



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Carrera de Derecho y Ciencias Políticas

“EL CRITERIO JURISDICCIONAL QUE DESESTIMA LA EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN EXTINTIVA DE LA ACCIÓN DEDUCIDA POR EMPRESAS USUARIAS EN LOS PROCESOS SEGUIDOS CON EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN Y SU INCIDENCIA EN LOS PRINCIPIOS DE SEGURIDAD JURÍDICA Y PRINCIPIO DE LEGALIDAD”

Tesis para optar el título profesional de:

Abogada

Autora:

Carlita Raquel Cipriano Otiniano

Asesor:

Dra. Tiana Marina Otiniano López

Trujillo - Perú

2021

“El criterio jurisdiccional que desestima la excepción de prescripción extintiva de la acción deducida por empresas usuarias en los procesos seguidos con empresas de intermediación y su incidencia en los principios de seguridad jurídica y principio de legalidad”

DEDICATORIA

A mis padres, por todo su sacrificio, que dejaron de cumplir sus sueños para ayudarme a cumplir el mío; gracias por haberme regalado la mejor herencia: Mi profesión

“El criterio jurisdiccional que desestima la excepción de prescripción extintiva de la acción deducida por empresas usuarias en los procesos seguidos con empresas de intermediación y su incidencia en los principios de seguridad jurídica y principio de legalidad”

AGRADECIMIENTO

A Dios, por guiar mis pasos y cuidarme siempre.

A mi padre, por enseñarme a luchar y afrontar los obstáculos.

A mi madre, por ser mi soporte y enseñarme a pararme fuerte ante los demás.

A mis hermanos, por siempre apoyarme y darme ánimos de seguir adelante.

A mi enamorado, por tenerme paciencia durante esta investigación

A mis abuelos, que siempre están cuidándome.

TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO.....	3
ÍNDICE DE FIGURAS	5
RESUMEN	6
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	7
1.1. Realidad problemática	7
1.1.1. Antecedentes	8
1.1.2. Definiciones conceptuales	9
1.1.2.1. Intermediación laboral	9
1.1.2.2. Excepción de Prescripción Extintiva de la Acción.....	17
1.1.2.3. Criterio Jurisdiccional.....	18
1.1.2.4. Principio de Seguridad Jurídica	19
1.1.2.5. Principio de Legalidad.....	21
1.2. Formulación del problema	22
1.3. Objetivos	23
1.4. Hipótesis	23
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	25
CAPÍTULO III. RESULTADOS	29
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	40
4.1. Limitaciones.....	40
4.2. Discusión	40
4.3. Conclusiones	53
REFERENCIAS	55
ANEXOS	57

“El criterio jurisdiccional que desestima la excepción de prescripción extintiva de la acción deducida por empresas usuarias en los procesos seguidos con empresas de intermediación y su incidencia en los principios de seguridad jurídica y principio de legalidad”

ÍNDICE DE FIGURAS

Figure 1 Relación trilateral	10
Figure 2 Diferencias entre tercerización e intermediación.....	15
Figure 3 Criterios de selección.....	27
Figure 4 Selección de investigaciones científicas.....	28

RESUMEN

En la presente investigación, se analiza la figura de la excepción de prescripción extintiva de la acción deducida por empresas usuarias en procesos laborales seguidos conjuntamente con empresas de intermediación laboral.

El trabajo que se aborda se realiza con el propósito de aportar al conocimiento sobre la excepción de prescripción que deducen las empresas usuarias cuando son responsables solidarias, siendo que no existe regulación sobre la figura de la excepción de prescripción extintiva de la acción en los procesos de intermediación laboral; siendo que, la no regulación de dicha figura genera inseguridad jurídica, toda vez que no hay un criterio uniforme al respecto. Es por ello, que los resultados de esta investigación podrán sistematizarse en una propuesta para ser incorporado como conocimiento del Derecho Procesal Laboral.

Para desarrollar el tema se tuvo como fuente de información distintas bases de datos como Ebsco, Redalyc, Scielo, Google Academy, utilizando tesis y libros (correspondientes a los años 2008 al 2019) los cuales contengan las variables utilizadas, posteriormente se realizó una revisión sistemática para determinar ideas esenciales y determinantes al tema que se desarrolla. Por otro lado, con la finalidad de cotejar con la realidad problemática, se realizaron entrevistas a jueces de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, a abogados especialistas en la rama del derecho laboral, así como también se analizaron resoluciones referentes a la investigación.

Palabras clave: Excepción de prescripción extintiva de la acción, intermediación laboral, responsabilidad solidaria y seguridad jurídica.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La intermediación laboral según (Navarrete Maldonado, 2018) es un mecanismo por el cual una empresa usuaria contrata a otra - que vendría a ser la empresa de servicio o empresa de intermediación laboral- para que destaque trabajadores a la empresa usuaria. La figura de la intermediación laboral está regulada en la “Ley N°27626: Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores”; sin embargo, la mencionada ley presenta algunos vacíos legales, ya que en su artículo 25, hace referencia a la responsabilidad de la empresa usuaria, estableciendo que la empresa usuaria es responsable solidaria por el pago de adeudos generados solo durante el periodo por el cual el trabajador fue destacado a la empresa usuaria.

De lo antes mencionado, es necesario tener en cuenta que, en la práctica continua, los trabajadores demandan sus beneficios sociales tanto a la empresa intermediadora, como a la empresa usuaria como responsable solidaria; siendo que, esta última deduce excepción de prescripción extintiva de la acción basándose en el argumento que “solo son responsables por el periodo por el cual el trabajador fue destacado a su empresa”. Debiendo tenerse en cuenta el supuesto en que el cese de la relación laboral entre el trabajador destacado y la empresa usuaria ya excedieron los cuatro años, tal como lo prescribe la Ley 27321 – Ley que establece nuevo plazo de prescripción de las acciones derivadas de la relación laboral; sin embargo, se debe tener en cuenta que la Ley 27321, regula la excepción de prescripción de la acción en las relaciones laborales bilaterales, es decir solo entre empleador y trabajador.

“El criterio jurisdiccional que desestima la excepción de prescripción extintiva de la acción deducida por empresas usuarias en los procesos seguidos con empresas de intermediación y su incidencia en los principios de seguridad jurídica y principio de legalidad”

En ese sentido, la prescripción no está prevista para relaciones trilaterales como las de intermediación laboral (empresa intermediaria, empresa usuaria y trabajador). Al respecto, no existe una regulación específica que lo regule; es por ello, que cuando se presentan procesos en los que las empresas usuarias deducen la excepción de prescripción de la acción, el criterio jurisdiccional no es uniforme, toda vez que hay jueces tanto de primera como de segunda instancia que declaran fundada o infundada la excepción de prescripción de la acción, manifestando su debida motivación. Por lo que, se evidencia que no existe un criterio uniforme, vulnerándose los Principios de Seguridad Jurídica y Principio de Legalidad.

1.1.1. Antecedentes

De la investigación realizada se encontró que no hay regulación sobre el tema a tratar; sin embargo, se encontró como antecedente las siguientes tesis:

- (Fabian Muncibay, 2016) en sus Tesis de maestría titulada “Responsabilidad en las obligaciones derivadas de las actividades de intermediación laboral”. Refiere que la responsabilidad solidaria de la empresa usuaria, cuando los trabajadores demandan sus beneficios sociales solo son para los derechos laborales que no han sido cubiertos por la carta fianza, siendo que no regula de manera íntegra la figura de la responsabilidad solidaria en los procesos de intermediación laboral.

- (Pardo Lalangui, 2015) en su Tesis de grado titulada “La prescripción de las acciones laborales frente a la disposición constitucional de irrenunciabilidad e intangibilidad de derechos del trabajador y la necesidad de regularlas en

“El criterio jurisdiccional que desestima la excepción de prescripción extintiva de la acción deducida por empresas usuarias en los procesos seguidos con empresas de intermediación y su incidencia en los principios de seguridad jurídica y principio de legalidad”

el Código de trabajo”. Refiere que los criterios para la excepción de prescripción extintiva de la acción laboral deben ser imprescriptibles, ya que es un principio jurídico de carácter universal.

1.1.2. Definiciones conceptuales

1.1.2.1. Intermediación laboral

La intermediación laboral se encuentra regulada por la Ley 27626 – “Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores”, la mencionada ley está vigente desde el 10 de enero del 2002 y tiene por objeto regular la intermediación laboral de régimen laboral de la actividad privada, así como la debida regulación de los derechos de los trabajadores.

Según (Chira Rivero, 2017) manifiesta que la intermediación laboral implica el destaque de mano de obra, siendo que las empresas que prestan el servicio deben tener autorizaciones y los servicios que se prestan son limitados.

Debe tenerse en cuenta un aspecto importante de la intermediación laboral, y es que siempre participan tres elementos, (Rojas Chavez, 2004) los define como el oferente, el demandante y el intermediario, siendo que el oferente viene a ser el trabajador, el intermediario es la persona natural o jurídica que sirve de vinculo para que el trabajador sea incorporado en el mundo laboral y el demandante es la persona jurídica en la cual el trabajador se desempeñará.

“El criterio jurisdiccional que desestima la excepción de prescripción extintiva de la acción deducida por empresas usuarias en los procesos seguidos con empresas de intermediación y su incidencia en los principios de seguridad jurídica y principio de legalidad”

A efectos de la presente investigación y teniendo en cuenta que la intermediación laboral es una figura trilateral, los términos que se usaran son los siguientes: trabajador, empresa usuaria y empresa intermediaria, ya que son términos que la misma ley ha ido estableciendo.

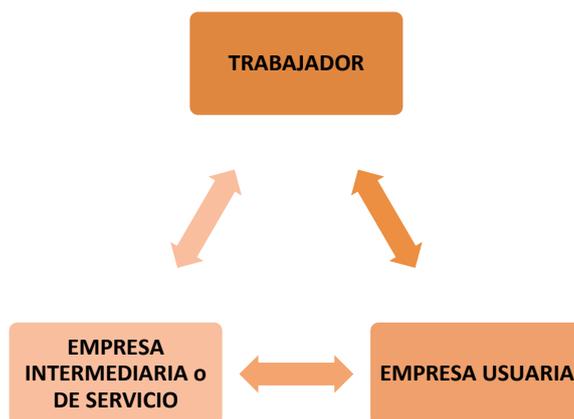


Figure 1 Relación trilateral

Al respecto, debe tenerse en cuenta que, entre la empresa intermediadora y la empresa usuaria hay un contrato civil, mientras que entre la empresa intermediadora y el trabajador se genera un contrato laboral.

Es necesario precisar que, la empresa de intermediadora destaca al trabajador por un tiempo determinado a la empresa usuaria, para que este cumpla labores complementarias, temporales o especializadas.

Al respecto, tanto la empresa intermediadora como la empresa usuaria, tienen control de dirección y fiscalización con respecto al trabajador, siempre con el fin de mantener una adecuada disciplina.

“El criterio jurisdiccional que desestima la excepción de prescripción extintiva de la acción deducida por empresas usuarias en los procesos seguidos con empresas de intermediación y su incidencia en los principios de seguridad jurídica y principio de legalidad”

La intermediación laboral, de acuerdo a lo referido por (Galvez Molina, 2014)

está limitada solo al personal que labora en la empresa usuaria sólo cuando medien supuestos de temporalidad, complementariedad o especialización, es decir los trabajadores que son destacados no pueden prestar servicios que impliquen labores permanentes de actividad principal de la empresa usuaria.

- **Clases de intermediación**

Empresas intermediadoras de servicios temporales.

El termino servicios temporales hace referencia a personas jurídicas que contratan con las empresas usuarias, con el fin de colaborar temporalmente con el desarrollo de sus actividades, destacando a sus trabajadores para desarrollar labores bajo supervisión y dirección de la empresa usuaria.

Las actividades que van a realizar los trabajadores son solo de naturaleza ocasional o de suplencia, siempre y cuando las labores que realicen los trabajadores sean diferentes a las actividades principales de la empresa usuaria.

La naturaleza ocasional, hace referencia a cubrir necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo, que duren máximo seis meses al año.

La naturaleza suplencia, hace referencia a sustituir a un trabajador estable de la empresa, durante el periodo que resulte necesario.

