

ESTABLECEN DISPOSICIONES PARA LA APLICACIÓN DE LAS LEYES N°S. 27626 Y 27696, QUE REGULAN LA ACTIVIDAD DE LAS EMPRESAS ESPECIALES DE SERVICIOS Y DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJADORES

DECRETO SUPREMO N° 003-2002-TR (28/04/029)

CONCORDANCIAS: R. N° 131-2003-SUNAT. Art. 2
DIRECTIVA N° 005-2004 MTPE-DVMPEMPE-DNPEFP

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 27626, Ley que Regula la Actividad de las Empresas Especiales de Servicios y de las Cooperativas de Trabajadores, se establecen los requisitos legales para la realización de actividades de intermediación laboral;

Que, la Ley N° 27626 establece plazos de adecuación para los registros de las entidades que realizan actividades de intermediación laboral, así como para los contratos celebrados entre estas entidades y las empresas usuarias;

Que, mediante la Ley N° 27696, se prorrogó en 45 días los plazos referidos en el párrafo anterior, a fin de que las entidades de intermediación se adecuen a los nuevos requisitos exigidos por la Ley;

Que, es necesario dictar las normas reglamentarias para la mejor aplicación de los dispositivos legales mencionados;

En uso de las facultades conferidas por el Artículo 118 de la Constitución Política del Perú;

DECRETA:

Artículo 1.- De las definiciones

Actividad principal.- Constituye actividad principal de la empresa usuaria aquella que es consustancial al giro del negocio y sin cuya ejecución se afectaría el desarrollo del mismo.

Actividad complementaria.- Constituye actividad complementaria de la empresa usuaria aquella que es de carácter auxiliar, secundaria o no vinculada a la actividad principal, tal como la actividad de vigilancia, seguridad, mantenimiento, mensajería externa y limpieza.

Actividad de alta especialización.- Constituye actividad de alta especialización de la empresa usuaria aquella auxiliar, secundaria o no vinculada a la actividad principal que exige un alto nivel de conocimientos técnicos, científicos o particularmente calificados, tal como el mantenimiento y saneamiento especializados.

Centro de trabajo.- Es el lugar o lugares donde se encuentran las instalaciones de la empresa usuaria donde el trabajador presta sus servicios.

Centro de operaciones.- Es el lugar o lugares donde el trabajador realiza sus labores fuera del centro de trabajo de la empresa usuaria.

Entidades.- Son aquellas que tienen por objeto exclusivo destacar a su personal a una empresa usuaria, para prestar servicios temporales, complementarios o de alta especialización, que cumplen con los requisitos de la Ley y están registradas ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Intermediación de servicios temporales.- Consiste en emplear uno o más trabajadores con el fin de destacarlo temporalmente a una tercera persona, natural o jurídica, denominada empresa usuaria, que dirige y supervisa sus tareas.

Intermediación de servicios complementarios o altamente especializados.- Consiste en prestar servicios complementarios o especializados por una persona jurídica, que destaca a su personal a una empresa usuaria, para desarrollar labores complementarias o altamente especializadas, en las que esta última no determina ni supervisa sustancialmente las tareas del trabajador destacado.

Ley.- Ley N° 27626, Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores.

Ministerio.- Ministerio de Trabajo y Promoción Social.

Organismo público.- Se refiere al organismo público sujeto al régimen laboral privado.

Registro.- Es el Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de intermediación laboral.

Trabajador.- Se refiere al trabajador subordinado o al socio trabajador destacado a una empresa usuaria.

Artículo 2.- Objeto social de las entidades de intermediación (*) Art. modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 006-2003-TR, del 24-05-2003

Las entidades tienen como objeto exclusivo la prestación de servicios de intermediación laboral.

Las empresas de servicios temporales, complementarios y especializados pueden desarrollar simultáneamente las actividades de intermediación previstas en la Ley, siempre que ello conste así en su Estatuto y Registro.

Las cooperativas de trabajo temporal sólo pueden intermediar para supuestos de temporalidad y las cooperativas de trabajo y fomento del empleo, para actividades complementarias y de alta especialización.

