



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

**Trabajo**  
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

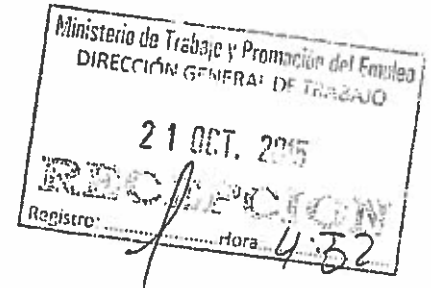
**INFORME N° 70 -2015-MTPE/2/14.1**

**Para:** Juan Carlos Gutiérrez Azabache  
Director General de Trabajo

**De:** Víctor Renato Sarzo Tamayo  
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)

**Fecha:** 21 de octubre de 2015

**Referencia:** H.R. N° 95586-2015-EXT



Tengo el agrado de dirigirme a usted para remitirle una opinión técnica sobre la ejecución de la carta fianza constituida a favor de una empresa usuaria en el marco de la intermediación laboral.



**1. BASE LEGAL**

- Ley N° 27626, Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de los trabajadores.
- Decreto Supremo N° 003-2002-TR, que establece disposiciones para la aplicación de las Leyes N° 27626 y 27696.
- Decreto Supremo N° 004-2014-TR, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

**2. ANTECEDENTES**

Mediante escrito con código C.N°0038-2014-DN/GL, el Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (en adelante, SENATI) nos consulta respecto a la normativa que establece la necesidad de que exista una sentencia firme para que opere la ejecución de la carta fianza concedida a favor de una empresa usuaria (sujeta al régimen laboral de la actividad privada), en el marco de una intermediación laboral.

Ahora bien, de acuerdo al artículo 49°, literal c, del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2014-TR, la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo tiene dentro de sus funciones la emisión de opinión técnica especializada en materia de trabajo. En tal sentido, desarrollamos a continuación nuestras consideraciones sobre la cuestión planteada por SENATI.

**3. ANÁLISIS**

Conforme a lo expuesto en el artículo 24° de la Ley N° 27626, al suscribir contratos de intermediación laboral, las empresas de servicios deberán otorgar una fianza, a fin de garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales y de la seguridad social de los trabajadores destacados a la empresa usuaria.



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

Igualmente, se establece que "[l]a fianza será regulada por la Autoridad Administrativa de Trabajo, y en el Reglamento se establecerá los requisitos, plazos, porcentajes y mecanismos de ejecución y liberación de la garantía".

En esa línea, el artículo 17° del Decreto Supremo N° 003-2002-TR, que reglamenta la referida Ley, dispone que la empresa de servicios podrá elegir, de forma excluyente, entre conceder la fianza a nombre del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante, MTPE) o a favor de la empresa usuaria.

De manera que, tal como afirma el Informe N° 023-2012-MTPE/2/14, existen dos tipos de fianza laboral con características claramente distinguibles. Así pues, cuando "(...) el beneficiario de la fianza es el MTPE se determinará el monto, plazo, la renovación, la devolución y forma de su ejecución, según lo regulado en los artículos 18° a 25° del Decreto Supremo N° 003-2002-TR. Por otro lado, si la fianza se constituye a favor de la empresa usuaria todas estas condiciones son determinadas por la autonomía privada (pacto entre la empresa de servicios y la entidad financiera) pues la norma no ha regulado reglas específicas para estos casos".



Entonces, se tiene que para la ejecución de la fianza a nombre del MTPE será aplicable el artículo 25° del referido Decreto, el cual indica que la carta fianza es ejecutada por el Procurador Público de este Ministerio, a solicitud de parte, previa presentación de la resolución judicial consentida o de última instancia, que ordene el pago de la suma líquida.

Mientras que, tratándose de la fianza constituida a favor de la empresa usuaria, las partes determinarán su forma de ejecución. Repárese que así lo dispone expresamente el artículo 17°, cuando señala lo siguiente:

**"(...) b) Fianza a favor de la empresa usuaria**

Es otorgada para garantizar frente a la empresa usuaria el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales correspondientes a los trabajadores en ella destacados; su tipo, requisitos, plazo, porcentaje de cobertura, mecanismo de ejecución, liberación de la garantía y demás elementos se rigen por lo que pacten las partes" (el subrayado es nuestro).

Por ello, advertimos que la norma en cuestión permite a las partes regular las condiciones de ejecución de dicho tipo de fianza. De modo que, éstas podrían disponer ejecutar la fianza cuando exista sentencia judicial firme, como sucede en el caso de la fianza a nombre del MTPE o según otros parámetros, conforme a ley y en uso de su autonomía privada. Así, por ejemplo, podría establecerse como requisito para ejecutar la fianza a favor de la empresa usuaria, la presentación de una resolución de sanción en materia inspectiva laboral, en el que se advierta la falta de pago de los beneficios laborales del trabajador destacado.

#### 4. CONCLUSIONES

En virtud de todo lo expuesto, esta Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo considera que el artículo 17° del Decreto Supremo N° 003-2002-TR permite que, en la intermediación laboral, la fianza a favor de la empresa usuaria (sujeta al régimen laboral



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

 **Trabajo**  
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"*  
*"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

de la actividad privada) se ejecute según lo pactado por las partes, siempre que ello sea respetuoso del marco legal vigente.

Sin otro particular, quedo de Usted.

Atentamente,

.....  
**RENATO SARZO TAMAYO**  
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)  
Dirección General de Trabajo