

INTERMEDIACION Y TERCERIZACION LABORAL



JOSÉ HORNA TORRES

*Doctor en Derecho por la Universidad Nacional
Mayor de San Marcos.*

SUMARIO: I.- INTRODUCCION. II.- El Tema. III.- Planteamiento del Problema. IV.- Preguntas de Investigación. V.- Justificación. VI.- Delimitación. VII.- Viabilidad. VIII.- Marco Teórico. IX. HIPOTESIS. X.- Análisis crítico. XII.- CONCLUSIONES. XIII.- RECOMENDACIONES. XIV.- BIBLIOGRAFIA.

RESUMEN:

En las dos últimas décadas ha representado para el Perú, un proceso de crecimiento económico con grandes ventajas para un sector empresarial, vinculado a la modalidad de "Contratación de personal", mediante dos figuras jurídico-laborales: la INTERMEDIACION LABORAL y la TERCERIZACION LABORAL. La primera consistente de modo general, en el DESTAQUE de personal, de una "empresa de servicios" a otra "empresa usuaria"; la segunda denominada también "OUTSORCING", en la transferencia a la actividad externa de la empresa, conjuntamente con sus etapas de gestión y producción; pero con retención del control sobre los mismos.

En el caso de la INTERMEDIACION LABORAL sólo podrá ejercitar el derecho de tal prestación acorde con la Ley 27626, por empresas de servicios que se constituyan como personas jurídicas, de acuerdo con la Ley General de Sociedades; y, como cooperativas de acuerdo con la Ley General de Cooperativas. Por su parte, de conformidad con la Ley 29245

que instaura derechos laborales anteriores ya establecidos, sin embargo otorga rango de ley a la normatividad sobre Tercerización, manteniendo los presupuestos y regulando el Registro Nacional de Empresas Tercerizadora, a cargo de la autoridad administrativa de trabajo (AAT).

Es importante señalar la responsabilidad solidaria con la empleadora, respecto al pago tanto de derechos como de beneficios sociales, más las obligaciones con la Seguridad Social devengados.

No obstante consideramos que aún la legislación respecto a estas actividades, es insuficientes y limitadas, por lo que en el presente estudio habremos de proponer algunas medidas que mediante el conducto legislativo, pueden llenar los vacíos actuales, los mismos que son directamente de responsabilidad de los gobiernos de turno a favor de la clase trabajadora.

PALABRAS CLAVES:

Intermediación Laboral, Tercerización laboral,



OUTSORCING, Empresas especiales productoras de bienes y/o servicios, Empresas de intermediación laboral, Contratación indirecta de personal, Destaque, Transferencia a la actividad externa de la empresa, Registro Nacional, Cooperativa de trabajadores.

ABSTRACT:

In the past two decades has represented for Peru, a process of economic growth with great advantages for a business sector, linked to the modality of "recruitment", by two legal figures-labor: the labor intermediation and outsourcing work.

In the case of the labor intermediation may only exercise the right to such a benefit in accordance with the Law 27626, by service providers formed as legal persons, in accordance with the General Law of societies; and, as operatives in accordance with the General Law of cooperatives.

For its part, in accordance with the law that establishes rights 29245 previous labor already established, however accorded the rank of law to the normativity on outsourcing, maintaining budgets and regulating the National Registry of Companies Tercerizadora, in charge of the administrative authority for labor (AAT).

It is important to point out the joint and several liability with the employer, with respect to the payment of both rights and social benefits, the more the Social Security obligations accrued.

However we believe that even the legislation with regard to these activities, it is insufficient and limited, which is why, in the present study we will have to propose some measures it through the legislative passage, can fill the current gaps, the same that are directly from responsibility of governments to shift in favor of the working class.

KEYWORDS

Labor intermediation, labor Outsourcing, outsourcing, companies producing special goods and/or services, brokerage firms labor, indirect recruitment of staff, Highlight, transfer to the external activity of the company, National Registry, workers' cooperative.

