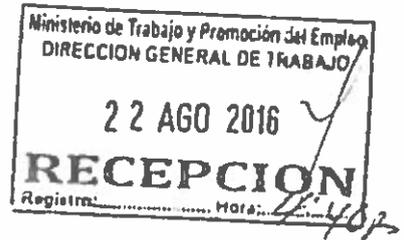




"Año de la Consolidación del Mar de Grau"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

**INFORME N° 21p-2016-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:** 22 de agosto de 2016

**Referencia:** H.R. N° 32401-2016-EXT

**I. ASUNTO**

Opinión técnica sobre el poder de dirección de una empresa usuaria en la intermediación de servicios complementarios.

**II. BASE LEGAL**

- Ley N° 27626, Ley que regula la actividad de las empresas de servicios y de las cooperativas de trabajadores.
- Decreto Supremo N° 003-2002-TR, que aprueba el reglamento de la Ley N° 27626.

**III. ANTECEDENTES**

Mediante el escrito de la referencia, RUWANA CENTRO S.A.C. nos consulta si la empresa usuaria puede tener facultades de dirección sobre el personal que destaca la empresa de servicios complementarios, en un contexto de intermediación laboral.

Igualmente, solicita saber si una empresa usuaria se encuentra autorizada a firmar órdenes de trabajo de choferes destacados por una empresa de servicios complementarios, siendo que dichas órdenes detallan el lugar del recorrido que realizarán en el día.

Ahora bien, conforme a lo previsto en el literal c) del artículo 49 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2014-TR, la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo cuenta con la función de emitir opinión técnica en materia de trabajo. Ello implica la posibilidad de pronunciarse emitiendo criterios generales comprendidos en la legislación laboral. No obstante, la opinión técnica contenida en el presente documento de ninguna manera resuelve casos concretos, ya que ello corresponde a las instancias administrativas o judiciales competentes de acuerdo al marco legal. En atención a lo expuesto esta Dirección procede a pronunciarse sobre los aspectos consultados por la referida empresa.





*"Año de la Consolidación del Mar de Grau"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

#### IV. ANÁLISIS

Por la intermediación laboral, una empresa cede sus trabajadores a otra (empresa usuaria), de manera que aquellos se insertan en el ámbito de organización de esta última; sin embargo, la empresa usuaria no mantiene una relación laboral con los trabajadores cedidos que le prestan servicios.<sup>1</sup>

La intermediación laboral se encuentra regulada por la Ley N° 27626 y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-2002-TR, normas en las que se ha especificado la forma en la que aquella debe realizarse y los supuestos en los que está permitida. Así, el artículo 3 de la Ley N° 27626 señala expresamente que:

"La intermediación laboral que involucra a personal que labora en el centro de trabajo o de operaciones de la empresa usuaria sólo procede cuando medien supuestos de temporalidad, complementariedad o especialización.

Los trabajadores destacados a una empresa usuaria no pueden prestar servicios que impliquen la ejecución permanente de la actividad principal de dicha empresa"

De modo que, en nuestro ordenamiento jurídico la intermediación laboral solamente puede ser prestada por entidades autorizadas para realizar actividades calificadas como temporales, complementarias o altamente especializadas.<sup>2</sup>

A mayor abundamiento, la Corte Suprema ha referido que si bien son tres los tipos de actividades que la Ley N° 27626 y su Reglamento reconocen, la regulación de la intermediación laboral contiene dos supuestos diferentes: a) cesión de mano de obra legalizada (empresas de servicios temporales) y b) sub contratación de servicios (empresas de servicios complementarios y especializados).<sup>3</sup>

Ello es así pues la Corte Suprema considera que "mientras en los mecanismos con intervención de empresas de servicios temporales, la empresa usuaria o principal tiene el poder de dirección sobre los trabajadores de servicios (artículo 11.1 de la Ley N° 27626), por el contrario, en las empresas de servicios complementarios o especializados, son ellas mismas las que ejercen el poder de dirección sobre sus trabajadores (artículo 11.2 y 11.3)".

