



UNIVERSIDAD
DE PIURA

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
PIRHUA

CALIDAD DE VIDA E INTERMEDIACIÓN LABORAL

Luz Pacheco-Zerga

Lima, septiembre de 2013

FACULTAD DE DERECHO

Pacheco, L. (septiembre de 2001). Calidad de vida e Intermediación laboral. En M. Pasco (Dir.), *V Congreso regional americano de Derecho del Trabajo y de la seguridad social: Repensar las fronteras del Derecho del Trabajo y reafirmar sus principios* (515-520). Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.



Esta obra está bajo una licencia
[Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivar 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

[Repositorio institucional PIRHUA – Universidad de Piura](#)

CALIDAD DE VIDA E INTERMEDIACIÓN LABORAL

Luz Pacheco

SUMARIO:

I. DESARROLLO SOCIAL E INTERMEDIACIÓN LABORAL: ALGUNAS CUESTIONES PREVIAS. II. LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES. III. EL ÉXITO DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS Y EL CONTROL ADMINISTRATIVO. IV. A MODO DE CONCLUSIÓN.

I. DESARROLLO SOCIAL E INTERMEDIACIÓN LABORAL: ALGUNAS CUESTIONES PREVIAS

Hay siglos-si se me permite hablar así- que marcan historia y el siglo XX es uno de ellos. Ha sido el siglo de los totalitarismos y de la libertad: basta recordar el avance del comunismo después de la Segunda Guerra Mundial y la caída del Muro de Berlín, precedida de manifestaciones pacíficas. Es también el siglo de los avances científicos y tecnológicos, cuyos niveles permiten al hombre un dominio sobre el mundo con el que no soñaron nuestros antepasados. El siglo XX pone de manifiesto la grandeza y la indefensión del hombre frente a la ciencia, la técnica y economía, pues se advierte una tendencia a que lo útil desplace a lo verdadero, el bienestar al bien, la estructura a la persona y la economía a la justicia.

El siglo XX es también el siglo del Derecho Laboral: los primeros setenta años de consolidación y expansión de esta rama del Ordenamiento, caracterizada por su impronta social. Desde su creación, en 1919, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) centra sus esfuerzos en eliminar aquellas "condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales... Es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a... la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado, protección del trabajador contra enfermedades, sean o no profesionales y contra los accidentes del trabajo, protección de los niños, de los adolescentes

3



Esta obra está bajo una [licencia Creative Commons Atribución- NoComercial-SinDerivadas 2.5 Perú](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/peru/)
No olvide citar esta obra.

y de las mujeres, pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical, organización de la enseñanza profesional y técnica...”¹

Los países fueron incorporando en su Ordenamiento una legislación promotora de estos derechos, donde la contratación directa del personal por el empleador era un presupuesto base. Sin embargo en los últimos 10 años asistimos a un proceso de “flexibilización” y *huida*² del Derecho del Trabajo, en aras de promover mayor inversión y niveles competitivos en un mundo globalizado. Hoy en día el “mercado” es el que dicta las reglas de la economía y de la política. Y siendo el mercado “anónimo”, la competitividad propia de la globalización no permite ajustes sociales. Una consecuencia directa de este proceso es que nuevamente existe una fuerte presión para regular y evaluar el trabajo como una simple mercancía, creándose una nueva forma de colonialismo de los países más industrializados frente a los países más industrializados frente a los menos desarrollados.

Ante este panorama los países en vías de desarrollo cuentan con un factor a su favor: pueden aprender de la experiencia de quienes han alcanzado un nivel alto de desarrollo industrial, en el que la calidad de vida se asienta en la defensa de los derechos fundamentales. Así pueden poner en marcha, adaptando a sus circunstancias, los sistemas que han tenido éxito y evitar, los que sean perjudiciales para el desarrollo social.

En el ámbito laboral, una de las manifestaciones de la “huida” del Derecho del Trabajo, -como espacio lícito, sometido a las reglas del Derecho del Trabajo, pero sólo parcialmente³ - es el fenómeno de la descentralización productiva, que se caracteriza por la interposición o cesión temporal de mano de obra. Esta práctica en un principio ilícita, por una interpretación amplia del Convenio 96 de la OIT, que prohibía la intermediación laboral de las agencias privadas de empleo con fines lucrativos, experimenta una fuerte expansión ante las nuevas

¹ Cfr. Constitución OIT.

