismo tiempo favorece a las personas trabajadoras pues a través de estos mecanismos se incorporan al mundo laboral. Sumado a ello, Rivero y Páez (2023) igualmente concluyeron en su estudio que la ventaja principal en la subcontratación está vinculado a la reducción de costos que implica para la empresa; además el trabajo temporal, contratado por este medio, contribuye a que el mercado laboral sea dinámico al proveer oportunidades a personas que no optarían por otros empleos y, también beneficia a las personas sin trabajo pues esta es una manera para ingresar al mercado laboral.

Castillo (2020a), en cierta manera defendió la idea de que la legislación peruana vigente admita la posibilidad de intervención, pero de un modo no sustancial de la empresa usuaria sobre el personal destacado en el supuesto de intermediación complementaria, siempre y cuando se respete la naturaleza de intermediación laboral.

Como bien se puede derivar de las anteriores opiniones que asumen la intermediación laboral como una especie de acierto legal, precisan que además de ayudar a la economía, las empresas usuarias agilizan y cubren sus necesidades. minimizan costos e insertan una nueva mano de obra al campo laboral. No obstante, algunas de las opiniones doctrinarias y también las contenidas en investigaciones consideran la necesidad de respetar la figura de la intermediación laboral tal como ha sido concebida, pues de lo contrario es cuando surgen las consecuencias de la problemática de la desnaturalización.

Es por esta última razón que, además entendemos la posición de otros dos (2) expertos entrevistados que asumieron una postura ecléctica, en el sentido que no discuten la presencia de la intermediación laboral en la legislación peruana, siempre que su uso no sea desnaturalizado.

Por lo mencionado hasta el momento, en cuanto a las ventajas que pueden derivarse de la aplicación correcta de la figura de la intermediación encontramos precisamente el hecho que garantiza la posibilidad de empleo al trabajador y, más aún, aquellos que son jóvenes pues les permite ingresar al mercado laboral. Desde la perspectiva de la empresa, se reitera la posición de Torres (2021) quien afirmó que aquellas cubren de forma rápida y eficaz las necesidades que surgieren en un momento siempre que sean ajenas a la actividad o giro principal; de igual modo, la disminución de los costos que implica la contratación de personal de manera temporal, tal como así lo reconocen Rivero y Páez (2023).

Ahora, el punto álgido lo constituye cuando ocurre la desnaturalización de la intermediación, ya que se derivan desventajas en gran medida para los trabajadores. Tal desnaturalización de la figura de la intermediación ocurre según refieren los entrevistados, por varias razones: a) mala gestión; b) realización de labores que no se corresponde con la contratación en cuestión, sino que más bien las vinculan a las actividades permanentes de la empresa; c) el poder de dirección que ejerce la empresa usuaria sobre los trabajadores destacados; e) la falta de determinación de la temporalidad de esos contratos.

Básicamente, las opiniones emitidas por los abogados entrevistados coinciden con la posición asumida por nuestro Tribunal Constitucional reflejada en las decisiones referidas en acápite anteriores, en las cuales -en su mayoría- se determinó en cada caso particular, que las actividades ejercidas por los trabajadores destacados no se correspondían con las originalmente encomendadas, por lo que en atención al principio de primacía de la realidad, se concluyó que la demandante tenía con la empresa original un contrato indeterminado y, solo mediante un causa justa establecida legalmente es que podía haberse concluido el contrato (Expediente N° 02988-2009-PA/TC). En otro caso, se determinó que las funciones o labores ejercidas por el trabajador se vinculaban con la actividad principal de la empresa y no estaba

referida a una necesidad complementaria, por lo que en modo alguno se estaba frente a un contrato de intermediación (N° 06371-2008-PA/TC).

Otra razón que medió en los asuntos judiciales analizados fue lo relativo a la temporalidad de la contratación bajo la figura de la intermediación, en el entendido que, una vez culminado este contrato, el trabajador continuó prestando servicios, con lo cual se desnaturalizó la institución jurídica bajo estudio (Expediente N° 00412-2011-PA/TC).

Asimismo, en otro asunto se destacó el uso de la modalidad contractual de la intermediación laboral, con el claro objeto de simular una relación laboral de naturaleza temporal, siendo que en realidad se trataba de una relación de carácter permanente y las prórrogas del referido contrato fueron realizadas para encubrir la existencia de la relación laboral (Expediente N° 02473-2013-PA/TC).

Cabe destacar que, en todas las decisiones judiciales analizadas el mencionado órgano jurisdiccional fue enfático en afirmar la lesión de los derechos al trabajo y a la protección adecuada, p. ej., contra el despido arbitrario, coincidiendo con la postura que también asumieron siete (7) expertos, es decir, la mayoría coincidió en señalar que el menoscabo más palpable cuando se desnaturaliza un contrato de intermediación es la vulneración a los derechos laborales, y ello lógicamente incide en los beneficios que perciben o debieran de percibir, tales como remuneraciones, utilidades, estabilidad, planes de salud.

De esta manera, queda claro que las desventajas o consecuencias cuando se altera la naturaleza del contrato de intermediación son asumidas por los trabajadores, siendo que estos siempre serán lo débiles jurídicos de la relación. En tanto que las empresas solo estarán constreñidas en acatar las sanciones administrativas o las resultas de las decisiones judiciales cuando medie alguna demanda por su errado actuar.