Las actividades accesorias, directamente vinculadas e indispensables para la realización de las actividades de intermediación laboral, son consideradas como parte del objeto social de las entidades.

Artículo 3.- Límite porcentual y cualitativo a la intermediación de servicios temporales
Los servicios temporales sólo pueden ser intermediados hasta un 20% de los trabajadores que tienen vínculo laboral directo con la empresa usuaria, y siempre que concurren los supuestos establecidos para los contratos ocasionales y de suplencia, regulados en los Artículos 60 y 61 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral o normas que los sustituyan.

En concordancia con los fines de la Ley y a lo establecido en el Artículo 6 y numeral 11.3 del Artículo 11 de la misma, las empresas de servicios complementarios o especializados, deben asumir plena autonomía técnica y responsabilidad para el desarrollo de sus actividades.

Artículo 4.- De la tercerización de servicios
No constituye intermediación laboral los contratos de gerencia, conforme al Artículo 193 de la Ley General de Sociedades, los contratos de obra, los procesos de tercerización externa, los contratos que tienen por objeto que un tercero se haga cargo de una parte integral del proceso productivo de una empresa y los servicios prestados por empresas contratistas o sub. contratistas, siempre 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.

Pueden ser elementos coadyuvantes para la identificación de tales actividades la pluralidad de clientes, el equipamiento propio y la forma de retribución de la obra o servicio, que evidencien que no se trata de una simple provisión de personal.

Artículo 5.- Extensión de remuneraciones y condiciones de trabajo

Las remuneraciones y condiciones de trabajo que la empresa usuaria otorga a sus trabajadores se extienden a los trabajadores destacados cuando son de alcance general, de acuerdo con la categoría ocupacional o función desempeñada, mientras dure el destaque. No son extensivos los que sean otorgados por la existencia de una situación especial objetiva, inherentes a calificaciones personales, desarrollo de actividades específicas, particularidades del puesto o el cumplimiento de condiciones específicas.

No procede la extensión de derechos y beneficios cuando las labores desarrolladas por los trabajadores destacados no son efectuadas por ningún trabajador de la empresa usuaria.

Artículo 6.- Protección de los derechos colectivos

La nulidad a que se refiere el Artículo 4 de la Ley procede cuando se demuestre en juicio que la intermediación ha tenido como objeto o efecto directo vulnerar o limitar el ejercicio de los derechos colectivos.

Artículo 7.- Requisitos para el Registro

Son requisitos para el Registro:

- Solicitud según formato dirigida a la Dirección de Empleo y Formación Profesional o dependencia que haga sus veces.
- Copia de la escritura pública de constitución, y sus modificaciones, debidamente inscritas ante la oficina registral respectiva.
- Copia del Comprobante de Información Registrada de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (Registro Único de Contribuyentes - RUC).
- Copia de la autorización expedida por la entidad competente, en aquellos casos en que se trate de entidades que requieran un registro o autorización de otro Sector.
- Constancia policial del domicilio o domicilios de la entidad.
- Acreditar un capital social suscrito y pagado mínimo de 45 UIT o su equivalente en certificados de aportaciones, al momento de su constitución.
- Copia del documento de identidad del representante legal de la entidad.
- Declaración respecto del centro de trabajo o centros de trabajo en donde lleva la documentación laboral vinculada con sus trabajadores.
- Pago de la tasa correspondiente.

El capital social mínimo de 45 UIT, que se determina al momento de la constitución de la entidad, no puede ser reducido, y es un requisito necesario para mantener la condición de entidad.

Artículo 8.- Autoridad competente para la inscripción en el Registro

La inscripción en el Registro debe realizarse ante la Autoridad Administrativa de Trabajo competente del lugar donde la entidad tenga señalado su domicilio. La inscripción debe realizarse ante la Autoridad Administrativa de Trabajo de la localidad donde se encuentre la sede principal de la entidad.

Cuando la entidad desarrolle actividades en lugares ubicados en una jurisdicción distinta a la que otorgó el Registro, la entidad debe comunicar a la Autoridad Administrativa de Trabajo del lugar donde desarrolla su actividad sobre la existencia y vigencia de su Registro, anexando la constancia correspondiente.