INTRODUCCION

En primer lugar haremos una breve referencia histórica de los términos en cuestión, sin descartar las concepciones ideológicas que han constituido el marco de referencia conceptual.

Luego analizaremos las doctrinas que han servido de sustento teórico, a las dos figuras jurídico-laborales que estudiamos, sin soslayar el acontecer de la realidad social y económica imperante.

En el análisis de contenidos tendremos en cuenta la normatividad constitucional, así como las normas del Derecho Internacional Público, especialmente la Declaración Universal de los derechos del Hombre, así como la declaración Europea de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

En cuanto a la metodología de investigación emplearemos el tipo de investigación descriptivo y eventualmente el correlacional; así como el Diseño no Experimental *ex post factum*, transaccional-longitudinal.

II. El Tema

I N T E R M E D I A C I O N Y TERCERIZACION LABORAL

III. Planteamiento del Problema

Objetivos de investigación

1. Delimitar y esclarecer las figuras jurídico-laborales relativas a la Intermediación Laboral y la Terceerización Laboral.
2. Determinar en el marco de la vigencia, la eficacia social de la normatividad jurídico-laboral de tales instituciones: Intermediación y Terceerización Laboral.
3. Puntualizar la necesidad de ampliar, modificar, actualizar y/o anexas, tal normatividad jurídico-laboral.

IV. Preguntas de Investigación

- 3.1. ¿Cuál es el significado real de la



Intermediación y Tercerización laboral?

- 3.2. ¿En la praxis responden a los fundamentos y fines de las Instituciones jurídicas en cuestión?
- 3.3. ¿Cuál es el papel de los operadores jurídicos en la realización de las acciones de intermediación y tercerización laboral?
- 3.4. ¿Ha resultado eficaz para la sociedad, la normatividad vigente de tales figuras jurídico-laborales?
- 3.5. ¿Es necesario ampliar, modificar o actualizar, tal normatividad jurídico-laboral?

V. JUSTIFICACIÓN

Es evidente la relevancia social de este tema de investigación, si se tiene en cuenta la fuerza laboral inmersa en él. La Población económicamente activa (PEA) y dentro de ella la población desocupada, además de las diferentes formas de sub-empleo y desempleo, las que evidentemente se canaliza mediante el destaque de personal trabajador, de las empresas de intermediación a las empresas usuarias, así como también la transferencia conjuntamente con sus etapas de producción y gestión, lo que por cierto emplea mano de obra calificada o no, del mercado laboral.

Así mismo se justifica la fundamentación teórico; porque constituyen figuras jurídicas importantes para la actividad productiva, es necesario encontrar el sustento doctrinario o teórico que de soporte a su existencia.

Metodológicamente es factible estudiarlo de acuerdo a las etapas de la investigación, empezando por el planteamiento del problema y cuestionando sistemáticamente por los demás

estadios, toda vez que este enfoque cuantitativo es secuencial.

VI. DELIMITACIÓN

- a. Espacial: Vigencia nacional de la normatividad especial
- b. Temática: Integración Temática en cuestión
- c. Cronológico: 2000-2010

VII. VIABILIDAD

a. Factible, además no dañara a persona alguna; y, antes bien la profundizara de su conocimiento beneficiándole a la sociedad productiva.

VIII. Marco Teórico

a. Breves referencias Históricas

En la década de los años XX del siglo pasado surgen en los Estados Unidos más precisamente en CHICAGO las famosas "Temporal Hand Service Industria". Estas empresas de servicios en el ámbito laboral aparecen en un principio para proporcionar oficinistas ante la creciente demanda en el sector servicios. Esta modalidad ha tenido un desarrollo muy significativo en el país del norte a tal punto que en la actualidad MANPONER o también Kelhyservice, constituyen los mayores empleadores de los Estados Unidos de América, actuando inclusive a nivel mundial mediante el sistema de franquicias. Luego se extendió por el mundo europeo resultando que en la década de los 90, Suecia y España, asumieron esta modalidad empresarial, aun cuando en los demás países de Europa era ya una práctica común¹. En el presente siglo se ha expandido fundamentalmente a los actores de la industria y de servicios, por ser estos lo que más solicitan este tipo de mano de obra. En este sentido, específicamente en el caso de España, en 1994 ya contaba con un significativo número de empresas de trabajo temporal (ETT)².