En este punto, se advierte que los trabajadores cuando se sienten afectados en su esfera jurídica por las situaciones derivadas de la desnaturalización de los contratos de intermediación, no siempre ejercen acciones judiciales para lograr el

resarcimiento o restitución de sus derechos, ello según se aprecia de las opiniones de los expertos quienes explicaron que dicha situación ocurría por los altos costos de los juicios, el retardo de la administración de justicia, así como el temor de sufrir represalias e incluso la ignorancia o el descomiamiento de sus derechos laborales.

No obstante, esta última afirmación, llama poderosamente la atención respecto a la cantidad de demandas que, por desnaturalización de contratos de intermediación son cursadas, para lo cual solo a los fines referenciales, se detallan en los anexos de la presente investigación, diversos informes suministrados por algunos órganos jurisdiccionales que fueron consultados, cuyos resultados en términos generales, fueron los siguientes:

- Corte Superior de Justicia Lima Norte: desde el año 2013 hasta el mes de agosto de 2024, registraron 3.463 expedientes por motivos de desnaturalización de contrato de intermediación laboral.
- Corte Superior de Justicia Lima Sur: desde el año 2015 hasta el mes de junio de 2024, se cursaron 1.974 demandas con ocasión a la desnaturalización de contratos.
- Corte Suprema de Justicia de Puente Piedra-Ventanilla: desde el año 2015 hasta el mes de julio de 2021, se registraron 1.005 casos registrados como desnaturalización de contrato.

Claramente se evidencia la cantidad de demandas intentadas por trabajadores con ocasión de la desnaturalización de sus contratos de intermediación laboral, siendo que dicha iniciativa, a fin de lograr la protección de sus derechos labores, implica costos y tiempo que no todos los trabajadores afectados están dispuestos a asumir.

En definitiva, las desventajas para los trabajadores son evidentes cuando se alteran las condiciones de la contratación bajo la figura de la intermediación, por lo cual no parece descabellado considerar como uno de los desafíos más importantes, el tratar de articular algún tipo de respuesta frente a estos fenómenos organizativos. Esto, con el objeto de mejorar la calidad, la eficiencia y la competitividad empresarial, cerrando el paso en la mayor medida posible a su mala utilización (Sanguineti, 2013, p. 195).

CONCLUSIÓN

Una vez realizado el análisis del tema propuesto, así como el estudio de los objetivos inicialmente formulados, se concluye lo siguiente:

La intermediación laboral es un mecanismo jurídico que provee trabajadores de una entidad que es el empleador -llamadas empresas de servicios especiales o cooperativas de trabajadores- con la finalidad que presten servicios, bajo la dirección o sujeción de un tercero -que es la empresa usuaria- quien necesita la mano de obra ofrecida; la legislación laboral estipula que los trabajadores de las empresas de servicios o cooperativas durante el tiempo que presten sus servicios, deben percibir la misma remuneración y condiciones de trabajo que la empresa usuaria otorga a sus trabajadores.

Sin embargo, en la realidad, la figura de la intermediación laboral no es aplicada según lo estipulado en la normativa que la regula, ocasionando que los trabajadores no tengan la mencionada igualdad de condiciones; esto, ha quedado confirmado a través de las opiniones de los expertos entrevistados, los cuales afirman que la figura de la intermediación, realmente, no beneficia al trabajador, sino que, por el contrario, lo desprotege afectando sus derechos y beneficios en contraposición con los trabajadores permanentes de la empresa usuaria.

Lo mencionado, se traduce en la cantidad de procesos laborales que existen hasta hoy en día en las diversas Cortes de la ciudad de Lima, los cuales son iniciados por trabajadores destacados que han sufrido el menoscabo en su derecho a recibir una remuneración y beneficios sociales iguales a las que perciben los trabajadores permanentes.

En ese sentido, se puede colegir que, a pesar de contar con un entramado legal punitivo mediante la posibilidad de ejercicio de acciones judiciales contra el uso incorrecto de los contratos de intermediación laboral que conllevan a su desnaturalización, las empresas usuarias continúan incurriendo en la misma práctica de incumplir las exigencias formales de la contratación.

RECOMENDACIÓN

Consideramos que, a pesar de contar con un entramado legal punitivo a través de la existencia de fiscalizaciones, sanciones administrativas e incluso la posibilidad de ejercicio de acciones judiciales contra el uso incorrecto de los contratos de intermediación que conllevan a su desnaturalización, las empresas usuarias continúan incurriendo en la misma práctica de incumplir las exigencias formales de la contratación. De esta manera creemos que dichas acciones punitivas o restrictivas si bien se encuentran normadas, en la práctica no han resultado suficientes.

En vista de ello, y dado que no se puede negar que la figura bajo estudio cumple una función importante en el mercado laboral, se sugiere la posibilidad de establecer acciones positivas; es decir, el otorgamiento de beneficios de índole fiscal, por ejemplo, aquellas empresas pertenecientes al régimen general de renta y que hayan saneado los incumplimientos advertidos por la autoridad administrativa hasta antes de la emisión del informe final de instrucción en un procedimiento administrativo sancionador, serán exonerados por cuatro (4) años del pago del impuesto anual en función a la utilidad.

Además de lo anterior, se deben considerar beneficios de carácter administrativo, por ejemplo, el plazo de cuarenta y ocho horas -2 días- otorgado por la RM N° 048-2010-TR para la subsanación de los contratos entre las empresas intermediarias y usuarias se puede ampliar a setenta y dos horas -3 días. Para ello, se establecería explícitamente en la RM N° 048-2010-TR que las empresas intermediarias tienen un plazo de setenta y dos horas -3 días- para subsanar la presentación de los contratos con sus trabajadores. Todo ello, a fin de incentivar el uso correcto de esta figura jurídica.