“El criterio jurisdiccional que desestima la excepción de prescripción extintiva de la acción deducida por empresas usuarias en los procesos seguidos con empresas de intermediación y su incidencia en los principios de seguridad jurídica y principio de legalidad”

Empresas intermediadoras de servicios complementarios.

El termino servicios complementarios, hace referencia a la persona jurídica que destaca a sus trabajadores a las empresas usuarias, para desarrollar labores accesorias o no vinculadas al rubro del negocio. Siendo que la empresa usuaria no ejerce ningún tipo supervisión respecto a las labores que realiza el trabajador.

Es necesario mencionar, que los servicios complementarios no deben ser vinculados a la actividad principal de la empresa usuaria, pero que la ausencia o falta de ejecución no interrumpa sus actividades, ya que dichos servicios no son indispensables para que la actividad principal de la empresa se ejecute. Dentro de este tipo de intermediación, se encuentran por ejemplo las empresas vigilancia, seguridad, limpieza, entre otras. Pues como es evidente las actividades antes mencionadas asumen autonomía de sus propias actividades.

Empresas intermediadoras de servicios especializados

El termino servicios especializados, hace referencia a la persona jurídica que brinda servicios de alta especialización a la empresa usuaria. Cabe mencionar que la empresa usuaria no tiene ningún tipo de poder de supervisión o dirección respecto a los trabajadores destacados.

“El criterio jurisdiccional que desestima la excepción de prescripción extintiva de la acción deducida por empresas usuarias en los procesos seguidos con empresas de intermediación y su incidencia en los principios de seguridad jurídica y principio de legalidad”

Como ya se ha mencionado, este tipo de intermediación consiste en brindar servicios especializados, pero siempre y cuando sean para labores auxiliares o que no estén vinculadas a la actividad principal de la empresa usuaria.

Dentro de esta, se encuentran por ejemplo las auditorías, implementación de soportes informáticos, entre otros, pues estos requieren un nivel de conocimientos técnicos, calificados y especializados.

Intermediación laboral de cooperativa de trabajadores

Al respecto, es necesario precisar que las empresas de intermediación laboral deben constituirse necesariamente como Sociedad o Cooperativa, teniendo como objeto la prestación de servicios de intermediación laboral.

En ese sentido, las cooperativas de trabajo temporal, son aquellas constituidas específicamente para destacar a sus socios trabajadores a las empresas usuarias con la finalidad de que realicen labores correspondientes a los contratos ocasionales y de suplencia o servicios de carácter complementario o especializado.

- Diferencias entre intermediación y tercerización

(Toyama Miyagusuku, S/f) manifiesta que la tercerización o llamada también outsourcing, como todo proceso de externalización o desplazamiento hacia actividades empresariales autónomas e

“El criterio jurisdiccional que desestima la excepción de prescripción extintiva de la acción deducida por empresas usuarias en los procesos seguidos con empresas de intermediación y su incidencia en los principios de seguridad jurídica y principio de legalidad”

independientes de actividades del ciclo productivo que previamente se desarrollaban por una misma empresa.

Es decir, la tercerización supone que la empresa tercerizadora realice actividades independientes (externalización), siendo que tanto la empresa tercerizadora como la empresa que contrata dichos servicios tienen derechos y obligaciones independientes, así como, recursos financieros y materiales propios. Del mismo modo, los trabajadores están bajo su dirección y supervisión.

Mientras que en las empresas de intermediación ceden parte de su poder de dirección y fiscalización a la empresa usuaria.

Con el fin de poder diferenciar ambas figuras, se elaboró el siguiente cuadro:

Tercerización	Intermediación Laboral
Hay un servicio integral y puede incluir destaque del personal.	Hay destaque o provisión de mano de obra.
Para cualquier tipo de servicios.	La ley especifica solo servicios temporales, complementarios y especializados
La empresa usuaria no ejerce ningún tipo de poder respecto a la dirección de los trabajadores de la empresa tercerizadora.	La empresa usuaria y la empresa intermediaria comparten facultades de dirección fiscalización del personal destacado.
La empresa tercerizadora asume la responsabilidad respecto a los resultados que brinda.	Solo importa que la empresa intermediadora cumpla con realizar

“El criterio jurisdiccional que desestima la excepción de prescripción extintiva de la acción deducida por empresas usuarias en los procesos seguidos con empresas de intermediación y su incidencia en los principios de seguridad jurídica y principio de legalidad”

	el servicio, independientemente del resultado.
No se establece límite alguno.	Los trabajadores no pueden exceder del 20% del total de trabajadores de la empresa usuaria
Debe estar inscrito en el Registro del Ministerio de Trabajo o registrarse en la planilla como tal.	Debe estar inscrito en el Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan intermediación.



Figure 2 Diferencias entre tercerización e intermediación (Toyama Miyagusuku, S/f)

Teniendo en cuenta las diferencias antes señaladas, es necesario resaltar respecto a la **responsabilidad solidaria** en ambas figuras. La responsabilidad solidaria, actúa en caso de incumplimiento de las obligaciones laborales, siendo que los trabajadores puedan reclamar el pago de sus beneficios laborales, indistintamente tanto a la empresa intermediadora o tercerizadora como a la empresa usuaria.

“El criterio jurisdiccional que desestima la excepción de prescripción extintiva de la acción deducida por empresas usuarias en los procesos seguidos con empresas de intermediación y su incidencia en los principios de seguridad jurídica y principio de legalidad”

La Ley N° 29245 – Ley que regula los servicios de tercerización, regula la responsabilidad solidaria de la empresa principal, estableciendo que es responsable solidaria solo por el pago de los derechos y beneficios laborales devengados por el tiempo en el que el trabajador estuvo desplazado, extendiéndose dicha responsabilidad por **un año posterior a la culminación de su desplazamiento**, estableciéndose dicho plazo para la prescripción laboral.

Es decir, la empresa principal será responsable solidaria, solo los derechos y obligaciones que se realizaron durante el tiempo en el que el trabajador fue desplazado a su entidad; siendo que, el plazo para que el trabajador demande a la empresa principal el pago de sus beneficios sociales es de un año, desde que terminó su desplazamiento en dicha entidad. Por lo tanto, tal como (Arriola Ascorbe & Rivera Castañeda, 2015) refieren concluido el año siguiente en el que el trabajador dejó de ser desplazado a la empresa principal, la responsabilidad es únicamente de la empresa tercerizadora.

Mientras que, en la responsabilidad solidaria en la intermediación laboral, está regulada en la Ley 27626 - artículo 25, la misma que establece que, la empresa usuaria será responsable solidaria solo en caso que la carta fianza otorgada sea insuficiente para el pago de los derechos y beneficios laborales de los trabajadores destacados a su entidad. Así mismo precisa que la empresa usuaria será responsable **solo por el tiempo en el que el trabajador fue destacado a su entidad.**

“El criterio jurisdiccional que desestima la excepción de prescripción extintiva de la acción deducida por empresas usuarias en los procesos seguidos con empresas de intermediación y su incidencia en los principios de seguridad jurídica y principio de legalidad”

Sin embargo, la ley no ha establecido un tiempo límite para que el trabajador reclame el pago de sus beneficios sociales a la empresa usuaria, tal como si lo regula en la figura de la tercerización.

1.1.2.2.Excepción de Prescripción Extintiva de la Acción

Al respecto, (Rubio Correa, 2003) sostiene que la prescripción extintiva, extingue la acción que el sujeto tiene para exigir determinado derecho ante los tribunales, es decir, la prescripción extintiva extingue la acción pero no el derecho.

En ese sentido, tal como (Cornejo Vargas, S/f) manifiesta que, la prescripción es un mecanismo de extinción de derecho que despliega sus efectos cuando transcurre el tiempo que la ley establece y cuando el titular del derecho no realiza alguna actividad para reclamar sus derechos.

Es decir, la prescripción no se configura solo cuando pasa el tiempo, sino que es necesaria también una inactividad del sujeto para reclamar sus derechos.

La Ley 27321 – Ley que establece nuevo plazo de prescripción de las acciones derivadas de la relación laboral, cuyo objeto plantea que los derechos laborales prescriben a los cuatro años, contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral.

Al respecto, se generó una discusión respecto a su aplicación, pues tal como (Putriano Rosas, 2018) manifiesta se trata de derechos alimentarios, pero debe

“El criterio jurisdiccional que desestima la excepción de prescripción extintiva de la acción deducida por empresas usuarias en los procesos seguidos con empresas de intermediación y su incidencia en los principios de seguridad jurídica y principio de legalidad”

tenerse en cuenta que debe primar la seguridad jurídica, ya que el empleador no puede ser un deudor para siempre, debiendo castigarse la inacción del ex trabajador.

Tal y como se ha señalado en párrafos superiores, la ley establece un plazo de cuatro años para que el trabajador pueda reclamar el pago de sus beneficios laborales. Siendo que, en la figura de la tercerización, se establece que, la empresa tercerizadora mantiene su responsabilidad por 04 años tal como la ley lo establece; sin embargo, respecto a la empresa principal el plazo es solo de un año posterior a la culminación de su desplazamiento.

Como es evidente, en la figura de la intermediación laboral, la ley no ha establecido un tratamiento específico para la empresa usuaria, es decir, el cómputo de su plazo se regiría por la Ley 27321, debiendo tenerse en cuenta siempre, que la empresa usuaria es responsable solo por el tiempo en el que el trabajador fue destacado en su empresa.

1.1.2.3. Criterio Jurisdiccional

El criterio jurisdiccional hace referencia a la decisión del juez al momento de emitir la sentencia.

Al respecto, (Garrido Gómez, 2009) manifiesta que las decisiones judiciales deben tener en cuenta los valores e intereses en conflicto y su debida regulación, con el fin de evidenciar en sus sentencias seguridad e igualdad.

“El criterio jurisdiccional que desestima la excepción de prescripción extintiva de la acción deducida por empresas usuarias en los procesos seguidos con empresas de intermediación y su incidencia en los principios de seguridad jurídica y principio de legalidad”

Siendo que las sentencias deben ser debidamente motivada, exponiendo sus razones y garantizando los derechos de las partes involucradas en el proceso.

Por otro lado, debe tenerse en cuenta que el juez siempre ese regirá por la ley, la certeza y la doctrina, en ese sentido, (Igartua Salaverría, 2006) manifiesta que, el sometimiento del juez se basa en el “principio de legalidad”, ya que existe una estrecha relación entre el juez y la ley. Siendo que el juez tiene el deber de que los fundamentos de su decisión sean basados en argumentos justificados y debidamente motivados.

Al respecto de la debida motivación, (Colomer Henandez, 2003) señalan que la motivación es una obligación y un deber jurídico de los jueces, que deberán aplicar en todas sus decisiones judiciales, con el fin de generar una seguridad jurídica.

Así mismo, debe tenerse en cuenta que (Criollo Arce, 2019) manifiesta que, la ausencia de criterios uniformes afecta las reglas del debido proceso, puesto que las decisiones dispersar o divididas de los jueces, no generan una seguridad jurídica.

1.1.2.4.Principio de Seguridad Jurídica

(Rodriguez Arana, 2007) sostiene que, el principio de seguridad jurídica, exige que las normas sean claras, para que los ciudadanos sepan a qué atenerse. Por

“El criterio jurisdiccional que desestima la excepción de prescripción extintiva de la acción deducida por empresas usuarias en los procesos seguidos con empresas de intermediación y su incidencia en los principios de seguridad jurídica y principio de legalidad”

lo que, este principio se basa en que la norma jurídica este redactada claramente.

Es necesario mencionar que, el principio de seguridad jurídica, se enfoca en la predictibilidad, en saber cuáles son las consecuencias jurídicas y conocer de antemano cual es la razonabilidad respecto a un tema en específico.

Al respecto, (Rivera Cervantes, 2018) refiere que la seguridad jurídica se ha convertido en un eje importante en las leyes actuales, ya que se trata de una pieza clave del derecho fundamental y garante del pacifico ejercicio de los derechos humanos.

Por lo que, la seguridad jurídica es un principio ligado con el Estado de Derecho, siendo la certeza una acepción necesaria, mediante la cual se realizan proyecciones de las situaciones, generándose una seguridad objetiva.