¹ GARCIA del BARRIO, Pedro y CARDENALCARRO, Miguel. El Éxito de las Empresa de trabajo Temporal" Una revisión de la literatura económica. Documentación Laboral. Madrid- España 2000-2001. Para comprender el éxito de las empresas de servicios temporales es indispensable contar con estos estudios.

² Ley 14/1994 de 1º de junio, modificada por Ley 29/1999 de 16 de julio, a la que se le añadió un capítulo el VI referido a la actividad transnacional.



Cabe recordar además que durante la mayor parte del siglo pasado en nuestro país estuvo prohibida la interposición laboral paracubrir actividades permanentes o temporales a la empresa, de ahí es que el empleador para contratar personal temporalmente, debía adecuarse a las normas del Decreto Ley 18138 (Legislación de contratación a plazo fijo o determinado. En 1991 se expide el decreto Legislativo N° 728 denominado Ley de Fomento del Empleo, el mismo que da paso a la actividad de empresas y de servicios complementarias, empresas de servicios temporales, cooperativas de fomento del empleo y cooperativas de trabajo temporal, para que laboren temporalmente al servicio de una empresa usuaria³.

No olvidemos además que la cesión temporal de personal, constituyo en un principio una práctica ilícita, precisamente por una interpretación amplia del Convenio 98 de la OIT que prohibía la intermediación laboral de las agencias privadas de empleo con fines lucrativos; sin embargo, ante las nuevas formas de producción, se experimentó una fuerte expansión fruto de los avances tecnológicos, se forzó su reconocimiento jurídico.

En nuestro país el 9 de enero del 2002 se publicó en el Diario Oficial El Peruano la Ley N° 27626 que dio inicio a la regulación de las actividades de las Empresas de Servicios y de Cooperativas de Trabajadores, es decir Empresas de intermediación laboral que han venido actuando, en ocasiones al margen de la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores. Esta situación ha propiciado la

errada tendencia, al considerar a tales empresas simplemente como mecanismos para evitar la contratación directa de trabajadores por empresas, incluyendo además la reducción de costos.

Por su parte la Ley N° 29245 regula la institución de la Tercerización, estableciendo las causas en que ésta procede, acorde con los requisitos, derechos y obligaciones, así como las sanciones aplicables a las empresas que incumplen, esta nueva modalidad de vinculación empresarial. Esta nueva figura incluyó a todo tipo de tercerización, acorde con el Informe VI de la Organización Internacional de Trabajo concedido en Ginebra-Suiza⁴.

7.2. Marco Referencial

La doctrina hace referencia a los “empresas de servicios temporales”, pues como su nombre lo indica, suministran trabajadores por un plazo determinado a otras empresas. Denominadas usuarias “con el fin de satisfacer las necesidades temporales de mano de obra, recibiendo a cambio una contraprestación económica. Las relaciones entre la empresa de intermediación laboral o “empresa de servicios” y la “empresa usuaria” se viabilizan mediante el contrato de Locación de Servicios que prescribe el Código Civil peruano, en su Arts., 1764 y sgts.⁵ Como se aprecia, las empresas de servicios “se constituyen en auténticas empleadoras, 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 tales empresas.

³ El Decreto Ley N°261 prohibió la prestación de servicios en empleos permanentes por personal pagado por entidad distinta y externa al centro de trabajo, salvo vinculación permanente con la empresa de servicios para realizar actividades de limpieza, vigilancias, seguridad, eventos temporales u otros.