Por ello, apostamos por ejecutar una política de Estado que se un tanto contraria. De allí, que el debate de los especialistas en la materia resulte importante a los fines de adoptar nuevas propuestas que no sean punitivas y que resulten efectivas en la práctica, a fin de minorizar o bien eliminar la conducta errada de las empresas usuarias que mantienen personal destacado bajo la figura de la intermediación laboral.



BIBLIOGRAFÍA

- Andrés, A., (2023). *Las ETT en España tras la reforma laboral de 2021*. Tesis de fin de grado, Universidad de Valladolid. Repositorio Académico UVA. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/63191/TFG-L3653.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/63191/TFG-L3653.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Alva, B., Aparicio, R., Bernal, M., Bustamante, K., Cánova, K., Castillo, C., Chiquillanqui M., Coloma, E., Crisanto A., Egúsqüiza, B., García, M., Herrera, I., Guzmán, L., Guzmán, C., Mejía, C., Merzthal, M., Noriega, K., Ospina, E., Pacheco, L., Peyrone, F., Pizarro, M., Quiñonez, S., Salas, G., Sánchez, A., Vilchez, L & Vilela, A., (2024). *Derecho Individual del Trabajo Análisis del régimen laboral privado*. Gaceta Jurídica.
- Alvites, F., & Maguiña, M. (2021). *Estudio comparativo sobre la satisfacción laboral entre empleados de planilla y empleados de intermediación laboral en dos empresas farmacéuticas multinacionales en Perú*. Repositorio institucional, Universidad de Lima [Tesis de grado]. [https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13259/Alvites_Fiorella_Marian_Magui%
c3%b1a.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13259/Alvites_Fiorella_Marian_Magui%c3%b1a.pdf?sequence=6&isAllowed=y)
- Arce, E., Albuquerque, R., Carballo, C., Coppoletta, S., Domínguez, C., Sanguineti, W., Raso, J., Tapia, F. & Villasmil, H., (2019). *La tercerización empresarial en América Latina, Perspectiva Labpralista*. Palestra.
- Brededal, P., Besoain, C., Reinoso, A., & Zubarew, T. (marzo de 2017). La investigación cualitativa: un aporte para mejorar los servicios de salud. *Revista médica de Chile*. Vol. 145, N° 3. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872017000300012
- Carrasco, S. (2017). *Metodología de Investigación Científica*. Lima. Editorial San marcos.

- Castillo, C. (2020a). Aproximación crítica a la regulación de la subcontratación de las actividades complementarias vía intermediación laboral. *Revista de Derecho, Universidad de Piura*, 21, 57-89. <https://revistas.udep.edu.pe/derecho/issue/download/181/31>
- Castillo, C. (2020b). Propuesta de modificaciones a la regulación de la subcontratación de actividades complementarias or vía de intermediación laboral y de tercerización de servicios. *Revista LABOREM*(25). https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2023/03/Laborem25_new.pdf
- Castillo, V. (s.f.). *¿La desnaturalización es un hecho o una pretensión?* <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/3cc08a00405bf8eabd17bf12991dc1f5/Art%C3%ADculo+La+desnaturalizaci%C3%B3n+es+un+hecho+o+una+pretensi%C3%B3n+-+Dr.+Victor+Castillo+Leon.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=3cc08a00405bf8eabd17bf12991dc1f5>
- Chanamé, J. (2021). *Pasión por el Derecho*. Obtenido de Services: ¿Qué es la intermediación laboral?: <https://lpderecho.pe/intermediacion-laboral/>
- Chaparro, A., & Roncancio, E. (2022). *Los impactos de la intermediación laboral de las empresas de servicios temporales en los trabajadores del sector privado en Cucúta*. Repositorio institucional, Universidad Libre Colombia [Tesis pregrado]. <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/24273/TESIS%20corregido%20INFORME%20%20FINAL%202022%20ENRIQUE%20RONCANCIO%20%26%20ANGIE%20A.%20CHAPARRO.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Convenio sobre las Agencias de Empleo Privadas*. (1997). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326
- Cruz, J. (1994). Descentralización productiva y sistema de relaciones laborales. *Revista de trabajo y Seguridad Social*, 13, 7-33.
- De la Cruz, Y., & Sueldo, M. (2021). *La intermediación laboral y sus efectos sobre los derechos individuales y colectivos de los trabajadores de la UPLA*. Repositorio

institucional, Universidad Peruana Los Andes.
<https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3762/LA%20INTERMEDIACI%C3%93N%20LABORAL%20Y%20SUS%20EFECTOS%20%20SOBRE%20LOS%20DERECHOS%20INDIVIDUALES%20Y%20COLECTIVOS%20DE%20LOS%20TRABAJADORES%20DE%20LA%20UPLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Decreto Ley N° 22126 (21 de marzo de 1978).
<https://wilfredosanguineti.files.wordpress.com/2012/09/decreto-ley-22126-periodo-de-prueba-de-tres-ac3b1os.pdf>

Decreto Ley N° 728, Ley de Fomento del Empleo (12 de noviembre de 1991).
https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_dl728.pdf

Decreto Supremo N° 003-002-TR que establecen disposiciones para la aplicación de las Leyes N°s. 27626 y 27626, que regulan la Actividad de las Empresas Especiales de Servicios y de las Cooperativas de Trabajadores (29 de abril de 2002).
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/20B1CD4BE633DA4A05257E22005A2018/\\$FILE/2_DECRETO_SUPREMO_003_28_04_2002.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/20B1CD4BE633DA4A05257E22005A2018/$FILE/2_DECRETO_SUPREMO_003_28_04_2002.pdf)