(Pedro Sagues, 2014) manifiesta que la seguridad jurídica compromete a todos los poderes del Estado (judicial, legislativo y ejecutivo); pero, obliga específicamente al Poder Judicial y los jueces, ya que ellos son los que ejercen un poder de control.

Por lo que, para que puedan cumplir con velar por una adecuada seguridad jurídica, debiendo prevalecer siempre la imparcialidad, la técnica, la ética y la uniformidad.

Así mismo, (Arrázola Jaramillo, 2014) afirma que la seguridad jurídica tiene tres dimensiones: 1) la certeza de la actuación del Estado y sus agentes, 2) la certeza y estabilidad de los derechos mismos y 3) la seguridad que deviene de las normas. Por otro lado, sostiene que la seguridad jurídica es un elemento principal en todo ordenamiento jurídico, con un fin garantista que busca una armonía entre las normas y la sociedad.

1.1.2.5. Principio de Legalidad

(Londoño Lázaro, 2010) refiere que, el principio de legalidad es una característica del Estado de derecho, constituyéndose así una garantía a la protección de los derechos fundamentales.

Al respecto, este principio refiere e importa la prevalencia de la ley, es decir todo debe estar regido por la ley, ya que las normas se crearon con el fin de tener una sociedad que pueda convivir en armonía.

Teniendo en cuenta ello, se ha establecido que el principio de legalidad es el respeto a la aplicación de las leyes. En ese sentido, (Merino Merchán, 2017) manifiesta que los jueces no tienen que interpretar la ley conforme a lo que los ciudadanos quieren, sino según las fuentes el ordenamiento jurídico ha establecido. Es decir, los jueces deben resolver teniendo siempre en cuenta las leyes específicas, de lo contrario, el subjetivismo abarcaría todos los procesos, generándose imparcialidad.

Por lo tanto, los jueces están sometidos a la ley, debiendo aplicarla en cualquier caso que se les presente, ello con el fin de generar seguridad jurídica y certeza respecto a lo que va a resolverse.

El principio de legalidad, según (Galindo Zaragoza, 1990) está considerada como un eje fundamental para la administración de justicia, así como un principio fundamental para la seguridad jurídica.

En ese sentido, se entiende al principio de legalidad como el eje sobre el cual los jueces van a tomar decisiones que se ajusten a lo especificado por la ley, con la finalidad de buscar siempre una seguridad jurídica para las partes procesales. Se ha evidenciado que tanto el principio de legalidad como el principio de seguridad jurídica, están íntimamente ligados a función jurisdiccional.

1.2. Formulación del problema

¿De qué manera el criterio jurisdiccional que desestima la excepción de prescripción extintiva de la acción deducida por empresas usuarias en los procesos seguidos con empresas de intermediación incide en los Principios de Seguridad Jurídica y Principio de Legalidad, en los Juzgados Laborales de la Corte de La Libertad, en el periodo 2013-2018?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar de qué manera el criterio jurisdiccional que desestima la excepción de prescripción extintiva de la acción deducida por empresas usuarias en los procesos seguidos con empresas de intermediación incide en los Principios de Seguridad Jurídica y Principio de Legalidad, en los Juzgados Laborales de la Corte de La Libertad, en el periodo 2013 – 2018.

1.3.2. Objetivos específicos

- Analizar la figura de la excepción de prescripción extintiva de la acción en la intermediación laboral.
- Analizar la figura de la intermediación laboral y la responsabilidad solidaria de la empresa usuaria.
- Analizar el Criterio Jurisdiccional que desestima la excepción de prescripción extintiva de la acción que deducen las empresas usuarias en los procesos que se siguen conjuntamente con las empresas de intermediación laboral.
- Analizar el principio de Seguridad Jurídica.
- Analizar el principio de Legalidad.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

El criterio jurisdiccional que desestima la excepción de prescripción extintiva de la acción deducida por empresas usuarias en los procesos seguidos con empresas de

“El criterio jurisdiccional que desestima la excepción de prescripción extintiva de la acción deducida por empresas usuarias en los procesos seguidos con empresas de intermediación y su incidencia en los principios de seguridad jurídica y principio de legalidad”

intermediación índice de manera negativa, toda vez que, no existe un criterio uniforme al respecto, viéndose afectados los principios de seguridad jurídica y de legalidad.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

- Investigación Correlacional. - ya que se midió dos variables, cada una con relación entre sí.
- Investigación Básica. - porque lo que busca es dar respuesta o generar conocimiento sobre el tema en específico.
- Investigación Cualitativa. - siendo que la presente investigación se basó en recoger información y lo que busca es crear nuevos conocimientos.

2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

- Población: La presente investigación tuvo como población a los Jueces de los Juzgados Especializados Laboral y los Jueces de las Salas Laborales (Dirección: Mz P Sub. lote 7 Natasha Alta – Urb. Covicorti). Y a los abogados especialistas en el área laboral.
- Muestra; La muestra está conformada por los jueces de los Juzgados Especializados Laborales; así como también, abogados los mismos que han sido seleccionados teniendo en cuenta el criterio de especialidad en la materia laboral.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

“El criterio jurisdiccional que desestima la excepción de prescripción extintiva de la acción deducida por empresas usuarias en los procesos seguidos con empresas de intermediación y su incidencia en los principios de seguridad jurídica y principio de legalidad”

METODO	TECNICA	INSTRUMENTOS	PROCEDIMIENTOS	DESCRIPCIÓN
<p>INDUCTIVO DEDUCTIVO</p>	<p>Entrevista</p>	<p>Formato de entrevista</p>	<p>Se entrevistó a personas que conforman parte de la muestra establecida previamente, la entrevista se realizó por medio virtual (correo electrónico); teniendo en cuenta el estado de emergencia en el que nos encontramos debido a la pandemia del coronavirus – covid 19.</p>	<p>Esta técnica permitió recolectar la opinión de los jueces respecto a su criterio jurisdiccional que estima la fundabilidad de la excepción de prescripción extintiva, que deducen las empresas usuarias en los procesos que se siguen conjuntamente con las empresas intermediarias.</p>
<p>ANALISIS SINTEISIS</p>	<p>Análisis documental</p>	<p>Ficha resumen y resaltado</p>	<p>El recojo de la información se realizó personalmente por el investigador, recurrió a diferentes fuentes, como internet y a bibliotecas de la localidad. Posteriormente se analizó lo recolectado.</p>	<p>El investigador utilizó documentos escritos como libros, revistas y diferentes artículos pertinentes respecto al tema investigado, siendo que dicha información fue de vital importancia para el desarrollo de la investigación</p>
<p>DOGMATICO</p>	<p>Método utilizado en la investigación que permitió visualizar el problema en base a los principios Constitucionales, teoría referente a la excepción de prescripción, la responsabilidad Solidaria de las empresas usuarias y la intermediación Laboral, facilitando el estudio de las diversas instituciones y categorías jurídicas que se presentaron en el análisis de la materia de estudio.</p>			
<p>LOGICO JURIDICO</p>	<p>Método por el cual se trató de entender y comprender la esencia misma del objeto de estudio, sus características y su naturaleza, y permitió una explicación de los hechos.</p>			
<p>EXEGETICO</p>	<p>Este método, propio de la ciencia jurídica, se utilizó en la investigación a fin de realizar la interpretación de las normas, facilitando en general la interpretación de la legislación vigente sobre el tratamiento de la intermediación laboral, la responsabilidad solidaria de las empresas usuarias y el criterio jurisdiccional que estima la fundabilidad de la excepción de prescripción que deducen las empresas usuarias, en los procesos seguidos conjuntamente con las empresas intermediadoras.</p>			
<p>CORRELACIONAL</p>	<p>Observación</p>	<p>Expedientes</p>	<p>Basado en sentencias de primera, que contienen los diferentes criterios jurisdiccionales de cada juez, que estiman y desestiman la fundabilidad de la excepción de prescripción deducida por la empresa usuaria.</p>	

2.4. Procedimiento

La presente investigación se realizó y desarrolló mediante una revisión sistemática de la literatura científica, con el fin de responder a la cuestión que se plantea: ¿De qué manera el criterio jurisdiccional que desestima la excepción de prescripción extintiva de la acción deducida por empresas usuarias en los procesos seguidos con empresas de intermediación incide en los Principios de Seguridad Jurídica y Principio de Legalidad, en los Juzgados Laborales de la Corte de La Libertad, en el periodo 2013-2018?

Para desarrollar el tema se tuvo como fuente de información distintas bases de datos como Ebsco, Redalyc, Scielo, Google Academy, utilizando tesis y libros los cuales contengan las variables utilizadas, posteriormente se realizó una revisión sistemática para determinar ideas esenciales y determinantes al tema que se desarrolla.

Los criterios de selección para determinar las fuentes de investigación fueron:



Figure 3 Criterios de selección

Los artículos científicos fueron seleccionados teniendo en cuenta los criterios de selección precisados anteriormente, obteniéndose como resultado un total de 40 artículos científicos, tal como se precisa a continuación

“El criterio jurisdiccional que desestima la excepción de prescripción extintiva de la acción deducida por empresas usuarias en los procesos seguidos con empresas de intermediación y su incidencia en los principios de seguridad jurídica y principio de legalidad”

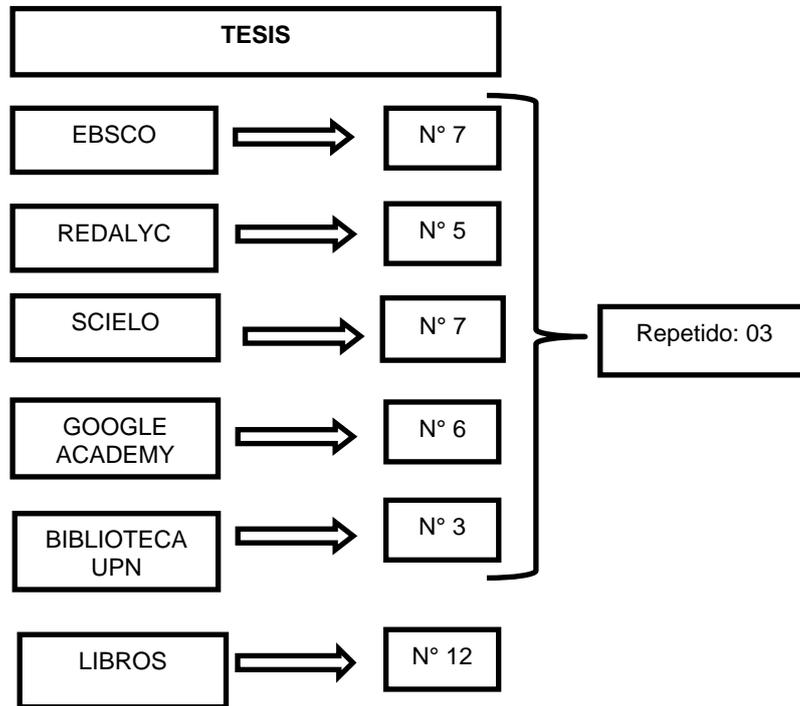


Figure 4 Selección de investigaciones científicas

CAPÍTULO III. RESULTADOS

En la presente investigación se han tenido en cuenta las resoluciones tanto de primera como de segunda instancia, emitidas por los jueces de la Corte Superior de Justicia de La Libertad. Así como las entrevistas realizadas a abogados especialistas en derecho laboral, todo ello con la finalidad de poder definir resultados derivados del tema investigado.

3.1. Resoluciones judiciales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad

El tema a investigar es el criterio jurisdiccional de los jueces, el mismo desestima la excepción de prescripción extintiva de la acción deducida por las empresas usuarias en los procesos que se siguen conjuntamente con las empresas de intermediación.

Se ha tenido a la vista resoluciones judiciales tanto de primera como de segunda instancia que se han pronunciado respecto al tema de excepción de prescripción extintiva de la acción deducida por la empresa usuaria. Al respecto, hay pronunciamientos divididos, los cuales se detallarán a continuación.