Artículo 9.- Constancia de Registro

Este documento certifica que la entidad está inscrita ante la Autoridad Administrativa de Trabajo. Contiene la información siguiente:

- La denominación o razón social.
- Nombre del representante legal.
- Fecha de inscripción y de caducidad del Registro.
- Actividad que puede desarrollar a través de la intermediación laboral.
- Supuestos de intermediación autorizados.
- Especificación del lugar o lugares donde desarrollará sus actividades.

CONCORDANCIAS: DIRECTIVA Nº 005-2004 MTPE-DVMPEMPE-DNPEFP, Num. 6.3, inc. f)

Artículo 10.- Pérdida del Registro

La Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional publicará en el diario oficial, con periodicidad semestral, la relación de las entidades cuyo Registro haya sido cancelado o hubiere caducado.

Artículo 11.- De los contratos de trabajo suscritos con los trabajadores destacados

Los contratos de trabajo celebrados entre la entidad y el trabajador destacado, sean indeterminados o sujetos a modalidad, se formalizan por escrito, y se presentan para su registro dentro de los quince (15) días naturales de suscritos, y se regulan por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su Reglamento.

En el caso de las cooperativas de trabajo la obligación se considera cumplida con la presentación de la declaración jurada ante la Autoridad Administrativa de Trabajo en la que debe constar la nómina de trabajadores destacados a la empresa usuaria, la misma que se presenta dentro de los quince (15) días naturales de producido el destaque.

Artículo 12.- Del procedimiento

El registro de los contratos de locación de servicios celebrados entre la empresa usuaria y las entidades a que se refiere el Artículo 17 de la Ley, se sujeta al siguiente procedimiento:

- 1.- Se presentan con la solicitud, según formato, dirigida a la Dirección de Empleo y Formación Profesional o dependencia que haga sus veces.
- 2.- El plazo para cumplir con dicha obligación es de quince (15) días naturales desde su suscripción.
- 3.- En caso de presentación extemporánea se abona la tasa respectiva, sin perjuicio de la multa correspondiente.

Artículo 13.- Obligaciones de las empresas usuarias

El incumplimiento de las obligaciones reguladas en el numeral 26.1 del Artículo 26 de la Ley, así como la contratación de una entidad sin registro vigente es una infracción de tercer grado, conforme lo dispuesto en el Decreto Legislativo Nº 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador. (*)

(*) Párrafo derogado por la Segunda Disposición Final y Transitoria del Decreto Supremo Nº 019-2006-TR, publicado el 29 octubre 2006.

El incumplimiento de las obligaciones reguladas en el numeral 26.2 del Artículo 26 de la Ley son infracciones de primer grado, conforme a lo dispuesto en el Decreto Legislativo Nº 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador. (*)

(*) Párrafo derogado por la Segunda Disposición Final y Transitoria del Decreto Supremo Nº 019-2006-TR, del 29 octubre 2006.

Para efectos de lo dispuesto en el inciso b) numeral 26.2 del Artículo 26 de la Ley, son términos del contrato del personal destacado, la identificación del trabajador destacado, el cargo, la remuneración y el plazo del destaque.

Artículo 14.- Infracción a los supuestos de intermediación laboral

Sin perjuicio de lo expuesto en los Artículos 4 y 8 de la Ley, se considera desnaturalizada la intermediación laboral, y en consecuencia configurada una relación laboral directa con el trabajador y la empresa usuaria, cuando se produzcan cualesquiera de los siguientes supuestos:

- El exceso de los porcentajes limitativos establecidos para la intermediación de servicios temporales.
- La intermediación para servicios temporales distintos de los que pueden ser cubiertos por los contratos de naturaleza ocasional o de suplencia, regulados en el Título II del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- La intermediación para labores distintas de las reguladas en los Artículos 11 y 12 de la Ley.
- La reiterancia del incumplimiento regulada en el primer párrafo del Artículo 13 del presente reglamento. Se verifica la reiterancia cuando persiste el incumplimiento y se constata en la visita de reinspección o cuando se constata que en un procedimiento de inspección anterior la empresa usuaria realiza tal incumplimiento.