Enriquez, L. (2023). Las ETT en España tras la reforma laboral de 2021. Repositorio institucional, Universidad de Valladolid [Tesis de grado].
<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/63191/TFG-L3653.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Escorza, M., Correa, F., García, C., Moreno, M., Salazar, E. C., & Salazar E., E. (2001). La problemática de la intermediación laboral en el Perú. *Ius Et Veritas*, 23, 361-383. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16034>

Ferro, V. (1995). La empresa y los límites a la intermediación laboral. *Themis. Revista de Derecho*, 31, 67-75.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5109743>

- Goyes, I., & Hidalgo, M. (2012). ¿Los principios del derecho laboral y la seguridad social dinamizan la jurisprudencia constitucional en Colombia? *Revista Entramado*, 8(2).
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1900-38032012000200012
- Hernández, A. (2005). Flexibilización y organización del trabajo. *Revistas de Ciencias Sociales*, 11(2). https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182005000200005
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2014). *Metodología de la Investigación*. México. Mc Graw Hill.
- Herrarte, S. (2021). *El papel de las empresas de trabajo temporal en el empleo. Especial referencia a Palencia y Valladolid*. Repositorio institucional, Univesidad de Valladolid [Tesis de grado].
<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/49448/TFG-L2928.pdf?sequence=1>
- Irureta, P. (2019). El principio de razonabilidad laboral. Los límites a las potestades del empleador en el Derecho del Trabajo chileno. *Revista Ius et Praxis*, 26(2), 1-31. <https://www.scielo.cl/pdf/iusetp/v26n2/0718-0012-iusetp-26-02-1.pdf>
- Ley N° 24514, Ley que Regula el Derecho de Estabilidad en el Trabajo (28 de julio de 1986)*. <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/24514.pdf>
- Ley N° 26513, que modificó la Ley de Fomento de Empleo (28 de julio de 1995)*. <https://www.leyes.congreso.gob.pe/documentos/leyes/26513.pdf>
- Ley N° 27626, Ley que prorroga en 45 días el plazo establecido en la segunda disposición transitoria complementaria y final de la Ley N° 27626 (13 de abril de 2002)*. <https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/27626.pdf>
- Ley N° 27626, Ley que Regula la Actividad de las Empresas Especiales de Servicios y de las Cooperativas de Trabajadores (10 de enero de 2002)*. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con2_uibd.nsf/66FFAF02DDBC68D0052577C200765FC0/\\$FILE/Ley_N%C2%B0_27626.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con2_uibd.nsf/66FFAF02DDBC68D0052577C200765FC0/$FILE/Ley_N%C2%B0_27626.pdf)

- Maya, E. (2014). *Métodos y técnicas de investigación*. México, D.F. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Mejía, R. (2008). La igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. *IUS La Revista*(37).
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12220/12786>
- Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*.
<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Navas, L. (2008). *A propósito del Tratado de Libre Comercio: la intermediación laboral y la tercerización de servicios*. Perú: Fondo Editorial de la Universidad de San Martín de Porres.
- Organización Internacional del Trabajo. (1997). *Trabajo en Régimen de Subcontratación [informe VI]. Conferencia Internacional del Trabajo 85.ª Reunión*.
- Pérez, E. (2020). *La desnaturalización de los contratos de intermediación por aplicación del principio de primacía de la realidad*. institucional, Universidad Peruana de Los Andes [Tesis grado].
<https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/4017/TESIS%201%20%28PDF%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Piza, D., & Ronquillo, W. (2021). *Prohibición constitucional de intermediación laboral en las relaciones de trabajo*. Repositorio institucional, Universidad de Guayaquil [Tesis de grado]. <https://repositorio.ug.edu.ec/items/5bc90b77-e43d-46e7-bcbb-5dd38e9ec880>
- Prieto, E. (2024). *Proceso productivo: características, etapas, tipos y ejemplos*. Obtenido de Southern New Hampshire University:
<https://es.snhu.edu/blog/que-es-el-proceso-productivo>
- Prieto, W. (2009). Intermediación laboral. *Semestre Económico*, 2(23).
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-63462009000100003

Quiroz, L. (2014). *Nuevas Formas de Contratación Laboral Intermediación, Tercerización y Teletrabajo*. Lima. Gaceta Jurídica.

Riveros, L., & Páez, O. (2023). *Abusos en la tercerización y la intermediación laboral*. Repositorio institucional, Universidad Libre Colombia [Tesis de especialización]. <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/27908/ABUSOS%20EN%20LA%20TERCERIZACION%20Y%20LA%20INTERMEDIACION%20LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sanguinetti, W., (2013). *Derecho del trabajo*. Grijley

Sentencia en el expediente N° 02473-2013-PA/TC. (2016, 2 de junio). Tribunal Constitucional. (Walter Pérez Rupau).
<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2017/02473-2013-AA.pdf>

Sentencia en el expediente N° 00412-2011-PA/TC. (2012, 9 de octubre). Tribunal Constitucional (Erickson Arévalo).
<https://www.gacetajuridica.com.pe/docs/EXP.%20N%2000412-2011-PA-TC.pdf>

Sentencia en el Expediente N° 02988-2009-PA/TC (2011, 7 de septiembre). Tribunal Constitucional (Rosa Sofía Vergara Mejía).
<https://www.gacetajuridica.com.pe/docs/Exp.%20N%2002988-2009-PA-TC.pdf>