Primera instancia			
Sentencia	Juzgado	Juez	Criterio
00394-2015-0-1601-JR-LA-03 (Res.10)	Sexto juzgado de trabajo permanente de Trujillo	Luis Manuel Sánchez Ferrer Chávez.	Infundado
00887-2014-0-1601-JR-LA-03 (Res.06)	Sétimo juzgado de trabajo permanente de Trujillo.	Aurora Valverde Silva	Fundado

“El criterio jurisdiccional que desestima la excepción de prescripción extintiva de la acción deducida por empresas usuarias en los procesos seguidos con empresas de intermediación y su incidencia en los principios de seguridad jurídica y principio de legalidad”

01900-2017-0-1601-JR-LA-07 (Res.05)	Séptimo juzgado permanente de trabajo de Trujillo	Miriam Lili Fernández Pérez	Infundada
02958-2016-0-1601-JR-LA-03 (Res.07)	Tercer Juzgado Especializado de Trabajo de Trujillo	Ricardo Arturo Miranda Rivera	Fundada
03216-2015-0-1601-JR-LA-03	Sexto juzgado de trabajo permanente de Trujillo	Luis Manuel Sánchez Ferrer Chávez	Fundada
03370-2015-0-1601-JR-LA-05 (Res.10)	Décimo Juzgado Permanente De Trabajo De Trujillo	Lesly Roxana León Vargas	Infundada
03498-2017-0-1601-JP-LA-10 (Res.03)	Décimo Juzgado Permanente De Trabajo De Trujillo	Karla Paola Castillo Castro	Fundada
03612-2017-0-1601-JP-LA-10 (Res.10)	Décimo Juzgado Permanente De Trabajo De Trujillo	Karla Paola Castillo Castro	Fundada
03876-2015-0-1601-JR-LA-04	Séptimo juzgado permanente de trabajo de Trujillo	Miriam Lili Fernández Pérez	Infundada
04004-2015-0-1601-JR-LA-03 (Res.07)	Sexto juzgado de trabajo permanente de Trujillo	Luis Manuel Sánchez Ferrer Chávez	Fundada
4353-2012-0-1601-JR-LA-04 (Res.02)	Cuarto juzgado de trabajo permanente de Trujillo	José Martín Burgos Zavaleta	Infundada
04493-2015-0-1601-JR-LA-05 (Res.11)	Octavo juzgado de trabajo permanente de Trujillo	Silvia Elizabeth Meléndez García	Infundada

“El criterio jurisdiccional que desestima la excepción de prescripción extintiva de la acción deducida por empresas usuarias en los procesos seguidos con empresas de intermediación y su incidencia en los principios de seguridad jurídica y principio de legalidad”

04670-2014-0-1601-JR-LA-05 (Res.20)	Decimo juzgado de trabajo permanente de Trujillo	Lesly Roxana León Vargas	Infundada
05355-2015-0-1601-JR-LA-03 (Res.08)	Tercer juzgado de trabajo permanente de Trujillo	Karla Paola Castillo Castro	Fundada
05759-2014-0-1601-JR-LA-05 (Res.13)	Octavo juzgado de trabajo permanente de Trujillo	Silvia Elizabeth Meléndez García	Infundada
05929-2013-0-1601-JR-LA-04 (Res.24)	Octavo juzgado de trabajo permanente de Trujillo	Karla Paola Castillo Castro	Fundada

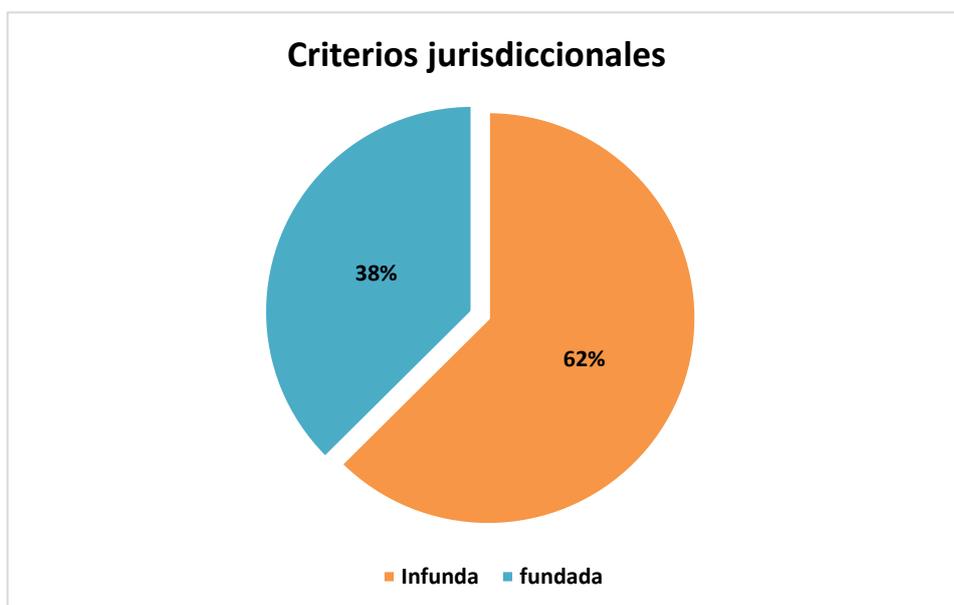
Se han analizado 16 sentencias de primera instancia, obteniendo como resultado 8 resoluciones infundadas la excepción de prescripción de la acción deducida por la empresa usuaria y 8 resoluciones fundadas la excepción de prescripción de la acción deducida por la empresa usuaria



“El criterio jurisprudencial que desestima la excepción de prescripción extintiva de la acción deducida por empresas usuarias en los procesos seguidos con empresas de intermediación y su incidencia en los principios de seguridad jurídica y principio de legalidad”

Así mismo, de las 16 resoluciones judiciales de primera instancia analizadas, fueron 8 jueces de los juzgados especializados laborales quienes han evidenciado su criterio de la siguiente manera.

Juez	Criterio
Luis Manuel Sánchez Ferrer Chávez.	Infundado
Aurora Valverde Silva	Fundado
Miriam Lili Fernández Pérez	Infundada
Ricardo Arturo Miranda Rivera	Fundada
Lesly Roxana León Vargas	Infundada
Karla Paola Castillo Castro	Fundada
José Martín Burgos Zavaleta	Infundada
Silvia Elizabeth Meléndez García	Infundada



Por otro lado, con el fin de profundizar más respecto al tema, se analizaron resoluciones judiciales de segunda instancia, evidenciándose también criterios divididos en los colegiados, tal como se detalla a continuación.

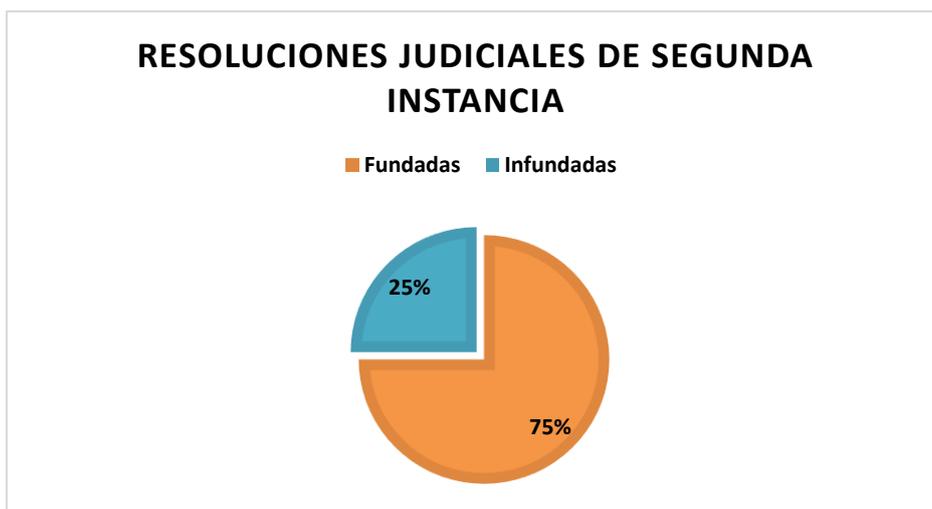
“El criterio jurisdiccional que desestima la excepción de prescripción extintiva de la acción deducida por empresas usuarias en los procesos seguidos con empresas de intermediación y su incidencia en los principios de seguridad jurídica y principio de legalidad”

Resoluciones de segunda instancia			
Resolución	Sala especializada laboral	Jueces	Criterio
0887-2014-0-1601-JR-LA-09 (Res.11)	Primera Sala especializada laboral.	Castillo León	Confirma Fundada
3216-2015-0-1601-JR-LA-03 (Res.16)	Primera Sala especializada laboral.	Castillo León. Rodríguez Villanueva. Angulo Villajulca.	Confirma Fundada
03370-2015-0-1601-JR-LA-05 (Res.15)	Primera Sala especializada laboral.	Castillo León. Rodríguez Villanueva. Angulo Villajulca	Revoca a Fundada
3498-2014-0-1601-JP-LA-10 (Res.06)	Decimo juzgado de trabajo permanente de Trujillo	Lesly Roxana León Vargas	Revoca a Infundada
03612-2017-0-1601-JP-LA-10 (Res. 10)	Octavo Juzgado Laboral Permanente	Silvia Elizabeth Meléndez García	Confirmar Fundada
04353-2012-0-1601-JR-LA-04 (Res.06)	Primera Sala especializada laboral.	Castillo León. Peralta García. Villanueva Villanueva	Revocar a Infundada
04493-2015-0-1601-JR-LA-05 (Res.16)	Primera Sala especializada laboral.	Rodríguez Chávez Castillo León	Revocaron a Fundada

“El criterio jurisdiccional que desestima la excepción de prescripción extintiva de la acción deducida por empresas usuarias en los procesos seguidos con empresas de intermediación y su incidencia en los principios de seguridad jurídica y principio de legalidad”

		Angulo Villajulca	
05355-2015-0- 1601-JR-LA-03 (Res.13)	Primera Sala especializada laboral.	Rodríguez Chávez Castillo León. Luján Túpez	Confirma Fundada

Se tuvieron a la vista 8 resoluciones de segunda instancia, de las cuales 06 resoluciones declararon fundadas la excepción de prescripción de la acción deducida por la empresa usuaria y 02 resoluciones declararon infundada la excepción de prescripción de la acción.

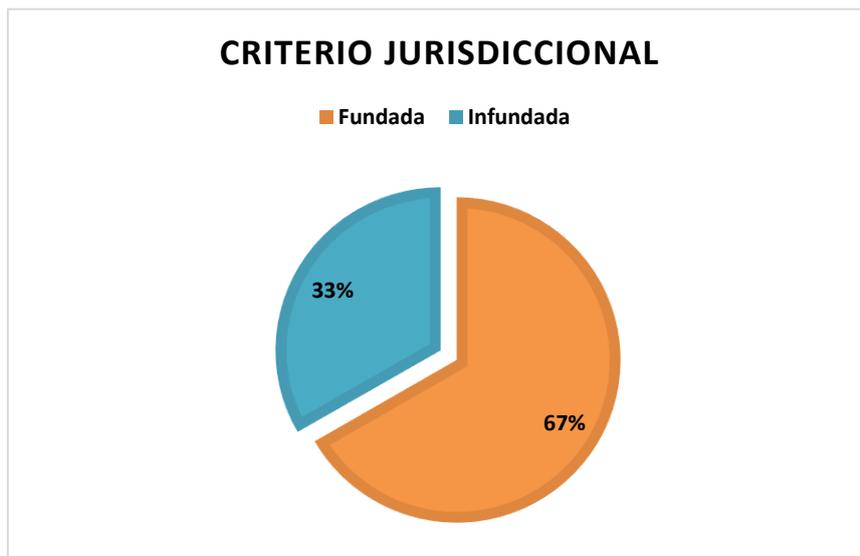


Siendo que, 09 jueces emitieron su criterio al resolver las mencionadas resoluciones, evidenciándose criterios dispersos, tal como se detalla a continuación:

Juez	Criterio
Castillo León	Fundada
Rodríguez Villanueva.	Fundada
Angulo Villajulca.	Fundada
Lesly Roxana León Vargas	Infundada
Silvia Elizabeth Meléndez García	fundada

“El criterio jurisprudencial que desestima la excepción de prescripción extintiva de la acción deducida por empresas usuarias en los procesos seguidos con empresas de intermediación y su incidencia en los principios de seguridad jurídica y principio de legalidad”

Peralta García.	Infundada
Villanueva Villanueva	Infundada
Rodríguez Chávez	fundada
Luján Túpez	fundado



3.2. Entrevista a abogados especializados en derecho laboral.

La entrevista realizada (anexo 1), constó de 5 preguntas, de las cuales 2 preguntas fueron cerradas y 3 fueron abiertas, cabe resaltar que las entrevistas fueron aplicadas a abogados especialistas en derecho laboral.