² Significa tanto “la existencia de prestaciones de trabajo y relaciones de producción que escapan del Derecho del trabajo, como el hecho de que las propias reglas del Derecho de Trabajo permiten esa no aplicación a aquellas relaciones”. Es decir, estamos ante “una huida facilitada por el propio ordenamiento jurídico” (Miguel RODRIGUEZ-PIÑERO y BRAVO FERRER. “La huida del Derecho del Trabajo.” *Relaciones laborales*. La Ley 1992,85).

³ *Ibíd.*, 90.

formas de producción, fruto de los avances tecnológicos, que ha forzado su reconocimiento jurídico. Los últimos países europeos en autorizar el cese temporal de trabajadores por medio de empresas especiales han sido España y Suecia. De este modo en todos los países de la Unión Europea se ha regulado esta forma de trabajo como un medio de proporcionar empleo calificado y polivalente, bajo la guía y control del estado.

En España, el crecimiento de estas empresas -denominadas Empresas de Trabajo Temporal (ETT)- es notorio desde 1994, en que se aprueba este régimen laboral. En 1999, el régimen es modificado para asegurar los derechos individuales y colectivos de los trabajadores. En el Perú⁴, ese crecimiento ha sido también vertiginoso desde su reconocimiento legal pero, lamentablemente, la actual regulación facilita el tráfico de mano de obra y el desconocimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores y los propios del ámbito laboral, tanto individuales como colectivos.

Es importante establecer entonces ¿cómo compaginar el crecimiento y desarrollo de las empresas de servicios temporales con el interés de los trabajadores y de la entera sociedad? ¿Cómo favorecer que este sistema de trabajo llegue a constituirse en “base del bienestar social y medio de realización de la persona”, según establece el art. 22 de la Constitución del Perú? En definitiva, ¿qué lineamientos básicos han de tenerse en cuenta para que la cesión de trabajadores de una empresa a otra contribuya a mejorar la calidad de vida? Estas son algunas de las cuestiones que esperamos contribuir a esclarecer en las siguientes páginas. La experiencia española por un lado, propia de un país desarrollado y, por otra, muy cercano a Hispanoamérica en su regulación jurídica del trabajo y en su cultura y tradiciones, servirá de punto central de comparación en este análisis.

II. LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES

Durante la mayor parte del siglo pasado en el Perú estuvo prohibida la interposición laboral para cubrir las actividades permanentes o temporales de la empresa⁵. El empleador,

⁴ En el Perú existen cuatro modalidades de contratar indirectamente al personal: cfr. Acápites 2º de este trabajo.

⁵ Cfr. Decreto Ley 26126, art. 27: “queda prohibida la prestación de servicios en empleos permanentes por personal pagado por entidad distinta y extraña al centro laboral, salvo el caso de personal que teniendo vínculo



para contratar personal temporalmente debía adecuarse a las normas del Decreto Ley 18138 y solicitar la aprobación de los contratos al Ministerio de trabajo.

Únicamente se permitía la existencia de empresas de servicios para atender las actividades complementarias⁶ de la empresa. Estas empresas -denominadas de servicios complementarios- debían contratar a su personal con contrato a plazo indefinido⁷ y estaban sujetas a las mismas normas limitativas al trabajo no estable que las empresas usuarias.

Es en 1991, con el Decreto Legislativo 728, denominado “Ley de Fomento al Empleo”, que se permite la actividad de empresas de servicios complementarios, empresas de servicios temporales, cooperativas de fomento del empleo y cooperativas de trabajo temporal. Bajo estas formas asociativas el Ministerio de Trabajo autoriza la contratación de personal temporal o permanente para que labore temporalmente al servicio de una empresa usuaria. El presente estudio se centrará en la actividad de las empresas de servicios temporales.