Sentencia en el Expediente N° 06371-2008-PA/TC (2011, 19 de diciembre). Tribunal Constitucional (Aleyda Hobby).
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2012/06371-2008-AA.html>

Sentencia en el Expediente N° 04922-2007-PA/TC. (2007, 18 de junio). Tribunal Constitucional. (Sindicato Nacional de Trabajadores de SUNAT).
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/04922-2007-AA.pdf>

Supiot, A., (2022). *El trabajo ya no es lo que fue*. Siglo Veintiuno

Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (27 de marzo de 1997).
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)

Torres, C. (2012). Desnaturalización de la Intermediación Laboral ¿Resulta determinante la Ejecución de Actividades Principales de la Empresa Usuaría? *Revista IUS*(4). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4128753>

Torres, C. (2021). La intermediación laboral: mecanismo de descentralización productiva y su regulación jurídica en el Perú. *Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 10, 442-465.
https://www.spdtss.org.pe/articulos_laborem/la-intermediacion-laboral-mecanismo-de-descentralizacion-productiva-y-su-regulacion-juridica-en-el-peru/

Toyama, J. (2004). La descentralización de servicios laborales entre la detracción de la intermediación y la expansión del outsourcing. *Ius Et Veritas*, 28, 148-165.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6083491>

Toyama, J. (2008). Tercerización e Intermediación Laboral: Diferencias y Tendencias. *Derecho & Sociedad*, 30, 84-103.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechosociedad/article/view/17332>

Trindade, V. (2016). Entrevistando en investigación cualitativa y los imprevistos en el trabajo de campo: de la entrevista semiestructurada a la entrevista no estructurada. *Técnicas y Estrategias en la Investigación Cualitativa*, 18-32.

Villavicencio, A. (2000). *La flexibilidad y los mecanismos de subcontratación laboral: el caso de la intermediación*. Estudios Sobre La Flexibilidad en el Perú. Documento de Trabajo N° 124. Oficina Nacional de Trabajo.

Villavicencio, A. (2004). La intermediación laboral peruana: Alcances (no todos apropiados) y régimen jurídico. *Ius Et Veritas*, 29, 143-156.

https://www.academia.edu/45120908/La_intermediaci%C3%B3n_laboral_peruana_Alcances_no_todos_apropiados_y_r%C3%A9gimen_jur%C3%ADdico



ANEXOS

1. GUÍA DE PREGUNTAS DIRIGIDAS A ABOGADOS

El presente cuestionario que se realizó usando la herramienta de formularios que dispone Google a través de la internet, a fin de facilitar a los expertos la elaboración de sus respuestas. Se advierte además que las preguntas tuvieron el propósito de determinar cómo la intermediación laboral vista como proceso de externalización de servicios en el sector privado es una institución establecida por el legislador peruano para favorecer al empleador o al trabajador.

Corresponde señalar que las respuestas suministradas, solo se utilizaron con fines académicos para la elaboración de la tesis. Asimismo, se considerarán todos los principios éticos a los fines de resguardar los datos suministrados. En ese sentido, Las preguntas formuladas fueran las siguientes:

1. ¿Considera que la regulación actual en materia de intermediación laboral protegemos derechos e intereses de los trabajadores que participan en el proceso?
2. En atención a su experiencia ¿por qué, cree usted, que se desnaturaliza el contrato de intermediación laboral?
3. ¿Cuáles son las desventajas que, en su opinión, genera la desnaturalización de la intermediación laboral genera en los trabajadores?
4. De acuerdo a su experiencia ¿Por qué cree usted que los trabajadores deciden no demandar la desnaturalización de sus contratos de intermediación laboral?
5. Según su criterio ¿La intermediación laboral es un logro o un retroceso en el campo del derecho laboral peruano? Explique sus razones.

2. ENTREVISTAS A EXPERTOS

Entrevistado 1

Cuestionario respecto a la desnaturalización del contrato de intermediación laboral

1. ¿Considera que la regulación actual en materia de intermediación laboral protege los derechos e intereses de los trabajadores que participan en el proceso?

Visto a groso modo, la norma, si es protectoría. El problema surge cuando se hace la diferenciación innecesaria entre "Tercerización" e "intermediación laboral", porque en definitiva todos los actos son simple tercerización de la fuerza de trabajo del trabajador.

.....

2. En atención a su experiencia ¿por qué, cree usted, que se desnaturaliza el contrato de intermediación laboral?

En general, este tipo de Contrato es de Naturaleza temporal y ahí la norma debería fijar un plazo máximo cierto y que pasado tal periodo debería considerarse como indeterminado con fijación de otras obligaciones para la empresa usuaria si los incumple y penalidades para la empresa intermediadora.

3. ¿Cuáles son las desventajas que, en su opinión, genera la desnaturalización de la intermediación laboral genera en los trabajadores?

Mientras las normativas para los trabajadores no habrá desventajas, puesto que, además, sirve para la economía.

.....

4. De acuerdo a su experiencia ¿Por qué cree usted que los trabajadores deciden no demandar la desnaturalización de sus contratos de intermediación laboral?

La principal causa es el desconocimiento de las Normas por parte de los trabajadores y, por otro lado, porque la norma debería ser más simple de comprender, se va demasiado por las ramas y hace clasificaciones innecesarias. Otra causa es la falta de personal adecuado en SUNAFIL para explicar de un modo comprensible y simple para el ciudadano común respecto de sus derechos. En mi experiencia he llegado a la conclusión que: "A veces las personas no reclaman un derecho, no porque no existe, sino, porque no saben que existe".