- **Pregunta 01.**

¿En su experiencia como abogado ha tenido algún caso en donde los trabajadores de una empresa de intermediación laboral han demandado sus beneficios sociales a la empresa de Intermediación Laboral y de manera solidaria también a la Empresa Usuaria?	
Si	07 abogados
No	01 abogado

- **Pregunta 02.**

¿En su experiencia como abogado ha tenido algún caso en donde la empresa Usuaria interponga excepción de Prescripción de la Acción, pero solo por el periodo en el cual el trabajador fue destacado a su empresa?	
Si	06 abogados
No	02 abogados

- **Pregunta 03.**

En la pregunta 03, se presentó el siguiente caso:

“En un proceso laboral, un trabajador demande sus beneficios sociales a la empresa de intermediación laboral y por responsabilidad solidaria a las Empresas Usuarias “A”, “B” y “C” donde fue destacado durante todo su record laboral; debiendo tenerse en cuenta que el trabajador fue destacado a la empresa usuaria “A” hace más de 5 años y hace pocos meses terminó su vínculo laboral con la empresa intermediadora. Teniendo en cuenta lo antes mencionado, la empresa usuaria “A” interpone un recurso de excepción de prescripción extintiva de la acción, basado en que el plazo para reclamar los derechos laborales por el periodo en el que el trabajador fue destacado ya prescribió”.	
Fundada	07 abogados
Infundada	01 abogado

¿Porque?

Las respuestas han sido múltiples; sin embargo, los abogados que manifestaron su posición respecto a que debe declararse fundada coinciden en lo siguiente:

“El criterio jurisdiccional que desestima la excepción de prescripción extintiva de la acción deducida por empresas usuarias en los procesos seguidos con empresas de intermediación y su incidencia en los principios de seguridad jurídica y principio de legalidad”

- Si el contrato de intermediación laboral entre la empresa usuaria y la empresa servicios, cumple con los requisitos especificados en la ley, si debe considerarse una prescripción extintiva de la acción.
- La prescripción se computa a partir de la fecha de culminación del destaque del trabajador en la empresa usuaria.
- La empresa usuaria solo puede ser responsable hasta 04 años contados desde la culminación del destaque en la empresa usuaria

- **Pregunta 04.**

¿Considera usted que al no existir un criterio uniforme al respecto se estaría vulnerando los principios constitucionales de Seguridad Jurídica y de Legalidad? ¿Por qué?	
SI	03 abogados
NO	03 abogados

Así mismo, es necesario mencionar, que dos de los entrevistaron no especificaron sí o no; sino muy por el contrario expresaron su criterio manifestando que:

- Es relativo, ya que la seguridad jurídica en la prescripción extintiva no opera por la “voluntad” del trabajador, sino por un mandato de la norma que sanciona su negligencia en pos de la seguridad jurídica.
- No es cuestión de criterios. Deben aplicarse las leyes que regulan tanto la intermediación laboral como la ley específica sobre Prescripción

“El criterio jurisdiccional que desestima la excepción de prescripción extintiva de la acción deducida por empresas usuarias en los procesos seguidos con empresas de intermediación y su incidencia en los principios de seguridad jurídica y principio de legalidad”

Por otro lado, los abogados que expresaron su opinión respecto a si o no, coincidieron en los siguiente:

- Las partes procesales deben tener por lo menos perspectiva de la manera en la que se resolverá su caso; siendo que, al no existir un criterio uniforme respecto a una figura jurídica específica, se está generando, una suerte de inseguridad jurídica para la parte accionante.
- Sí se afecta la seguridad jurídica porque no existe predictibilidad en los Órganos Jurisdiccionales, pues se están emitiendo resoluciones judiciales contrarias.
- No se vulnera, pero debería haber ya un criterio uniforme, el tema da pie para que exista un precedente judicial a través de un pleno casatorio, por ejemplo.

- **Pregunta 05.**

¿Considera Ud. que la legislación peruana, en la Ley de Intermediación Laboral N° 27626, garantiza plenamente los derechos de los trabajadores destacados y de las empresas usuarias, al no regularse de manera específica la responsabilidad solidaria de la empresa usuaria al deducir la excepción de prescripción extintiva de la acción? ¿Por qué?

Al respecto, se observaron respuestas múltiples; sin embargo, coincidieron en lo siguiente:

- No es necesario modificar la Ley 27626, ya que los derechos laborales son tutelados por principios y sentencias sean vinculantes o no.

“El criterio jurisdiccional que desestima la excepción de prescripción extintiva de la acción deducida por empresas usuarias en los procesos seguidos con empresas de intermediación y su incidencia en los principios de seguridad jurídica y principio de legalidad”

- Debe buscarse una mayor fiscalización durante la vigencia de la relación contractual entre la empresa usuaria y la empresa de servicios.
- Debe especificarse los supuestos de prescripción extintiva de la acción en el caso de trabajadores desplazados a varias empresas, ello con el fin de garantizar sus derechos laborales.
- Debe regularse de manera específica a fin de lograr predecir una estimación respecto a excepción de prescripción.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. Limitaciones

Para el desarrollo de la presente investigación se tuvieron las siguientes limitaciones:

- La escasa bibliografía y especialistas en el tema investigado, dado que no existe regulación al respecto; a pesar de ello, es conveniente seguir investigando, puesto que el tema “El criterio jurisdiccional que desestima la excepción de prescripción extintiva de la acción deducida por empresas usuarias en los procesos seguidos con empresas de intermediación y su incidencia en los principios de seguridad jurídica y principio de legalidad”, es un tema novedoso que contribuirá a mejorar la uniformidad de criterios jurisdiccionales.
- El no acceso a los expedientes referentes al tema investigado, puesto que, se encuentran custodiados por el Órgano Jurisdiccional, lo que dificulta su acceso; ello aunado, a que nos encontrábamos en medio de un Estado de Emergencia, el mismo que imposibilita la realización de un trabajo de campo completo.

4.2. Discusión

4.2.1. Objetivo 01: Determinar de qué manera el criterio jurisdiccional que desestima la excepción de prescripción extintiva de la acción deducida por empresas usuarias en los procesos seguidos con empresas de intermediación incide en los Principios de Seguridad Jurídica y Principio de Legalidad, en los Juzgados Laborales de la Corte de La Libertad, en el periodo 2013 – 2018.

“El criterio jurisdiccional que desestima la excepción de prescripción extintiva de la acción deducida por empresas usuarias en los procesos seguidos con empresas de intermediación y su incidencia en los principios de seguridad jurídica y principio de legalidad”

De lo obtenido en los resultados de los instrumentos aplicados, se evidencia que existe un criterio marcadamente dividido respecto a la figura de la excepción de prescripción de la acción, toda vez que, hay jueces que han declarado fundada la excepción de prescripción, como hay otros que la declara infundada, validando siempre su resolución en una debida motivación.

Los fundamentos de los jueces que declararon fundada la excepción de prescripción de la acción, tuvieron como base los siguientes argumentos:

- Entre la empresa usuaria y la empresa intermediadora, se genera un compatronato, ya que existe una dirección y fiscalización al trabajador por parte de ambas partes. En ese sentido, no se está frente a una relación laboral ordinaria (trabajador y empleador directo), sino muy por el contrario, nos encontramos frente a una relación trilateral; debiendo tener en cuenta que, la excepción de prescripción de la acción se creó teniendo en cuenta solo relaciones laborales bilaterales, pues al momento de la emisión de la norma que regula la prescripción, aún no existía una regulación expresa respecto a la figura de la intermediación laboral.
- Es necesario precisar que, los derechos laborales no son imprescriptibles, pues con el paso del tiempo se extinguen. Siendo que la responsabilidad de la empresa intermediadora no es la misma que la de la empresa usuaria, el primero tiene plazo de prescripción de cuatro años para responder por sus obligaciones laborales, dado que tiene la condición de obligado principal respecto al trabajador, mientras que la empresa usuaria tiene la condición de

“El criterio jurisdiccional que desestima la excepción de prescripción extintiva de la acción deducida por empresas usuarias en los procesos seguidos con empresas de intermediación y su incidencia en los principios de seguridad jurídica y principio de legalidad”

un obligado subsidiario o accidental que asumirá una responsabilidad solidaria siempre que el deudor principal no cumpla con las cargas laborales que la norma le impone, por tal razón el plazo prescriptorio es sustancialmente menor.

Como se puede colegir de los resultados, existen criterios bastante divididos, siendo necesario que exista un criterio uniforme con el fin de velar por la seguridad jurídica de las partes procesales. En la investigación, se han expuesto criterios a favor de la excepción de prescripción deducida por la empresa usuaria, teniéndose en cuenta que la ley no tiene una regulación específica al respecto. Debiendo considerarse que, el trabajador, puede aprovecharse de un evidente vacío legal, para poder justificarse los principios de “no distinguir donde la ley no lo hace” o el de “la prohibición de aplicar analogía para restringir derechos”, lo cual evidentemente afecta los principios de seguridad jurídica y de legalidad.

Es por ello que, exigirle a la empresa usuaria (no empleador) el pago de los beneficios sociales después de seis, ocho o veinte años, de haber terminado su destaque en la empresa usuaria, pone en desprotección a la empresa usuaria, atentando también contra regulación de la excepción de prescripción.

4.2.2. Objetivo 02: Analizar la figura de la excepción de prescripción extintiva de la acción en la intermediación laboral.

(Pacheco Zerga, 2009) Señala que la prescripción es una institución que se crea debido a la exigencia de la seguridad jurídica, teniendo como finalidad impedir que ciertos derechos permanezcan indefinidamente en el tiempo, además surge también como una norma que sanciona la negligencia en pro de la seguridad jurídica. Básicamente regula relaciones bilaterales, es decir entre empleador y trabajador, en donde a quien le corresponde interponer la prescripción es al empleador, se tiene también que la prescripción se computa a partir del día siguiente que se extinguió el vínculo laboral.

Lo antes mencionado, también es un fundamento usado por los jueces para desestimar la prescripción deducida por la empresa usuaria, refiriendo que la única empresa legitimada para deducir la prescripción es la empleadora es decir la empresa de servicio o intermediadora, ya que existe una relación directa y contractual entre el trabajador y la empresa de servicio.

La presente investigación, tiene como eje principal la excepción de prescripción deducida por la empresa usuaria como responsable solidario, en los procesos de intermediación laboral. Siendo evidente que se estaría tratando de una relación trilateral (empresa de servicio, empresa usuaria y trabajador), y como ya se ha venido mencionando en el punto anterior, no hay una regulación respecto a la prescripción en figuras trilaterales como la intermediación laboral.

“El criterio jurisdiccional que desestima la excepción de prescripción extintiva de la acción deducida por empresas usuarias en los procesos seguidos con empresas de intermediación y su incidencia en los principios de seguridad jurídica y principio de legalidad”

En las resoluciones analizadas, los jueces que están a favor de la prescripción en relaciones trilaterales manifiestan que si bien es cierto la prescripción otorga una tutela a los trabajadores, ello no quiere decir que sean inmunes y que sus derechos sean imprescriptibles, ya que es necesario que el ordenamiento jurídico prevea un plazo de exigibilidad.

Es preciso señalar que, la empresa usuaria estaría en una situación de dependencia, ya que tendría que esperar que el trabajador que fue destacado a su empresa termine su vínculo laboral con la empresa de servicio o intermediación, para poder empezar a contabilizar su plazo de prescripción.

Así mismo, debe tenerse en cuenta que, la empresa usuaria no podría conocer el término de dicha relación laboral, debido a que es un tercero ajeno a la relación jurídico material y tendría que vivir en zozobra de saber *“la fecha de cese de un trabajador que le prestó servicios por destaque, por un breve o largo tiempo, pese a no tener ningún contacto o vinculación contractual con éste y aun cuando hayan podido transcurrir más de cuatro años desde la culminación de la ocurrencia del destaque.”*- obtenido de las resoluciones analizadas.