⁴ OIT., la 85 Conferencia Internacional de Trabajo celebrada en Ginebra-Suiza en 1997, consideró la temática “Trabajo en Régimen de Subcontratación” págs. 8 y Sgts Señalando que “a veces se establece una distinción entre la subcontratación interna y la subcontratación externa, según que el trabajador lleve a cabo o los servicios se presten, en las instalaciones de la empresa usuaria o en el exterior”.

⁵ La legislación nacional califica a estas empresas como “Empresas de servicios complementaria” contrato de locación con empresa usuaria en el Capítulo III Art. 117 y sgts. Del Reglamento de la denominada Ley de Productividad y Competitividad Laboral.



La doctrina española en cambio denomina a este tipo de contrato, como el "contrato de Puesta a Disposición", es decir un contrato mercantil con contenido laboral⁶.

En los países industrializados éstas empresas cumplen funciones, como son seleccionar candidatos ofreciendo cursos de formación a sus trabajadores potenciales, a fin de establecer oportunamente el enlace entre los trabajadores debidamente capacitados y las empresas, en este caso "usuarios" que las demandan.

En tal virtud, el personal contratado por las "empresas de servicios temporales", para el caso nuestro, "Empresas de Servicios Complementarias, están regulados por contratos atípicos o no estándares; porque, son temporales y no indefinidos, porque son contratos de jornada reducida o jornal (caso de países industrializados) o en oportunidades ampliada (caso de países en vías de desarrollo) con franco deterioro de la relación laboral; y, porque el poder de dirección del empleador por así decirlo se desdobra, resultando que en algunos casos es ejercido por la empresa intermediaria de servicios y en otros por la empresa usuaria⁷.

En nuestro país la "Empresa usuaria" ejerce todos los poderes de dirección; mientras que la "Empresa de servicios" únicamente reenumera al trabajador; sin embargo en el caso de España se ha reglamentado con mayor precisión las competencias⁸.

Como se aprecia, la intermediación laboral regulada en el Perú por la Ley 27662, sólo procede cuando median supuestos de

temporalidad, complementariedad o especialización. Además los trabajadores destacados por las empresas intermediarias están impedidos de prestar servicios que impliquen actividad principal de la usuaria. En este sentido el decreto Supremo N° 003-2002 y su modificatoria D.S. 008-2007, reglamentarias de la Ley 27626, se encargaron de precisar entre otros conceptos, los conceptos relativos a la "Actividad Principal" y la "Actividad Complementaria"

Con relación a la inscripción en el registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de Intermediación Laboral (RENEEIL) la resolución Ministerial N° 048-2010-TR y su modificatoria R.M.N° 151-2011-TR, han regulado tal procedimiento de inscripción, habiendo dado lugar inclusive a dos Directivas Nacionales.

Ahora bien, respecto a la institución laboral de la TERCERIZACIÓN, vemos que la doctrina le atribuye diversas denominaciones como por ejemplo "OUTSOURCING"⁹ "subcontratación", "producción descentralizada" etc., Sin embargo, todos apuntan a la recepción de un "bien" o un "servicio terminado" por parte de un tercero. En este sentido, la Ley N° 29245 regula los casos de procedencia, así como los derechos y obligaciones y sanciones propias de la Institución que analizamos.

Si bien la normatividad se refiere a todo tipo de tercerización, tanto interna como externa vale decir sub-contratación interna como sub-contratación externa, según que la actividad laboral o que los servicios se presten, en las

⁶ SANCHEZ PEZO, Javier "La relación interempresarial de trabajo temporal: el Contrato de puesto a disposición". Documentación laboral. Madrid 1997.

⁷ VILLAVICENCIO, Alfredo "El fenómeno de la subcontratación: denominación, definición y causas" en estudios sobre flexibilidad en el Perú. O.I.T. Oficina de área y equipo técnico multidisciplinario para los países andinos. Cuaderno de trabajo N°124. Lima 2000.