5. Según su criterio ¿La intermediación laboral es un logro o un retroceso en el campo del derecho laboral peruano? Explique sus razones.

La economía lo necesita. Si lo observo desde el lado del empleador, muchos en sus inicios necesitan trabajadores temporales para crecer sin demasiada carga laboral; si por el contrario lo observo desde el lado del trabajador, para muchos jóvenes "NI-NI" es un espacio para su primer trabajo, para los demás, un trabajo momentáneo mientras consiguen uno mejor. Ahí SUNAFIL debería tener mayor presencia en el control de las empresas (aun cuando en los últimos tiempos ha mejorado ese control).

El formulario se creó en Agreda
Abogados.

Google Formularios

Cuestionario respecto a la desnaturalización del contrato de intermediación laboral

1. ¿Considera que la regulación actual en materia de intermediación laboral protegemos derechos e intereses de los trabajadores que participan en el proceso?

En ninguna forma protege los derechos e intereses al trabajador, porque, al ser contratado por un tercero que al final son empresas que no asumen sus obligaciones según nuestras leyes laborales.

.....

2. En atención a su experiencia ¿por qué, cree usted, que se desnaturaliza el contrato de intermediación laboral?

Porque en la practica el trabajador labora para la empresa "X", pero cuando se tiene que reclamar algún derecho se tiene que hacer al intermediario, que son personas jurídicas que en lo posible tratan de no cumplir con los derechos inherentes al trabajador.

.....

3. ¿Cuáles son las desventajas que, en su opinión, genera la desnaturalización de la intermediación laboral genera en los trabajadores?

Son varias las principales a mi punto de vista: 1) nunca cumplen con lo ofrecido, 2) son pocos los derechos al trabajador, 3) perciben lo que producen, 4) no tienen un ingreso fijo.

.....

4. De acuerdo a su experiencia ¿Por qué cree usted que los trabajadores deciden no demandar la desnaturalización de sus contratos de intermediación laboral?

Por motivos que tenemos una deficiente administración de justicia, tenemos un Poder Judicial muy lento y sin especialistas en la materia laboral, y simplemente los procesos laborales demoran una eternidad, más aún la rapidez de la aplicación Procesal solo ha quedado en letra muerta porque hay procesos que duran como mínimo 2 años.

5. Según su criterio ¿La intermediación laboral es un logro o un retroceso en el campo del derecho laboral peruano? Explique sus razones.

Para mi punto personal actual no se podría decir que es un retroceso ni tampoco un logro porque lamentablemente en nuestro país ninguna legislación en este caso concreto lo laboral simplemente no se cumplen las leyes, si hasta el propio Estado no lo cumple entonces en el entorno laboral privado menos aún. Actualmente en nuestro país como en el mundo se utiliza la intermediación laboral la cual tampoco es una solución a que no se incumplan los derechos laborales de los trabajadores.

El formulario se creó en Agreda
Abogados.

Google Formularios

Cuestionario respecto a la desnaturalización del contrato de intermediación laboral

1. ¿Considera que la regulación actual en materia de intermediación laboral proteglos derechos e intereses de los trabajadores que participan en el proceso?

No

.....

2. En atención a su experiencia ¿por qué, cree usted, que se desnaturaliza el contrato de intermediación laboral?

Porque el poder de dirección lo termina ejerciendo la empresa usuaria, incluso en los doscasos que no le corresponde

.....

3. ¿Cuáles son las desventajas que, en su opinión, genera la desnaturalización de laintermediación laboral genera en los trabajadores?

Trabajar para una empresa cascarón; no recibir los beneficios que deberían por parte de la empresa usuaria; encontrarse en una escala remunerativa que, presumiblemente, es menoren comparación con el de la empresa usuaria, entre otros casos.

.....

4. De acuerdo a su experiencia ¿Por qué cree usted que los trabajadores deciden no demandar la desnaturalización de sus contratos de intermediación laboral?

Por miedo a las represalias, costos laborales (abogado, gastos administrativos, tasas judiciales, etc.) y el tiempo que demora en resolverse un proceso laboral.

.....

5. Según su criterio ¿La intermediación laboral es un logro o un retroceso en el campo del derecho laboral peruano? Explique sus razones.

Es un retroceso tal como está planteada, ya que, si bien permite agilizar las relaciones comerciales entre las empresas, no ha reparado en la desprotección y nivel de informalidad que es natural al Perú.

.....

El formulario se creó en Agreda
Abogados.

Google Formularios

Cuestionario respecto a la desnaturalización del contrato de intermediación laboral

1. ¿Considera que la regulación actual en materia de intermediación laboral protegemos derechos e intereses de los trabajadores que participan en el proceso?

No

.....

2. En atención a su experiencia ¿por qué, cree usted, que se desnaturaliza el contrato de intermediación laboral?

A través de la intermediación laboral se recortan los costos sociales, ya que las empresas de servicios usualmente son MYPE o pequeñas empresas que tienen una regulación más favorable, con menos beneficios sociales por pagar a los trabajadores. Así, a través de la contratación de MYPEs o pequeñas empresas como empresas de servicios, las empresas usuarias pueden contratar personal para desarrollar su actividad laboral, reduciendo o, incluso, no asumiendo directamente el pago de los beneficios sociales de estos trabajadores.

.....

3. ¿Cuáles son las desventajas que, en su opinión, genera la desnaturalización de la intermediación laboral genera en los trabajadores?

La actual regulación expone a los trabajadores a acabar en situaciones donde realizan actividad principal en una empresa ajena a su empleador, sin percibir los beneficios sociales que le corresponden por realizar esta actividad.