4.2.3. Objetivo 03: Analizar la figura de la intermediación laboral y la responsabilidad solidaria de la empresa usuaria.

(Prieto Bustos, 2009) señala que la intermediación, ha tenido una evolución progresiva en Latinoamérica, la intermediación laboral tiene una

“El criterio jurisdiccional que desestima la excepción de prescripción extintiva de la acción deducida por empresas usuarias en los procesos seguidos con empresas de intermediación y su incidencia en los principios de seguridad jurídica y principio de legalidad”

composición trilateral, es decir está compuesta por el trabajador, empresa intermediaria y empresa usuaria. Así mismo, hace énfasis manifestando que la intermediación requiere tener una regulación precisa en su estructura.

Siendo que, si la comparamos con nuestra regulación, existen vacíos legales dentro de propia ley de intermediación, por lo que es necesario que exista una regulación completa y específica.

Un punto importante en resaltar es la carta fianza, el autor (Huamán, 2015) refiere que la empresa intermediaria es quien otorga una carta fianza a la empresa usuaria con el fin de garantizar que los trabajadores cumplan con sus obligaciones, sin embargo, si la carta fianza es insuficiente para cumplir con los pagos que le corresponden a los trabajadores, estos podrán demandar de manera solidaria a la empresa usuaria, pero solo son responsables por el tiempo en el cual fue destacado a la empresa usuaria.

Usualmente la relación laboral más común, es la bilateral, en donde solo participan empleador y trabajador; sin embargo, para la presente investigación, la relación laboral pertinente es la trilateral o triangular, en donde hay un tercero que se beneficia por el trabajo del trabajador y a la vez será quien pague por el servicio, pero el pago será al empleador, más no al trabajador; por lo que en este caso se estaría frente a una subcontratación.

“El criterio jurisdiccional que desestima la excepción de prescripción extintiva de la acción deducida por empresas usuarias en los procesos seguidos con empresas de intermediación y su incidencia en los principios de seguridad jurídica y principio de legalidad”

La ley de intermediación laboral en su artículo 25 hace referencia a la responsabilidad solidaria de manera muy breve, estableciendo que la empresa usuaria solo es responsable por el tiempo por el cual el trabajador fue destacado, en ese sentido considero que sería correcto señalar que la empresa usuaria puede deducir la excepción de prescripción, pero obviamente solo por el tiempo por el cual fue destacado, y el plazo se contaría desde el día siguiente del término del destaque a dicha empresa usuaria.

4.2.4. Objetivo 04: Analizar el Criterio Jurisdiccional que desestima la excepción de prescripción extintiva de la acción que deducen las empresas usuarias en los procesos que se siguen conjuntamente con las empresas de intermediación laboral.

Al respecto, se puede colegir de los resultados de las resoluciones analizadas, se evidencia que el 62% de los jueces de primera instancia declaran fundada la excepción de prescripción de la acción y un 38% las declara infundada; mientras que un 67% de jueces de segunda instancia declaran fundada la excepción de prescripción de la acción y un 33% las declara infundada.

Cabe mencionar que, al no existir una norma específica o un precedente vinculante que lo regule, la parte afecta por la decisión del juez, interpone un recurso de casación; siendo que, la mayoría de proceso de este tipo se encuentran aún en proceso, pero ahora en vía casatoria. Al respecto, como ya es bien conocido, nuestro Poder Judicial tiene una sobre carga de procesos, no pudiendo abastecerse, sumado a que los procesos laborales tienden a durar

“El criterio jurisdiccional que desestima la excepción de prescripción extintiva de la acción deducida por empresas usuarias en los procesos seguidos con empresas de intermediación y su incidencia en los principios de seguridad jurídica y principio de legalidad”

de 02 a 5 años aproximadamente, ahora debe agregarse una instancia más, sumándose más años, y generándose una extensión innecesaria del proceso, años que se pudieron evitar de existir una norma específica que la regule.

El criterio que desestima la excepción de prescripción de la acción, se ha fundamentado en que, la empresa usuaria no cumple directamente con el rol de empleador, sino que tiene la condición de obligada accidental o circunstancial, respecto a la empresa principal (intermediación); por lo que, la única empresa legitimada para excepcionar la prescripción extintiva de la acción es la empleadora, en este caso la empresa de intermediación (improcedente).

Por otro lado, se basan también en la interpretación literal de la norma, la misma que establece que el plazo de prescripción es de 4 años, contados desde la fecha del cese, al respecto los jueces contabilizan desde la fecha de cese con la empresa intermediadora, no teniendo en cuenta el fin del destaque con las empresas usuarias, bajo ese criterio, las empresas usuarias se encuentran expuestas resarcir de manera indeterminada a los trabajadores, así su destaque haya sido excediendo el plazo de 04 años.

4.2.5. Objetivo 05: Analizar el principio de Seguridad Jurídica y el principio de Legalidad.

De lo obtenido por medio de los instrumentos, los entrevistados manifestaron que los principios Constitucionales que se vulneran son: el Principio de

“El criterio jurisdiccional que desestima la excepción de prescripción extintiva de la acción deducida por empresas usuarias en los procesos seguidos con empresas de intermediación y su incidencia en los principios de seguridad jurídica y principio de legalidad”

Seguridad Jurídica, principio de Legalidad y principios como el de “no distinguir donde la ley no lo hace” o el de “la prohibición de aplicar analogía para restringir derechos”.

a. Principio de Seguridad Jurídica. -

(López Oliva, 2011) manifiesta que el principio de Seguridad jurídica es la certeza que tiene una persona respecto a la permanencia de su situación jurídica, siendo que no será modificada, sino solo por procedimientos regulares y conductos establecidos de manera clara. Así mismo hay autores como (Gonzales, 2016), quien refiere que esta figura tiene una doble manifestación: la certidumbre del Derecho y la eliminación de la arbitrariedad, teniendo como base la legalidad y la justicia.

Si bien es cierto, existe la Ley N° 27626 , la cual regula la figura de la intermediación laboral, esta no tiene una regulación amplia y específica respecto a la responsabilidad solidaria de la empresa usuaria; así mismo, es preciso recalcar que la Ley 27321 regula la Excepción de prescripción extintiva de la acción en el ámbito laboral, pero, solo para relaciones laborales bilaterales, más no relaciones laborales trilaterales, como a la que hacemos referencia en la presente investigación, en la que se observan tres partes: la empresa intermediadora, la empresa usuaria y el trabajador.

En ese sentido, (Campos, 2018) manifiesta que existe una sobre abundancia de normas, una contaminación legislativa, que conlleva a que los sujetos perciban las normas como menos vinculantes. En esa línea de ideas, es

“El criterio jurisdiccional que desestima la excepción de prescripción extintiva de la acción deducida por empresas usuarias en los procesos seguidos con empresas de intermediación y su incidencia en los principios de seguridad jurídica y principio de legalidad”

necesario resaltar que si existen normas; sin embargo, no están completas y no son lo suficientemente eficaces, generando que los sujetos de derecho no tengan una certeza, ni absoluta ni relativa, respecto a sus derechos. Además, se debe tener en cuenta que contar con un marco legal claro, conciso y que regule las figuras jurídicas necesarias sin dejar vacíos legales, ya que de lo contrario no se estaría garantizando el principio de seguridad jurídica.

Como bien se ha mencionado en líneas supra, hay leyes respecto a la intermediación laboral y respecto a la excepción de prescripción extintiva de la acción; sin embargo, estas tienen vacíos legales, que ya han sido mencionados en el párrafo anterior. Y si bien, no hay una regulación normativa adecuada o completa, el autor (Zavalas Egas, 2016) señala que los sistemas anglosajones refieren que la seguridad jurídica se consigue también con la costumbre de aplicar los precedentes judiciales, sin perjuicio de que exista o no el derecho escrito; aquello aplicado al caso en concreto devendría a que si bien no hay regulación específica escrita, se puede aplicar y tener en cuenta las sentencias o precedentes en donde se haya resuelto referente a la excepción de prescripción deducidas por las empresas usuarias.

Del análisis de las Resoluciones estudiadas para la muestra, se tiene que en las que se declaró fundada la excepción de prescripción, uno de los fundamentos que se basó en la Casación N° 1696-2012-La Libertad (El Peruano 30.04.2013), que en su Considerando Sexto, señala: “(...), *si bien una de las características esenciales de los derechos laborales es su*

“El criterio jurisdiccional que desestima la excepción de prescripción extintiva de la acción deducida por empresas usuarias en los procesos seguidos con empresas de intermediación y su incidencia en los principios de seguridad jurídica y principio de legalidad”

irrenunciabilidad, ello no implica otorgarles la condición de imprescriptibles, ya que el transcurso del tiempo, como sustento para extinguir relaciones obligacionales pendientes de pago, en virtud a que su titular no ejercitó los mecanismos necesarios para lograr su efectivización, obedece a un valor que importa, ya no sólo a los sujetos de la relación jurídico obligacional, sino a la sociedad en su conjunto, pues éste refuerza el valor de la seguridad jurídica, en tanto despeja toda estela de duda (incertidumbre) acerca de la exigibilidad de un derecho a lo largo de los años (eternamente), sancionando al accipiens que dejó (sea por negligencia, descuido o desinformación) transcurrir un determinado plazo sin reclamar el pago de su derecho, con la neutralización de su facultad de reclamarlo judicialmente, que convierte la obligación en una de carácter natural o moral, es decir no exigible judicialmente”.

b. Principio de Legalidad.

Respecto al principio de Legalidad, los entrevistados manifestaron que ese principio se vulnera ya que no existe una regulación adecuada que ayude a uniformizar un criterio jurisdiccional, se fundamentan a la vez en “está permitido todo aquello que no está prohibido”, es decir si no está prohibido la excepción de prescripción en las relaciones trilaterales; por lo tanto, estaría permitido y se declararía fundada la excepción deducida por la empresa usuaria.

“El criterio jurisdiccional que desestima la excepción de prescripción extintiva de la acción deducida por empresas usuarias en los procesos seguidos con empresas de intermediación y su incidencia en los principios de seguridad jurídica y principio de legalidad”

Sin embargo, el autor (García Ricci, 2011) separó al individuo que no funciona como órgano del Estado y al individuo que si funciona como órgano del Estado, con el fin de señalar que el primero puede hacer todo aquello que no está prohibido, mientras que el segundo en su calidad de órgano estatal solo le está permitido hacer aquello que le está autorizado; en ese sentido, el juez vendría a ser un individuo que obra como órgano del Estado y por lo tanto, al no existir una regulación específica respecto a la excepción de prescripción en las relaciones trilaterales, esta sería desestimada.

Criterio con el que estoy en desacuerdo, ya que se estaría haciendo una interpretación literal y arbitraria de la norma; siendo que, al seguir dicha literalidad, ponen en perjuicio a la empresa usuaria ya que al deducir una excepción de prescripción esta sería desestimada, poniendo a la empresa usuaria en vulnerabilidad total, desprotegiéndola de sus derechos, ya que como se sabe pasado el plazo de cuatro años, los derechos laborales prescriben.

A fin de tener una idea más clara y concisa se planteó el siguiente supuesto:
La empresa de servicio destacó a un trabajador a la empresa usuaria “A” por el periodo 2003-2006, luego destacó al mismo trabajador a otra empresa usuaria “B” por el periodo 2007-2014, siendo que en el 2014 termina su destaque para la empresa usuaria y a la vez cesa su destaque para la empresa de servicio. Después de un año, el trabajador demanda sus beneficios sociales a la empresa de servicio y por responsabilidad solidaria a las empresas

“El criterio jurisdiccional que desestima la excepción de prescripción extintiva de la acción deducida por empresas usuarias en los procesos seguidos con empresas de intermediación y su incidencia en los principios de seguridad jurídica y principio de legalidad”

usuarias A y B. Ante ello la empresa usuaria A plantea una excepción de prescripción, basándose en que solo es responsable del tiempo por el cual el trabajador fue destacado a su empresa, en ese sentido el cese laboral con la empresa A fue en el 2006, habiendo transcurrido 9 años desde el cese del trabajador.