⁸ SEMPERE NAVARRO, Antonio "Los fenómenos interempresariales y el derecho del trabajo social" Tercer Jornadas voluntarias de Derecho de la empresa. Universidad de Pira 1998.

⁹ "OUTSOURCIG", Autoridad Administrativa del Trabajo. 42 estudios sobre descentralización empresarial y derecho del Trabajo. Montevideo. Fundación de cultura universitaria. Uruguay 2000.



instalaciones de la empresa usuaria o fuera de dicha empresa; designando en el primer caso como "DESPLASADOS" a los trabajadores que participen en la obra o servicios a desarrollar dentro de los locales o espacios de la empresa usuaria.

En tal virtud, la prescribe que la TERCERIZACIÓN es la contratación de empresas para que desarrollan actividades especializadas u obras; siempre que asuman los servicios prestados por su cuenta y riesgo; cuenten con sus propios recursos materiales, técnicos, financieros y, sean responsables por los resultados de sus actividades y sus trabajadores que estén bajo su exclusiva subordinación¹⁰.

En cuanto a la responsabilidad solidaria comprende tanto a la empresa principal o usuaria, como a la empresa de servicios o empresa contratista, extendiéndose incluso a la empresa subcontratista, los que adquieren la condición de deudores solidarios. Su responsabilidad frente al trabajador impago a la entidad de previsión social, comprende las obligaciones laborales, las obligaciones previsionales e incluso al seguro complementario de trabajo de riesgo (SCTR). Respecto a la desnaturalización de la tercerización, debemos advertir que se desnaturalizan los contratos de tercerización, cuando no se cumple con los requisitos, derechos y obligaciones cumpliendo desde luego los criterios de "control".

Por último con relación al registro de las empresas del D.S N° 018-2007 de disponer que para iniciar y desarrollar sus actividades, estas empresas tercerizadora deben inscribirse en el registro Nacional de Empresas Tercerizadora, a cargo de la autoridad administrativa de trabajo (AAT), en el plazo de 30 días hábiles de su

constitución. Así mismo de acuerdo con el Decreto legislativo N° 1038, aquellas empresas tercerizadora que realicen desplazamiento continuo de personal a las instalaciones de la empresa principal o usuaria, será de obligatoria aplicación la norma ut-supra.

7.3. Marco Conceptual

- **Actividad Principal**, aquella que es consustancial al giro del negocio y comprende las diversas etapas proceso productiva de bienes y de prestación de servicios (Ley N° 27626 y su reg. D.S.N° 00-2002-TR y D.S.N° 008-2007-TR.
- **Centro de Trabajo**. Lugar o lugares donde se encuentran las instalaciones de la empresa principal a la que es desplazado el trabajador de la empresa tercerizadora, bajo las órdenes exclusivas de su empleador.
- **Desplazamiento de personal**. Traslado del trabajador o trabajadores de la empresa tercerizadora del centro de trabajo o de operaciones de la empresa principal, manteniéndose en todo momento, bajo la exclusiva subordinación de aquella.
- **Empresa principal**. Empresa que encarga o delega el desarrollo de una o más partes de su actividad principal a una empresa tercerizadora.
- **Empresa Tercerizadora**. Empresa que lleva a cabo el servicio u obra contratado por la empresa principal, a través de sus propios trabajadores, quienes se encuentran bajo la exclusiva subordinación. Son consideradas como empresas tercerizadora tanto las empresas contratistas como las subcontratistas.

¹⁰ Autoridad Administrativa de Trabajo. Cuestiones actuales de derecho del Trabajo "El discreto retorno al arrendamiento de servicios" Madrid 1990.



- Simple provisión de personal. Cesión de trabajadores, la cual es considerada como lícita con excepción del destaque de trabajadores.

- Tercerización. Forma de organización de personal por la que una empresa principal encarga o delega el desarrollo de una o más partes de su actividad principal, a una o más empresas tercerizadora, que le provén de obra o servicios vinculados o integrados a la misma.

- Actividad principal. Consustancial al giro del negocio comprende las diversas etapas del proceso de producción de bienes y de prestación de servicios.