La verificación de los supuestos establecidos anteriormente son infracciones de tercer grado de la empresa usuaria y de la entidad, respectivamente.

Artículo 15.- Pérdida de la vigencia del registro

La Autoridad Administrativa de Trabajo, de oficio o a pedido de parte, resolverá sobre la pérdida de la vigencia del registro, cuando se verifiquen las causales previstas en el Artículo 21 de la Ley, y el segundo párrafo del Artículo 22 del presente reglamento. Consentida la resolución administrativa que resuelve sobre la pérdida del registro, la entidad de intermediación está legalmente impedida de realizar actividades de intermediación.

Artículo 16.- De la Inspección del Trabajo

La inspección del trabajo en los supuestos de intermediación laboral se puede llevar a cabo en la entidad como en la empresa usuaria, en este último caso se efectuará como diligencia previa. El inspector del trabajo está facultado a solicitar toda la información que se requiera para constatar el cumplimiento de los requisitos legales establecidos en la Ley y en el presente reglamento.

Artículo 17.- Clases de Fianza

La entidad podrá elegir entre alguna de las siguientes clases de fianza para garantizar los derechos de sus trabajadores destacados y el cumplimiento de las obligaciones previsionales:

a) Fianza a nombre del Ministerio

Es la otorgada por una institución bancaria o financiera a nombre del Ministerio y en favor de los trabajadores destacados; su contenido se rige por lo establecido en el presente reglamento.

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.

Las clases de fianza reguladas en los párrafos anteriores son excluyentes, por lo que la obligación se considera cumplida con la existencia de alguna de ellas.

Artículo 18.- Modalidades de la carta fianza a nombre del Ministerio

La carta fianza a nombre del Ministerio puede ser de dos clases:

- a) Fianza individual.- Cubre independientemente cada contrato de locación de servicios que se celebre con las empresas usuarias.

b) Fianza global.- Cubre en conjunto a todos los contratos de locación de servicios celebrados con las empresas usuarias.

Artículo 19.- Determinación del monto y plazo de la fianza a nombre del Ministerio

La carta fianza, sea individual o global, debe garantizar el pago de un mes de remuneraciones y la parte proporcional del mes de los derechos y beneficios laborales aplicables a la totalidad de trabajadores destacados, y las obligaciones previsionales respectivas.

La entidad consignará en una declaración jurada, los montos mensuales establecidos en el párrafo anterior.

La carta fianza individual debe tener una vigencia mínima equivalente a la del plazo del contrato de locación de servicios celebrado entre la empresa usuaria y la entidad, más noventa (90) días adicionales posteriores.

La carta fianza global no puede ser inferior a tres meses, debiendo renovarse al 31 de marzo, 30 de junio, 30 de septiembre y 31 de diciembre de cada año.

Artículo 20.- Renovación y reajuste de la carta fianza a nombre del Ministerio

La renovación de la carta fianza se presenta a éste dentro de los tres (3) días útiles anteriores a la fecha de su vencimiento. Se deberán reajustar cuando varíe el monto mensual establecido en el artículo precedente.

Artículo 21.- Requerimiento de reajuste a nombre del Ministerio

Si el monto de la carta fianza no se ajusta a lo establecido en el Artículo 19 del presente dispositivo, la entidad debe presentar una adicional por la diferencia existente.

Artículo 22.- De la presentación, recepción y custodia de la carta fianza a nombre del Ministerio

La carta fianza se presenta a la Dirección de Empleo y Formación Profesional, o entidad que haga sus veces, la cual es la responsable de la recepción, evaluación, conservación y custodia de las cartas fianza que le sean remitidas por las entidades.

De constatarse la falsedad de la información proporcionada en la declaración jurada regulada en el Artículo 19 del presente reglamento, se procede a la cancelación del Registro correspondiente, sin perjuicio de las acciones judiciales a que hubiere lugar.