Ante ello el juez tiene dos opciones, declarar fundada la excepción de prescripción o declararla infundada. Ahora teniendo en cuenta lo establecido por el autor García Ricci, el juez al ser un individuo que funciona como un órgano del Estado solo le estaría permitido hacer aquello que está autorizado, es decir solo resolvería basándose en lo prescrito en la norma, adoptado un criterio literal de las normas, en ese sentido desestimaría la excepción de prescripción planteada por la empresa usuaria, basándose en que la excepción de prescripción es solo para relaciones bilaterales y el único que puede interponerla es el empleador (es decir la empresa de servicio), más no la empresa usuaria.

De lo mencionado y discutido en los puntos a y b, se tiene que hay un evidente vacío en la normatividad laboral, respecto a la figura de la prescripción extintiva de la acción, siendo que no se estaría hablando del empleador quien vendría a ser el obligado principal (empresa de servicio); siendo que, sería la empresa usuaria quien por responsabilidad solidaria asumiría los mismos derechos que el obligado principal; en ese sentido exigirle a un tercero (empresa usuaria) una prestación solidaria después de más de cuatro años de

“El criterio jurisdiccional que desestima la excepción de prescripción extintiva de la acción deducida por empresas usuarias en los procesos seguidos con empresas de intermediación y su incidencia en los principios de seguridad jurídica y principio de legalidad”

haber terminado el destaque de sus servicios, significaría una desnaturalización de la figura de la excepción de prescripción de la acción, siendo que el propósito de dicha figura es brindar seguridad jurídica a la sociedad.

Por lo tanto, al desestimar la excepción de prescripción se estaría incurriendo en una responsabilidad ad infinitum, es decir ilimitada, lo cual constituiría un evidente abuso de derecho.

4.3. Conclusiones

- La Excepción de Prescripción Extintiva en la intermediación laboral, no tiene una regulación específica; ya que la Ley 27321, solo regula la prescripción en relaciones bilaterales, más no en relaciones trilaterales, lo cual desnaturaliza el propósito de la prescripción y los derechos se volverían imprescriptibles para la empresa usuaria.
- La Intermediación laboral, es una figura en donde existen tres partes: la empresa de servicio, la empresa usuaria y el trabajador, en donde el ultimo es destacado por periodos a la empresa usuaria, siendo que la empresa usuaria es responsable solidaria, pero solo por el periodo por el cual el trabajador fue destacado a su empresa.
- El Criterio Jurisdiccional que desestima la Excepción de Prescripción Extintiva que deducen las empresas usuarias en los procesos que se siguen

“El criterio jurisdiccional que desestima la excepción de prescripción extintiva de la acción deducida por empresas usuarias en los procesos seguidos con empresas de intermediación y su incidencia en los principios de seguridad jurídica y principio de legalidad”

conjuntamente con las empresas de intermediación laboral, vulnera principios constitucionales con el de Seguridad Jurídica y el de Legalidad.

- El principio de seguridad jurídica es la certeza que tiene el sujeto respecto sus derechos; sin embargo, este principio se estaría vulnerando, ya que la empresa usuaria al no tener legitimidad para deducir la prescripción viviría en la zozobra de saber la fecha en la que el trabajador extingue su vínculo laboral con la empresa de servicio.

- El principio de legalidad se vulnera ya que no existe una regulación adecuada que ayude a uniformizar un criterio jurisdiccional, se fundamentan a la vez en “está permitido todo aquello que no está prohibido”, es decir si no está prohibido la excepción de prescripción en las relaciones trilaterales; por lo tanto, estaría permitido y se declararía fundada la excepción deducida por la empresa usuaria.

REFERENCIAS

- Arrázola Jaramillo, F. (2014). *El concepto de seguridad jurídica, elementos y amenazas ante la crisis de la ley como fuente del derecho*. Lima: Universidad de los Andes.
- Arriola Ascorbe, R. E., & Rivera Castañeda, D. (2015). *Responsabilidad solidaria en procesos de tercerización*. Pimentel: USS.
- Campos, M. (2018). *Más normas, menos seguridad: El Principio de Seguridad Jurídica en todo proceso*. Lima: PUCP.
- Chira Rivero, G. E. (2017). *La Precarización Laboral y el fraude y la simulación en la tercerización como productos de una inadecuada regulación*. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Colomer Henandez, I. (2003). *La Motivación de las sentencias: sus exigencias constitucionales y legales*. Valencia: Tiran lo Blanch.
- Cornejo Vargas, C. (S/f). *Algunos apuntes sobre la prescripción laboral en la experiencia legislativa y jurisdiccional peruana*. Lima: Themis.
- Criollo Arce, Y. (2019). *Ausencia de criterios uniformes para la fijación de la pena*. Lima: Federico Villareal.
- Fabian Muncibay, J. A. (2016). *Responsabilidad en las obligaciones derivadas de las actividades de intermediación laboral (Tesis de maestría)*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- Garcia Ricci, D. (2011). *Estado de Derecho y Principio de Legalidad*. México: ISBN.
- Gonzales, E. (2016). *El Principio de Seguridad Jurídica*. Salamanca: Cedam.
- Galindo Zaragoza, F. (1990). *Jueces y Democracia: criterios para una actividad judicial democrática*. España: VII.
- Galvez Molina, J. A. (2014). *La intermediación laboral y el deterioro del nivel de ingresos de los trabajadores del sector público en la ciudad de Ayacucho*. Ayacucho: U. San Cristobal de Huamanga.
- Garrido Gómez, M. (2009). *La predecibilidad de las decisiones judiciales*. Alcalá: Ius Et Praxis.
- Huamán, V. R. (2015). *Intermediación Laboral*. Tarapoto: Universidad Nacional de San Martín.
- Igartua Salaverría, J. (2006). *El sometimiento del Juez a la ley, la certeza y la fuerza vinculante de la doctrina del tribunal supremo*. España: Universidad del País Vasco.
- Londoño Lázaro, M. C. (2010). *El principio de legalidad y el control de convencionalidad de las leyes: confluencias y perspectivas en el pensamiento de la Corte Interamericana de Derechos Humanos*. Mexico: ISSN.
- López Oliva, J. (2011). La Consagración del Principio de Seguridad Jurídica como consecuencia de la Revolución Francesa de 1789. *Prolegómenos - Derechos y Valores*, 121-134.

“El criterio jurisdiccional que desestima la excepción de prescripción extintiva de la acción deducida por empresas usuarias en los procesos seguidos con empresas de intermediación y su incidencia en los principios de seguridad jurídica y principio de legalidad”

- Merino Merchán, F. (2017). *Principio de legalidad y justicia popular alternativa*. España: HYD.
- Navarrete Maldonado, A. (2018). *Tercerización e Intermediación Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Pacheco Zerga, L. (2009). *La prescripción de los derechos laborales: un estudio de la Jurisprudencia*. Piura: PIRHUA.
- Pardo Lalangui, M. d. (2015). *La prescripción de las acciones laborales frente a la disposición constitucional de irrenunciabilidad e intangibilidad de derechos del trabajador y la necesidad de regularlas en el Código de Trabajo" (Tesis de grado)*. Loja: Universidad Nacional de Loja.
- Pedro Sagues, P. (2014). *Jurisdicción constitucional y seguridad jurídica*. Lima: PUCP.
- Prieto Bustos, W. O. (2009). Intermediación Laboral. *Semestre Económico*, 35-58.
- Zavalas Egas, J. (2016). *Teoría de la Seguridad Jurídica*. Lima: PUCP.
- Putriano Rosas, C. (2018). Notas sobre la prescripción extintiva en el derecho laboral. En C. Putriano Rosas, *Soluciones Laborales* (págs. 202 - 206). Lima: Gaceta Laboral.
- Rivera Cervantes, F. (12 de Octubre de 2018). *El Peruano*. Obtenido de <https://elperuano.pe/suplementosflipping/juridica/709/web/pagina02.html>
- Rodriguez Arana, J. (2007). *Principio de seguridad jurídica y tecnica normativa*. Lima: Circulo de Derecho Administrativo.
- Rojas Chavez, A. M. (2004). *La intermediación laboral*. Mexico : Revista de Derecho .
- Rubio Correa, M. (2003). *La extinción de derechos y acciones en el Código Civil*. Lima: PUCP.
- Toyama Miyagusuku, J. (S/f). *Tercerización e Intermediación Laboral: Diferencias y Tendencias*. Lima: Derecho & Sociedad.

ANEXOS 01

ENTREVISTA DIRIGIDA A ABOGADOS ESPECIALIZADOS EN EL AREA LABORAL

Nombre completo:

Call:

1. ¿En su experiencia como abogado ha tenido algún caso en donde los trabajadores de una empresa de intermediación laboral han demandado sus beneficios sociales a la empresa de Intermediación Laboral y de manera solidaria también a la Empresa Usuaría?

Si () No ()

2. ¿En su experiencia como abogado ha tenido algún caso en donde la empresa Usuaría interponga excepción de Prescripción de la Acción, pero solo por el periodo en el cual el trabajador fue destacado a su empresa?

Si () No ()

3. En el supuesto que: “En un proceso laboral, un trabajador demande sus beneficios sociales a la empresa de intermediación laboral y por responsabilidad solidaria a las Empresas Usuarias “A”, “B” y “C” donde fue destacado durante todo su record laboral; debiendo tenerse en cuenta que el trabajador fue destacado a la empresa usuaria “A” hace más de 5 años y hace pocos meses terminó su vínculo laboral con la empresa intermediadora. Teniendo en cuenta lo antes mencionado, la empresa usuaria “A” interpone un recurso de excepción de prescripción extintiva de la acción, basado en que el plazo para reclamar los derechos laborales por el periodo en el que el trabajador fue destacado ya prescribió”.

¿Cómo considera Ud. que debe resolver el juez la excepción de prescripción extintiva de la acción planteada por la empresa usuaria? ¿Fundada o Infundada? ¿Por qué?

“El criterio jurisdiccional que desestima la excepción de prescripción extintiva de la acción deducida por empresas usuarias en los procesos seguidos con empresas de intermediación y su incidencia en los principios de seguridad jurídica y principio de legalidad”

4. Se analizaron diversas resoluciones, evidenciándose que hay un criterio dividido, pues hay jueces que resuelven fundada la excepción de prescripción extintiva de la acción, así como hay jueces que las declaran infundadas.

¿Considera usted que al no existir un criterio uniforme al respecto se estaría vulnerando los principios constitucionales de Seguridad Jurídica y de Legalidad?

¿Por qué?

5. ¿Considera Ud. que la legislación peruana, en la Ley de Intermediación Laboral N° 27626, garantiza plenamente los derechos de los trabajadores destacados y de las empresas usuarias, al no regularse de manera específica la responsabilidad solidaria de la empresa usuaria al deducir la excepción de prescripción extintiva de la acción?

¿Por qué?

“El criterio jurisdiccional que desestima la excepción de prescripción extintiva de la acción deducida por empresas usuarias en los procesos seguidos con empresas de intermediación y su incidencia en los principios de seguridad jurídica y principio de legalidad”

ENTREVISTA DIRIGIDA A ABOGADOS ESPECIALIZADOS EN EL AREA
LABORAL

Nombre completo: JOSÉ ANTONIO RODRÍGUEZ VIERA
Call: CAL: 47596

1. ¿En su experiencia como abogado ha tenido algún caso en donde los trabajadores de una empresa de intermediación laboral han demandado sus beneficios sociales a la empresa de Intermediación Laboral y de manera solidaria también a la Empresa Usuaría?

Si (X) No ()

2. ¿En su experiencia como abogado ha tenido algún caso en donde la empresa Usuaría interponga excepción de Prescripción de la Acción, pero solo por el periodo en el cual el trabajador fue destacado a su empresa?

Si (X) No ()

3. En el supuesto que: “En un proceso laboral, un trabajador demande sus beneficios sociales a la empresa de intermediación laboral y por responsabilidad solidaria a las Empresas Usuarías “A”, “B” y “C” donde fue destacado durante todo su record laboral; debiendo tenerse en cuenta que el trabajador fue destacado a la empresa usuaria “A” hace más de 5 años y hace pocos meses terminó su vínculo laboral con la empresa intermediadora. Teniendo en cuenta lo antes mencionado, la empresa usuaria “A” interpone un recurso de excepción de prescripción extintiva de la acción, basado en que el plazo para reclamar los derechos laborales por el periodo en el que el trabajador fue destacado ya prescribió”.