- Contratos y figuras empresariales. Se encuentran reguladas por el artículo 3° de la Ley, configuran supuestos de tercerización, cuando se realizan de acuerdo con las definiciones de la ley.

- Intermediación laboral. Figura jurídica relativa al DESTAQUE de personal a las empresas usuarias, de acuerdo a la normatividad pertinente.

- Empresa intermediaria. La empresa proveedora del personal.

- Actividad complementaria, aquella que es de carácter auxiliar, no vinculada a la actividad principal y cuya ausencia o falta de ejecución, no interrumpe la actividad empresarial, tal como las actividades de vigilancia, seguridad, reparaciones, mensajería interna y limpieza.

- Inscripción en la RENEEL. Procedimiento para la inscripción en el registro Nacional de Empresas y Entidades que regular actividades de Intermediación laboral.

- Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT) las entidades de intermediación laboral que hayan obtenido su inscripción en el (RENEEL), están obligados de presentar ante la AAT, los contratos de trabajo suscritos con las empresas usuarias, los contratos suscritos con los trabajadores, la nómina de trabajadores que para el caso de las cooperativas y la estadística trimestral.

IX. HIPOTESIS

1. La contratación indirecta de personal y de producción de bienes y/o servicios, bien sea por vía de Intermediación Laboral, o mediante Tercerización, adolece de serios reparos legales que vienen socavando los legítimos derechos, de un sector significativo de la PEA; por lo que se hace necesario, optimizar tal legislación, en base al estudio de investigación y su aporte con el correspondiente anteproyecto de ley.

X. ANÁLISIS CRÍTICO

Es importante señalar que los trabajadores destacados a la empresa usuaria, en el marco de la Intermediación laboral, sólo procede cuando median supuestos de temporalidad, complementariedad o especialización; por esta razón tales trabajadores están impedidos de prestar servicios que impliquen la actividad principal de la empresa usuaria, por lo mismo la normatividad se encargó de aclarar y precisar (D.S. N° 008-2007-TR) lo que constituye la actividad principal de tal empresa y el supuesto de la actividad complementaria, que si bien ya están prescritos en la ley, pero por imprecisión del reglamento (D.S. N° 003-2002-TR) se venía arrastrando una praxis ilegal.

Por otro lado respecto a esta figura jurídica de la intermediación laboral hay la idea, equivocada que por cierto, de considerarla como un mecanismo para evitar contrataciones directas de trabajadores por las empresas, comprendiendo incluso la reducción de costos. Esta situación anómala ha venido causando una serie de problemas en el orden laboral, económico y hasta tributario de estas empresas usuarias.

Respecto al objeto social de las empresas de intermediación, deben estar constituidos por las actividades que se encuentran descritos en su Escritura de Constitución, dejando de lado los de comercio o industria, excepto en el caso que tales actividades sean consideradas como complementaria o de alta especialización.

Debemos tener en cuenta además que la empresa usuaria, no debe descuidar su rol de



ejercer la dirección y supervisión del personal destacado; debiendo constar en el Contrato de prestación de servicios que el destaque se produce bajo la modalidad de ocasionalidad o suplencia, para cubrir necesidades laborales transitorias a la actividad habitual de la empresa usuaria, o en su defecto sustituir a trabajadores estatales, cuyo vínculo laboral se encuentra suspendido por cualquiera de las razones que señala la ley. Así mismo debemos recordar que el personal destacado, no podrá exceder del 20% del total de los trabajadores de dicha empresa.

Como apreciamos es menester pues actualizar y/o modificar la legislación pertinente a fin de optimizar su vigencia y su debida aplicación a las necesidades de la empresa y a la protección de los trabajadores.

Con relación a la tercerización debemos comprender que esta se refiere a todo tipo de sub

contratación o producción descentralizada, bien sea interna o externa con tal que se protejan los interés de los trabajadores, especialmente su seguridad en el empleo, de lo que es de aplicación de este sistema de contratación, no debe limitar ni menos restringir, los derechos individuales y colectivos de la fuerza laboral.