.....

4. De acuerdo a su experiencia ¿Por qué cree usted que los trabajadores deciden no demandar la desnaturalización de sus contratos de intermediación laboral?

Porque la contratación en el régimen laboral privado (728) es muy rara debido a su alto costo; por lo tanto, se vuelve una "exclusividad" y un "privilegio"; entonces, los trabajadores no tienen mayor opción que aceptar la desnaturalización a fin de tener trabajo.

5. Según su criterio ¿La intermediación laboral es un logro o un retroceso en el campo del derecho laboral peruano? Explique sus razones.

Es un retroceso debido a que contribuye a que el régimen laboral privado se vuelva más exclusivo, y a que la fiscalización del adecuado uso de la intermediación laboral es casi nula. Asimismo, la regulación específica de la intermediación laboral para actividades "especializadas, temporales o complementarios" carece de sentido ya que la tercerización laboral permite la contratación de trabajadores de otras empresas para realizar actividad principal.

El formulario se creó en Agreda
Abogados.

Google Formularios



Cuestionario respecto a la desnaturalización del contrato de intermediación laboral

1. ¿Considera que la regulación actual en materia de intermediación laboral protegelos derechos e intereses de los trabajadores que participan en el proceso?

En teoría, sí. Lo importante es que se deja abierta la posibilidad de que las empresas puedan pactar lo que estimen pertinente para ello. Las empresas usuarias son las más interesadas en evitar la contingencia, por lo que sus contratos de intermediación laboral suelen establecer una serie de garantías. El problema, como siempre, radica en la informalidad. La regulación no alcanza ni alcanzará a la intermediación informal. En el terreno de la informalidad, que es la regla real, ninguna norma laboral protege.

.....

2. En atención a su experiencia ¿por qué, cree usted, que se desnaturaliza el contrato de intermediación laboral?

De los casos en los que he podido ver de desnaturalización de intermediación, éstas se producen porque en realidad no hay intermediación, sino una tercerización mal hecha. También está el incumplimiento de requisitos formales o el exceso en los porcentajes (esto sólo lo he visto una sola vez, hace varios años). Si hubiera una respuesta general, ésta sería la mala gestión de los contratos. La normativa sobre intermediación, dentro de la formalidad, si se cumple, no debería suponer la desnaturalización, ya que es una legalización de la posibilidad del mero desplazamiento de personal con subordinación al cliente para actividades complementarias y temporales.

.....

3. ¿Cuáles son las desventajas que, en su opinión, genera la desnaturalización de la intermediación laboral genera en los trabajadores?

La principal desventaja es que el trabajador está siendo contratado formalmente por alguien que no es su empleador. Eso le limita el acceso a derechos como la sindicación, las utilidades, la estabilidad laboral, el acceso quizá a un mejor plan en una EPS, entre otros.

Quizá también le impide el acceso a beneficios mayores (la empresa de intermediación los contrata como micro o pequeña empresa, pero la empresa cliente/verdadera empleadora está en el régimen general). Hay implicancias desde pequeñas hasta más grandes para los trabajadores.

.....

4. De acuerdo a su experiencia ¿Por qué cree usted que los trabajadores deciden no demandar la desnaturalización de sus contratos de intermediación laboral?

Hay muchas razones: 1) El Poder Judicial está saturado, en especial en materia laboral. Hace que los procesos demoren demasiado, lo que supone un desgaste económico y emocional. 2) La intermediación generalmente cubre puestos que no requieren mucha calificación y, por ende, hay mayor rotación. Así, los trabajadores consideran que demandarles puede ser perjudicial.

.....

5. Según su criterio ¿La intermediación laboral es un logro o un retroceso en el campo del derecho laboral peruano? Explique sus razones.

Creo que es algo natural. No es algo positivo o negativo per se. Es parte de la evolución del Derecho Laboral, que no es más que la representación de algo que sucede y que debe regularse. La utilización correcta puede generar beneficios para todos, el problema es su incorrecto uso o su uso en la informalidad.

.....

El formulario se creó en Agreda
Abogados.

Google Formularios

Cuestionario respecto a la desnaturalización del contrato de intermediación laboral

1. ¿Considera que la regulación actual en materia de intermediación laboral protegemos derechos e intereses de los trabajadores que participan en el proceso?

Considero que no.

.....

2. En atención a su experiencia ¿por qué, cree usted, que se desnaturaliza el contrato de intermediación laboral?

En mi experiencia en el sector privado, he podido apreciar que diversas empresas utilizan este contrato de intermediación para disfrazar relaciones laborales directas, evitando así pagar beneficios sociales a los trabajadores, quienes debido a las precarias condiciones en las que se encuentran, buscan asesoría legal a fin de poder percibir un salario justo y obtener beneficios que por ley les corresponde, ello se ve reflejado en la formación de sindicatos y la interposición de demandas ante el órgano jurisdiccional.

.....

3. ¿Cuáles son las desventajas que, en su opinión, genera la desnaturalización de la intermediación laboral genera en los trabajadores?

En cierto modo, genera mayores costos al empleador y en ocasiones, una considerable baja de rendimiento laboral por parte de los empleados, toda vez que al contar con un puesto estable, se preocupan por obtener más beneficios laborales en lugar de preocuparse por la productividad.

.....

4. De acuerdo a su experiencia ¿Por qué cree usted que los trabajadores deciden no demandar la desnaturalización de sus contratos de intermediación laboral?