Las empresas de servicios temporales, como su nombre lo indica, suministran trabajadores por un plazo determinado a otras empresas -denominadas usuarias- con el fin de satisfacer sus necesidades temporales de mano de obra, recibiendo a cambio una contraprestación económica. Las relaciones entre la empresa de servicios y las empresas usuaria se canalizan a través de un contrato de locación de servicios y la empresa usuaria se canalizan a través de un contrato de locación de servicios⁸. Las empresas de servicios deben constituirse como auténticos empleadores a fin de evitar el tráfico ilícito de mano de obra y asegurar el disfrute de los derechos laborales y fundamentales a los trabajadores empleados en ellas.

laboral permanente con empresa de servicio, realice su actividad en otra empresa distinta con la cual, su empresa de servicios mantiene contrato para efectuar actividades como mantenimiento, limpieza, vigilancia, seguridad, eventos temporales y otros análogos”.

⁶ Así se denominan las descritas en el artículo 27 de la norma citada ut supra.

⁷ Cfr. *Ibíd.*

⁸ Así califica el Ordenamiento peruano a este contrato (cfr. Reglamento de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, art. 117) mientras que la doctrina española –a mi entender con acierto- considera a su equivalente –el Contrato de Puesta a Disposición- como mercantil con contenido laboral (cfr. F. Javier SÁNCHEZ PEGO, “La Relación Interempresarial del Trabajo Temporal: El Contrato de Puesta a Disposición,” *Documentación Laboral* 1997, 63).

En los países industrializados estas empresas cumplen distintas funciones⁹: la de seleccionar candidatos por medio de entrevistas y tests específicos; ofrecen cursos de formación a sus trabajadores potenciales para tener a punto la mano de obra que les puedan solicitar y constituyen una fuente de empleo al relacionar a los que ofrecen su mano de obra con quienes la demandan. El personal cedido a las empresas usuarias debe pertenecer a la planilla de la empresa de servicios, que se encarga de remunerar los servicios del trabajador destacado. A la vez, no se escapan a las críticas de constituir un factor de precarización del empleo, crítica que es recogida por algunas legislaciones buscando sistemas más protectores para los trabajadores¹⁰.

El personal contratado por las empresas de servicios temporales tiene contratos laborales atípicos o no estándares, por tres razones: el plazo del contrato (son temporales y no indefinidos); la jornada en la que laboran (que en el caso de los países industrializados especialmente es parcial)¹¹ y al desdoblamiento del poder de dirección del empleador, que es ejercido en algunos aspectos por la empresa de servicios y, en otros, por la empresa usuaria¹².

⁹ Cfr. Los estudios realizado por Pedro GARCÍA DEL BARRIO: CARDENAL CARRO, Miguel, “El Éxito de las Empresas de Trabajo Temporal. Una revisión de la Literatura Económica,” *Documentación Laboral*, 200-I.

¹⁰ Así sucedió en España mediante la Ley 29/1999, de 16 de julio, que modificó la Ley 14/1994, de 1 de junio (Cfr. Ricardo PRADAS MONTILLA. “Sobre El Salario Del Trabajador De La Empresa De Trabajo Temporal Cedido a La Empresa Usuaria,” *Documentación Laboral* 2000). En el Perú, las modificaciones legislativas han permitido cada vez una mayor precarización en este sistema de empleo, principalmente al haber exonerado a las empresas de servicios temporales -como requisito previo a sus operaciones- del otorgamiento de la carta fianza (Cfr. Alfredo VILLAVICENCIO, “El Fenómeno De La Subcontratación: Denominación, Definición Y Causas,” *Estudios sobre la flexibilidad en el Perú. Cuaderno de trabajo. OIT*. 2000).

¹¹ Fernando MUÑOZ BULLÓN. “Las Empresas De Trabajo Temporal,” *Documentación Laboral* 2000. 41.

¹² En el Perú, la empresa usuaria ejerce todos los poderes de dirección, mientras que la empresa de servicios únicamente remunera al trabajador. En el caso de España, se han reglamentado más las competencias, pero existen vacíos que aún no han sido solucionados (cfr. Antonio V. SEMPERE NAVARRO, “Los Fenómenos Interempresariales y el Derecho del Trabajo Social.” *Terceras Jornadas Universitarias de Derecho de la Empresa. Universidad de Piura*. 1998 y SÁNCHEZ PEGO, “La Relación Interempresarial de Trabajo Temporal: El contrato de puesta a disposición.”)