Por ello consideramos que la tercerización, antes que un método de contratación de recursos humanos, es "un tipo de relación con carácter comercial" o una "subcontratación de la producción de bienes o de la prestación de servicios".

Estos hechos deben encuadrarse, no sólo desde el ámbito laboral sino también desde el civil y comercial.

La propia Ley 29245 dispone que la tercerización sea una forma de organización empresarial, por la que una delega a una o más empresas tercerizadora, que le proveen obras o servicios remunerados, es un "método de vinculación empresarial", relativa a la "contratación de empresas para que desarrollen actividades especializadas u obras", lo que sin

duda ha merecido pronunciamientos formales por parte de organizaciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo.

Otro aspecto importante en esta modalidad de vinculación empresarial es que la empresa principal usuaria es solidariamente responsable con la empresa tercerizadora, por las obligaciones laborales, las obligaciones de seguridad social y por las del seguro complementario de trabajo de riesgo (SCTR). Como vemos la solidaridad alcanza a la empresa principal, contratista y subcontratista, frente al trabajador impago o a la entidad proveedora.

CONCLUSIONES

1. La intermediación laboral sólo procede cuando median los supuestos de temporalidad, complementariedad u especialización
2. Los trabajadores destacados por las empresas de intermediación laboral están impedidos de prestar servicios que impliquen la ejecución de la actividad principal de la empresa usuaria.
3. La empresa usuaria ejerce las facultades de dirección y supervisión de los trabajadores del personal destacado.
4. La intermediación laboral de servicios temporales se producen cuando la empresa tercerizadora destaca personal a la empresa usuaria.
5. Las empresas que realizan actividades de intermediación laboral están obligadas a inscribirse en el registro nacional de Empresas y entidades de Intermediación Laboral.
6. La tercerización es la contratación de empresas para desarrollar actividades especializadas, que asuman tales servicios por su cuenta y riesgo, que cuenten con sus propios recursos financieros y que sean responsables por los resultados de sus actividades y que sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación
7. Las empresas tercerizadora son solidariamente responsables con la empresa principal de las obligaciones laborales, de la



seguridad social y el seguro complementario por trabajo de riesgo (SCTR).

RECOMENDACIONES

1. Que se actualice, amplíe o modifique la legislación pertinente con el fin de elaborar el Texto Único Ordenado de las empresas de intermediación y tercerización laboral.
2. En la elaboración del T.U.O. de tal modalidad empresarial debe legislarse con especial detenimiento lo relativo a los principios del derecho Laboral que inspiran la protección de los derechos laborales y humanos de los trabajadores.

BIBLIOGRAFIA

1. Convenios y recomendaciones del OIT sede Ginebra-Suiza
2. Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
3. Análisis Laboral. Aspectos socio-económicos y jurídicos. Agosto 2007 y noviembre 2010.

4. SANCHEZ PEZO, Javier "La relación interempresarial de trabajo temporal: el Contrato de puesto a disposición". Documentación laboral. Madrid 1997.
5. VILLAVICENCIO, Alfredo "El fenómeno de la subcontratación: denominación, definición y causas" en estudios sobre flexibilidad en el Perú. O.I.T. Oficina de área y equipo técnico multidisciplinario para los países andinos. Cuaderno de trabajo N°124. Lima 2000
6. SEMPERE NAVARRO, Antonio "Los fenómenos interempresariales y el derecho del trabajo social" Tercer Jornadas voluntarias de Derecho de la empresa. Universidad de Pira 1998.
7. GARCIA del BARRIO, Pedro y CARDENALCARRO, Miguel. El Éxito de las Empresa de trabajo Temporal" Una revisión de la literatura económica. Documentación Laboral. Madrid- España 2000-2001. Para comprender el éxito de las empresas de serbios temporales es indispensable contar con estos estudios.