Me parece que una de las principales razones es el miedo y la ignorancia, no demandan con el fin de conservar su trabajo, pues el tema legal puede ser “mal visto” por el empleador, llegando a generar un clima laboral hostil para el trabajador; además, el desconocimiento sobre derechos laborales, permite que estas situaciones incrementen en nuestro país, y aun conociendo los derechos que por ley les corresponden, la falta de confianza en nuestro sistema de justicia es un factor a tomar en cuenta pues se obtiene una respuesta tardía en la mayoría de casos, generando mayores costos a los demandantes (trabajadores), donde se invierte demasiado tiempo para la obtención de una sentencia, así como para la ejecución de la misma, sin contar con profesionales del derecho que realizan malas praxis y cobran honorarios exorbitantes.

.....

5. Según su criterio ¿La intermediación laboral es un logro o un retroceso en el campo del derecho laboral peruano? Explique sus razones.

En mi opinión, un retroceso. No permite el desarrollo de condiciones laborales óptimas, los trabajadores enfrentan condiciones laborales inadecuadas, como bajos salarios y falta de beneficios sociales, hecho que incide negativamente en la calidad de vida de las familias peruanas; además, en un país donde la informalidad laboral representa más del 70%, esta figura de intermediación fomenta la competencia desleal, debilita el sistema de protección laboral, además de la recaudación de tributos, entre otros factores negativos que tienen repercusión en cuanto al crecimiento y desarrollo económico del país.

.....

El formulario se creó en Agreda
Abogados.

Google Formularios

Cuestionario respecto a la desnaturalización del contrato de intermediación laboral

1. ¿Considera que la regulación actual en materia de intermediación laboral protegemos derechos e intereses de los trabajadores que participan en el proceso?

Si

.....

2. En atención a su experiencia ¿por qué, cree usted, que se desnaturaliza el contrato de intermediación laboral?

Por una mala administración de la ejecución de contrataciones de intermediación por parte de las entidades de intermediación

.....

3. ¿Cuáles son las desventajas que, en su opinión, genera la desnaturalización de la intermediación laboral genera en los trabajadores?

Someterse a un régimen de beneficios sociales dispares.

.....

4. De acuerdo a su experiencia ¿Por qué cree usted que los trabajadores deciden no demandar la desnaturalización de sus contratos de intermediación laboral?

Por los beneficios que ofrece el área usuaria.

.....

5. Según su criterio ¿La intermediación laboral es un logro o un retroceso en el campo del derecho laboral peruano? Explique sus razones.

Es un logro, puesto que así las empresas usuarias pueden suplir necesidades inmediatas.

El formulario se creó en Agreda
Abogados.

Google Formularios

Cuestionario respecto a la desnaturalización del contrato de intermediación laboral

1. ¿Considera que la regulación actual en materia de intermediación laboral protegemos derechos e intereses de los trabajadores que participan en el proceso?

No

.....

2. En atención a su experiencia ¿por qué, cree usted, que se desnaturaliza el contrato de intermediación laboral?

Por cuanto la función que desempeña el trabajador no es de naturaleza temporal, si no por el contrario de naturaleza permanente.

.....

3. ¿Cuáles son las desventajas que, en su opinión, genera la desnaturalización de la intermediación laboral genera en los trabajadores?

La vulneración de los derechos laborales del trabajador y el retraso del reconocimiento de sus beneficios sociales.

.....

4. De acuerdo a su experiencia ¿Por qué cree usted que los trabajadores deciden no demandar la desnaturalización de sus contratos de intermediación laboral?

Por miedo a perder los ingresos que les otorga la intermediación laboral.

.....

5. Según su criterio ¿La intermediación laboral es un logro o un retroceso en el campo del derecho laboral peruano? Explique sus razones.

Un Retroceso, por cuanto no beneficia al trabajador que realiza funciones temporales operantes, no sumando el tiempo de actividades bajo esta modalidad a la futura liquidación de sus beneficios sociales, por lo cual deberían unificarse los Regímenes laborales uno más genérico.

El formulario se creó en Agreda
Abogados.

Google Formularios

Cuestionario respecto a la desnaturalización del contrato de intermediación laboral

1. ¿Considera que la regulación actual en materia de intermediación laboral protegemos derechos e intereses de los trabajadores que participan en el proceso?

No.

.....

2. En atención a su experiencia ¿por qué, cree usted, que se desnaturaliza el contrato de intermediación laboral?

El contrato de intermediación laboral se desnaturaliza cuando se demuestra que la labor realizada por el demandante en un proceso de desnaturalización de este tipo de contrato corresponde a la actividad permanente de la empresa demandada

.....

3. ¿Cuáles son las desventajas que, en su opinión, genera la desnaturalización de la intermediación laboral genera en los trabajadores?

Atropello a los derechos de los trabajadores. Ello se ve reflejado en el abuso de la figura, disfrazando actividades permanentes como temporales para evitar el reconocimiento de los derechos a los que hubiere lugar.

.....

4. De acuerdo a su experiencia ¿Por qué cree usted que los trabajadores deciden no demandar la desnaturalización de sus contratos de intermediación laboral?

Considero que ello sucede por motivo de la sensación -fundamentada- de falta de igualdad de armas y claro está, estigmatización por parte del empleador hacia el trabajador, representado mediante represalias.

5. Según su criterio ¿La intermediación laboral es un logro o un retroceso en el campo del derecho laboral peruano? Explique sus razones.

Hablamos de *services*, tercerización y falta de estabilidad laboral. Claro está que lo considero un retroceso.

El formulario se
creó en Agreda
Abogados.

Google Formularios