El riguroso estudio preparado por VILLAVICENCIO¹³ constituye un documento obligada referencia para comprender el fenómeno de la intermediación laboral en el Perú¹⁴. Destaca el autor de la actual regulación:

- a) La inexistencia de garantía para el pago de remuneraciones y beneficios social de los trabajadores de estas empresas, con la consiguiente defraudación de los mismos.
- b) El alto porcentaje (50%) de trabajadores que pueden ser contratados bajo esta modalidad en cada empresa.
- c) La precarización del empleo para los trabajadores destacados, que ven disminuidos sus derechos laborales tanto individuales como colectivos, a pesar que la norma declara la obligación de homologar sus haberes y derechos con los de los trabajadores permanentes de la empresa usuaria.
- d) La responsabilidad solidaria entre la empresa de servicios y la usuaria sólo existe para el caso del seguro complementario de trabajo de riesgo¹⁵.

El número de empresas de servicios clandestinas o informales ha ido en aumento en los últimos años. Al margen de las defraudaciones que se han podido comprobar directamente por el Ministerio de Trabajo e INDECOPI, existe un número muy superior de empresas "fantasmas", denunciadas por los trabajadores en los servicios gratuitos del Ministerio, que no ha sido posible emplazar a pesar de estar registradas en las empresas usuarias¹⁶.

¹³ Cfr. VILLAVICENCIO, Alfredo, "El fenómeno de la subcontratación, denominación, definición y causas" en *Estudios sobre La flexibilidad en el Perú, OIT*, Oficina de Área y equipo técnico multidisciplinar para los países andinos, Cuaderno de Trabajo N°.124, Lima, 2000, págs. 81-106.

¹⁴ Nuestro análisis se limitará al de las empresas de servicio temporales.

¹⁵ Cfr. DECRETO SUPREMO 003-98.SA, art. 5. VILLAVICENCIO pone de manifiesto cómo durante la efímera vida del Decreto Supremo 004-98-TR las cartas fianzas bancarias impidieron la defraudación de derechos de los trabajadores. Lamentablemente en 1999, al establecer mediante Resolución Ministerial 107-99-TR que dichas cartas fianzas sólo fuesen exigibles en caso de incumplimiento, nuevamente los trabajadores quedaron desamparados.

¹⁶ Información obtenida en la oficina de Empleo del Ministerio de Trabajo de la ciudad de Piura

III: EL ÉXITO DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS Y EL CONTROL ADMINISTRATIVO

Es conocido que las empresas de servicios, en el ámbito laboral, tienen su origen en las Temporal Hand Service Industry en Estados Unidos. Las primeras surgieron en la década de los años 20 del siglo pasado, en Chicago, para proporcionar oficinistas ante la creciente demanda en el sector servicios. Su crecimiento ha ido en aumento en este país, al punto que actualmente Manpower o Kelly Service están catalogados entre los mayores empleadores de los Estados Unidos e inclusive operan en régimen de franquicias en otros países¹⁷.

En Europa su desarrollo es también ostensible. Suecia y España fueron los dos países que han legalizado estas empresas en los demás países europeos ya era una práctica común. En este siglo su crecimiento sigue en expansión: siendo los sectores de industria y de servicio los que más solicitan este tipo de mano de obra. En el caso de España es significativo que en 1994 existían ochentiséis Empresas de Trabajo Temporal siendo dieciocho de ellas de ámbito nacional y en 1998 las estadísticas del Instituto Nacional de Empleo (INEM) registran 435 empresas, con 112 de ámbito nacional. Asimismo, en esos mismos años, los contratos de trabajo en las ETT se han quintuplicado mientras casi duplicado¹⁸.

Este desarrollo se ha realizado con una normativa protectora de los derechos de los trabajadores, con una fuerte fiscalización de parte del Estado a través del Ministerio de Trabajo- y de los sindicatos de la negociación colectiva. Interesa destacar de esta norma¹⁹ los siguientes aspectos:

¹⁷ Cfr. Otro estudio indispensable para comprender el éxito de las empresas de servicios temporales es el de Pedro GARCIA DEL BARRIO; CARDENAL CARRO. Miguel, "El éxito de las empresas de trabajo temporal. Una revisión de la literatura económica," *Documentación Laboral*, 2000-1.