En efecto, la Ley N° 27626, en su artículo 11.1, establece que las actividades temporales se realizarán bajo el poder dirección de la empresa usuaria. En tanto que, según lo dispuesto por su artículo 11.3, en las actividades altamente especializadas dicha facultad recae únicamente en la empresa de servicios especializados.

<sup>1</sup> Sobre el particular, véase MEJÍA MADRID, Renato. "El alcance de la regulación laboral de la descentralización productiva". Themis. Lima, 2014, N° 65, p. 100.

<sup>2</sup> *Ibidem*. Cabe indicar que para operar como empresa de Intermediación laboral, es necesaria la inscripción en el Registro Nacional de Empresas y Entidades de Intermediación Laboral.

<sup>3</sup> Casación 1693-2012-Moquegua de fecha 13 de agosto de 2012, fundamento octavo.



*"Año de la Consolidación del Mar de Grau"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

Ahora bien, a pesar de que el artículo 11.2 de la Ley N° 27626 no se ha referido expresamente a la ausencia de poder directivo de la empresa usuaria en la intermediación de servicios complementarios, esta precisión se encuentra, aunque no con las mismas palabras, en el artículo 3 del Reglamento de dicha Ley, en el que se señala que las empresas de servicios complementarios o especializados deben asumir plena autonomía técnica y responsabilidad para el desarrollo de sus actividades.<sup>4</sup>

Siendo esto así, de acuerdo a la legislación peruana, la intermediación de servicios complementarios, más que tratarse de una simple cesión de personal bajo la dirección de la empresa usuaria, consistiría en realidad en la prestación de un servicio similar al que efectúan las empresas tercerizadoras. En ese sentido, la Oficina General de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha señalado lo siguiente:

"Teniendo en cuenta que no encontramos diferencias de fondo entre la tercerización y la intermediación de actividades complementarias (dado que ambas consisten en encargos de actividades empresariales a agentes externos a fin que estos las lleven a cabo de manera autónoma), somos de la opinión que la tercerización de servicios complementarios forma parte del ámbito de lo que el legislador ha denominado "intermediación laboral".<sup>5</sup>

Por lo expuesto, consideramos que el poder de dirección sobre los trabajadores destacados no corresponde ser ejercido por la empresa usuaria, sino por la empresa de servicios complementarios. Desde luego, esto no limita la coordinación que pudiera realizarse entre ambas empresas, la cual podría resultar necesaria para el mejor cumplimiento del contrato civil o mercantil que las vincula.

Finalmente, tal como se mencionó en los antecedentes del presente informe, esta Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo no se pronuncia sobre casos concretos, por lo que no resulta competente para emitir un juicio sobre las "órdenes de trabajo" emitidas por la empresa usuaria. Sin perjuicio de ello, repárese que el poder de dirección implica, entre otros aspectos, la facultad de dirigir u organizar las labores. Así, en caso que mediante dichas órdenes de trabajo se dirija u organice las funciones de los trabajadores destacados, podríamos estar frente a un poder de dirección no permitido en un contexto de intermediación de servicios complementarios.

## V. CONCLUSIONES

No corresponde que la empresa usuaria ejerza un poder de dirección sobre los trabajadores que son destacados por una empresa de servicios complementarios.

<sup>4</sup> VILLACIENCIO RIOS, Alfredo. "La Intermediación laboral peruana: alcances (no todos apropiados) y régimen jurídico". Ius et Veritas. Lima, Vol. 14, N° 29, p. 150.

<sup>5</sup> Informe N° 49-2009-MTPE/9.110, de fecha 20 de enero de 2009.



*"Año de la Consolidación del Mar de Grau"*  
*"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

En caso que mediante las "órdenes de trabajo" emitidas por la empresa usuaria se dirija u organice las funciones de los trabajadores destacados, podríamos estar frente a un poder de dirección no permitido en un contexto de intermediación de servicios complementarios.

Sin otro particular,

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