Artículo 23.- De la devolución de la carta fianza a nombre del Ministerio

El Ministerio devolverá la carta fianza que obre en su poder:

a) En el caso de la carta fianza individual, si a su vencimiento no existiera demanda laboral alguna de los trabajadores comprendidos en el contrato de locación de servicios.

b) En el caso de la carta fianza global, a su vencimiento o luego de transcurridos treinta (30) días de la conclusión de las actividades, sin que exista demanda alguna. Para este efecto, se entiende que la entidad ha concluido sus actividades, cuando ésta cierra sus planillas.

Artículo 24.- Dependencia encargada

La Dirección de Empleo y Formación Profesional o dependencia que haga sus veces, es la encargada de recibir las comunicaciones referentes a la interposición de las demandas laborales de los trabajadores ante el órgano judicial correspondiente, las mismas que deben efectuarse a más tardar en el plazo de treinta (30) días naturales de concluida la relación laboral.

A dicha comunicación deberá adjuntarse copia simple de la demanda debidamente recibida por la mesa de partes del Órgano Judicial competente.

Artículo 25.- Ejecución de la carta fianza a nombre del Ministerio

La carta fianza es ejecutada por el Procurador Público del Ministerio, a solicitud de parte, previa presentación de la resolución judicial consentida o de última instancia, que ordene el pago de

suma líquida. El resultado de la ejecución se consigna a favor del trabajador, de acuerdo a las normas de la materia.

En caso de ejecución parcial de la carta fianza, el saldo se mantendrá como garantía hasta la fecha de su vencimiento.

Si por la concurrencia de acreencias laborales, el monto de la carta fianza no alcanza cubrir dichos adeudos, el Ministerio debe tomar en consideración para el pago, la fecha de recepción de la comunicación de la parte interesada o en su defecto la fecha de expedición de la sentencia judicial correspondiente.

Artículo 26.- Alcances de la solidaridad

La empresa usuaria es solidariamente responsable con la entidad que le destaca trabajadores por los derechos laborales, de origen legal o colectivo, de éstos que no están cubiertos por la fianza.

DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS

Primera.- Los organismos públicos se rigen específicamente por las normas especiales de presupuesto y las de contrataciones y adquisiciones del Estado, por lo que no resultan aplicables las disposiciones sobre fianza y solidaridad.

Es causal de resolución del contrato celebrado entre el organismo público y la entidad, la verificación por parte del organismo público de algún incumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de la entidad. Los organismos públicos deben incluir en sus contratos con las entidades una cláusula resolutoria por la causal mencionada. Dichos organismos están obligados a verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales que tiene la entidad con los trabajadores destacados; para tal obligación podrán solicitar la inspección de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

La entidad cuyo contrato se resuelva por la verificación del supuesto regulado en los párrafos precedentes, quedará inhabilitada para contratar con el Estado. El organismo público correspondiente remite al CONSUCODE copia del acto de resolución, a fin de que se inicie el procedimiento administrativo correspondiente, conforme las normas de la Ley de Contrataciones y Adquisiciones, su reglamento, y normas modificatorias.

Segunda.- El plazo para adecuación a los alcances de la nueva normativa, prorrogado por la Ley N° 27696, vence el día 27 de mayo de 2002, y es aplicable, por relación y concordancia, también para el registro de las entidades en el Ministerio.

Tercera.- Todo registro de contratos de trabajo, sean los dispuestos por la Ley, o por otras normas para el caso de relaciones laborales directas, implica la necesaria calificación administrativa sobre el cumplimiento de los requisitos de ley. El Texto Único de Procedimientos Administrativos del Ministerio establece la oportunidad de la calificación, así como los demás requisitos de los procedimientos administrativos para los registros mencionados.

Cuarta.- Mediante Resolución Ministerial puede emitirse disposiciones complementarias para la mejor aplicación del presente reglamento.

CONCORDANCIAS: R.M. N° 064-2003-TR

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintiséis días del mes de abril del año dos mil dos.

ALEJANDRO TOLEDO
Presidente Constitucional de la República

FERNANDO VILLARÁN DE LA PUENTE
Ministro de Trabajo y Promoción Social