¹⁸ Datos citados en *Ibid.*, 55.

¹⁹ Ley 14/1994, de 1 de junio modificada por Ja Ley 29/1999, de 16 de julio, a la que se le añadió un capítulo, el VI referido a la actividad transnacional de las empresas de trabajo temporal, por Ley 45/1999, de 29 de noviembre.



- a) La autorización administrativa de funcionamiento del Ministerio de sólo se concede una vez cumplidos con todos los requisitos legales que son más onerosos que los del Ordenamiento peruano.
- b) La garantía financiera debe extenderse necesariamente y es un requisito previo la autorización administrativa, cubre las obligaciones salariales y de Seguridad Social.
- c) La responsabilidad solidaria de la empresa usuaria, en caso de incumplimiento de las obligaciones salariales y de Seguridad Social.
- d) La especial responsabilidad de la empresa usuaria en materia de seguridad e higiene en el trabajo.
- e) El deber de homologar las remuneraciones de los trabajadores destacados con los de la empresa usuaria.
- f) La obligación de capacitar al personal a su servicio.
- g) La empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores de cada contrato de puesta a disposición que celebre.
- h) Informar al Ministerio de Trabajo de sus actividades con estrictos criterios territoriales.

A MODO DE CONCLUSION

El desarrollo de las empresas de servicios en España, no obstante las exigencias impuestas por el Ordenamiento de ese país, debe servir de acicate para modificar la legislación peruana, sin temor a que este tipo de reglamentación impida el desarrollo de auténticos modos de promoción del empleo. El adecuado control administrativo no paraliza la inversión: la orienta hacia el bien común.

Interesa lograr que este fenómeno de descentralización productiva y de la cesión temporal de trabajadores de una empresa a otra sea en beneficio de quienes realizan esta labor y no sólo de quienes comercializan con ella. El Derecho del Trabajo tiene en este reto. Para ello ha de revisar sus reglas de aplicación reducir su ámbito de protección sino para

circunstancias²⁰.

Bibliografía

GARCIA DEL BARRIO, Pedro: CARDENAL CARRO, Miguel. «El Exito de las Empresas de Trabajo Temporal. Una Revisión de la Literatura Económica." Documentación laboral, 2000-I 2000, 39-70.

MUÑOZ BULLÓN, Fernando. «Las Empresas de Trabajo Temporal." Documentación laboral 2000., 41-71.

PRADAS MONTILLA, Ricardo. «Sobre el Salario del Trabajador de la Empresa" Documentación Laboral, 2000-I 2000, 39-70.

RODRÍGUEZ-PINERO y BRAVO FERRER, Miguel. «La Huida del Derecho del Trabajo.» Relaciones Laborales. La Ley 1992, 85-92.

SÁNCHEZ PEGO, F. Javier. «La Relación Interempresarial de Trabajo Temporal el Contrato de Puesta a Disposición.» Documentación Laboral 1997.

SEMPERE NAVARRO, Antonio V. “Los Fenómenos Interempresariales y el Derecho del Trabajo Social.” Terceras Jornadas Universitarias de Derecho de la Empresa. Universidad de Piura. 1998, 11-37.

VILLAVICENCIO, Alfredo. «La flexibilidad y los mecanismos de subcontratación laboral: El caso de la intermediación. Estudios sobre la flexibilidad en el Perú. Cuaderno de trabajo. OIT, 2000, 81-106.

²⁰ “La vocación del Derecho del Trabajo no es crear un espacio privilegiado e hiperprotegido para una minoría de personas, abarcando poco y apretando mucho, sino asegurar unos niveles de protección adecuados para todos los que viven de su trabajo, y para ello ha de buscar un equilibrio pragmático entre el nivel de protección y el ámbito de esa protección. Ello implica, desde luego, que el Derecho del Trabajo deje de ser huidizo, y asuma su responsabilidad reguladora en todo el conjunto del mercado de trabajo, evitando la diabólica alternativa entre los que algunos llaman un sector superprotegido e hipoproductivo y un nivel hipoprotegido y superproductivo”. RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO FERRER, “La Huida Del Derecho Del Trabajo.”