¿Cómo considera Ud. que debe resolver el juez la excepción de prescripción extintiva de la acción planteada por la empresa usuaria? ¿Fundada o Infundada? ¿Por qué?

SI EL CONTRATO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL ENTRE USUARIA Y SERVICIOS CUMPLEN CON LOS SUPUESTOS: TEMPORALIDAD, COMPLEMENTARIEDAD Y ESPECIALIZACIÓN; ENTONCES, ANTE UNA SITUACIÓN ASÍ, CONSIDERO LA EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN EXTINTIVA DE LA ACCIÓN.


José Antonio Rodríguez Viera
ABOGADO
CAL 47596

“El criterio jurisdiccional que desestima la excepción de prescripción extintiva de la acción deducida por empresas usuarias en los procesos seguidos con empresas de intermediación y su incidencia en los principios de seguridad jurídica y principio de legalidad”

4. Se analizaron diversas resoluciones, evidenciándose que hay un criterio dividido, pues hay jueces que resuelven fundada la excepción de prescripción extintiva de la acción, así como hay jueces que las declaran infundadas.

¿Considera usted que al no existir un criterio uniforme al respecto se estaría vulnerando los principios constitucionales de Seguridad Jurídica y de Legalidad?

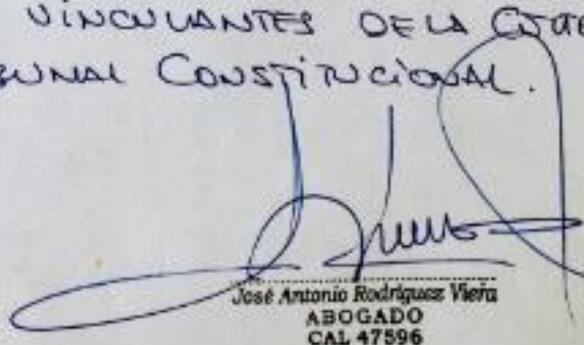
¿Por qué?

RELATIVO; AL ENTENDER QUE LA SEGURIDAD JURÍDICA EN LA PRESCRIPCIÓN EXTINTIVA NO OPERA POR LA "VOLUNTAD" DEL TRABAJADOR, SINO POR UN MANDATO DE LA NORMA QUE SANCIONA SU NEGLIGENCIA EN POS DE LA SEGURIDAD JURÍDICA.

5. ¿Considera Ud. que la legislación peruana, en la Ley de Intermediación Laboral N° 27626, garantiza plenamente los derechos de los trabajadores destacados y de las empresas usuarias, al no regularse de manera específica la responsabilidad solidaria de la empresa usuaria al deducir la excepción de prescripción extintiva de la acción?

¿Por qué?

ME PARECE QUE NO ES NECESARIO MODIFICAR LA LEY 27626; RECORDEMOS QUE LOS DERECHOS LABORALES EN PERÚ SON SUPLENAMENTE TUTELADOS POR SUS PRINCIPIOS Y SENTENCIAS VINCULANTES Y NO VINCULANTES DE LA CORTE SUPREMA Y EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL.


José Antonio Rodríguez Viera
ABOGADO
CAL 47596

**ENTREVISTA DIRIGIDA A ABOGADOS ESPECIALIZADOS EN EL AREA
LABORAL**

Nombre completo: Alvaro Manuel Mendoza Agramonte

Call: 1418

1. ¿En su experiencia como abogado ha tenido algún caso en donde los trabajadores de una empresa de intermediación laboral han demandado sus beneficios sociales a la empresa de Intermediación Laboral y de manera solidaria también a la Empresa Usuaria?

Si () No (X)

2. ¿En su experiencia como abogado ha tenido algún caso en donde la empresa Usuaria interponga excepción de Prescripción de la Acción, pero solo por el periodo en el cual el trabajador fue destacado a su empresa?

Si () No (X)

3. En el supuesto que: “En un proceso laboral, un trabajador demande sus beneficios sociales a la empresa de intermediación laboral y por responsabilidad solidaria a las Empresas Usuarias “A”, “B” y “C” donde fue destacado durante todo su record laboral; debiendo tenerse en cuenta que el trabajador fue destacado a la empresa usuaria “A” hace más de 5 años y hace pocos meses terminó su vínculo laboral con la empresa intermediadora. Teniendo en cuenta lo antes mencionado, la empresa usuaria “A” interpone un recurso de excepción de prescripción extintiva de la acción, basado en que el plazo para reclamar los derechos laborales por el periodo en el que el trabajador fue destacado ya prescribió”.

¿Cómo considera Ud. que debe resolver el juez la excepción de prescripción extintiva de la acción planteada por la empresa usuaria? ¿Fundada o Infundada? ¿Por qué?

Infundada, Ya que el plazo de prescripción se contabiliza desde el cese del trabajador con la empresa, en este caso los 4 años deben contarse desde que el trabajador termino su vínculo laboral con la empresa intermediadora.

“El criterio jurisdiccional que desestima la excepción de prescripción extintiva de la acción deducida por empresas usuarias en los procesos seguidos con empresas de intermediación y su incidencia en los principios de seguridad jurídica y principio de legalidad”

4. Se analizaron diversas resoluciones, evidenciándose que hay un criterio dividido, pues hay jueces que resuelven fundada la excepción de prescripción extintiva de la acción, así como hay jueces que las declaran infundadas.

¿Considera usted que al no existir un criterio uniforme al respecto se estaría vulnerando los principios constitucionales de Seguridad Jurídica y de Legalidad?

¿Por qué?

No, porque son criterios jurisdiccionales y sujetos a interpretación.

5. ¿Considera Ud. que la legislación peruana, en la Ley de Intermediación Laboral N° 27626, garantiza plenamente los derechos de los trabajadores destacados y de las empresas usuarias, al no regularse de manera específica la responsabilidad solidaria de la empresa usuaria al deducir la excepción de prescripción extintiva de la acción?

¿Por qué?

No garantiza, por ello son tan cuestionables muchas sentencias sobre beneficios sociales y responsabilidad solidaria entre la empresa intermediaria y la que goza de los servicios del trabajador

ENTREVISTA DIRIGIDA A ABOGADOS ESPECIALIZADOS EN EL AREA

LABORAL

Nombre completo: JORGE FELIPE DE LA ROSA GONZALEZ OTOYA

Call: 707

1. ¿En su experiencia como abogado ha tenido algún caso en donde los trabajadores de una empresa de intermediación laboral han demandado sus beneficios sociales a la empresa de Intermediación Laboral y de manera solidaria también a la Empresa Usuaria?

Si (x) No ()

2. ¿En su experiencia como abogado ha tenido algún caso en donde la empresa Usuaria interponga excepción de Prescripción de la Acción, pero solo por el periodo en el cual el trabajador fue destacado a su empresa?

Si (x) No ()

3. En el supuesto que: “En un proceso laboral, un trabajador demande sus beneficios sociales a la empresa de intermediación laboral y por responsabilidad solidaria a las Empresas Usuarias “A”, “B” y “C” donde fue destacado durante todo su record laboral; debiendo tenerse en cuenta que el trabajador fue destacado a la empresa usuaria “A” hace más de 5 años y hace pocos meses terminó su vínculo laboral con la empresa intermediadora. Teniendo en cuenta lo antes mencionado, la empresa usuaria “A” interpone un recurso de excepción de prescripción extintiva de la acción, basado en que el plazo para reclamar los derechos laborales por el periodo en el que el trabajador fue destacado ya prescribió”.

¿Cómo considera Ud. que debe resolver el juez la excepción de prescripción extintiva de la acción planteada por la empresa usuaria? ¿Fundada o Infundada? ¿Por qué?

Fundada en relación a la empresa usuaria (la prescripción se computa a partir de la fecha de la culminación del destaque) e infundada en relación a la empresa de servicios (la prescripción se computa a partir del momento del cese del trabajador de la empresa de servicios), según ley 27321.

“El criterio jurisdiccional que desestima la excepción de prescripción extintiva de la acción deducida por empresas usuarias en los procesos seguidos con empresas de intermediación y su incidencia en los principios de seguridad jurídica y principio de legalidad”

4. Se analizaron diversas resoluciones, evidenciándose que hay un criterio dividido, pues hay jueces que resuelven fundada la excepción de prescripción extintiva de la acción, así como hay jueces que las declaran infundadas.

¿Considera usted que al no existir un criterio uniforme al respecto se estaría vulnerando los principios constitucionales de Seguridad Jurídica y de Legalidad?

¿Por qué? No es cuestión de criterios. Deben aplicarse las leyes que regulan tanto la intermediación laboral como la ley específica sobre Prescripción.

5. ¿Considera Ud. que la legislación peruana, en la Ley de Intermediación Laboral N° 27626, garantiza plenamente los derechos de los trabajadores destacados y de las empresas usuarias, al no regularse de manera específica la responsabilidad solidaria de la empresa usuaria al deducir la excepción de prescripción extintiva de la acción?
- ¿Por qué? Desde mi punto de vista, la regulación sobre la responsabilidad solidaria existe. Lo que debe buscarse es una mayor fiscalización durante la vigencia de la relación contractual entre la empresa usuaria y la empresa de servicios, tanto por parte de la misma empresa usuaria (al ser solidariamente responsable) , como también por parte de la SUNAFIL.

**ENTREVISTA DIRIGIDA A ABOGADOS ESPECIALIZADOS EN EL AREA
LABORAL**

Nombre completo: Carlos Manuel Cipriano Otiniano

Call: 9578

1. ¿En su experiencia como abogado ha tenido algún caso en donde los trabajadores de una empresa de intermediación laboral han demandado sus beneficios sociales a la empresa de Intermediación Laboral y de manera solidaria también a la Empresa Usuaría?

Si () No ()

2. ¿ En su experiencia como abogado ha tenido algún caso en donde la empresa Usuaría interponga excepción de Prescripción de la Acción, pero solo por el periodo en el cual el trabajador fue destacado a su empresa?

Si () No ()

3. En el supuesto que: “En un proceso laboral, un trabajador demande sus beneficios sociales a la empresa de intermediación laboral y por responsabilidad solidaria a las Empresas Usuarias “A”, “B” y “C” donde fue destacado durante todo su record laboral; debiendo tenerse en cuenta que el trabajador fue destacado a la empresa usuaria “A” hace más de 5 años y hace pocos meses terminó su vínculo laboral con la empresa intermediadora. Teniendo en cuenta lo antes mencionado, la empresa usuaria “A” interpone un recurso de excepción de prescripción extintiva de la acción, basado en que el plazo para reclamar los derechos laborales por el periodo en el que el trabajador fue destacado ya prescribió”.

¿Cómo considera Ud. que debe resolver el juez la excepción de prescripción extintiva de la acción planteada por la empresa usuaria? ¿Fundada o Infundada? ¿Por qué?

La excepción debe ser declarada fundada, ya que se debe tener en cuenta que el vínculo laboral entre la empresa usuaria y el trabajador culmina con el fin del destaque en su empresa, siendo que desde ahí se debe contabilizar el periodo para la prescripción.

“El criterio jurisdiccional que desestima la excepción de prescripción extintiva de la acción deducida por empresas usuarias en los procesos seguidos con empresas de intermediación y su incidencia en los principios de seguridad jurídica y principio de legalidad”

4. Se analizaron diversas resoluciones, evidenciándose que hay un criterio dividido, pues hay jueces que resuelven fundada la excepción de prescripción extintiva de la acción, así como hay jueces que las declaran infundadas.

¿Considera usted que al no existir un criterio uniforme al respecto se estaría vulnerando los principios constitucionales de Seguridad Jurídica y de Legalidad?

¿Por qué?

Sí, porque se supone que las partes procesales deben tener por lo menos indicios de certeza o alguna perspectiva de la manera en que se resolverá su caso, entonces al no existir un criterio uniforme respecto a una figura jurídica específica, se está generando, una suerte de inseguridad jurídica para la parte accionante.

5. ¿Considera Ud. que la legislación peruana, en la Ley de Intermediación Laboral N° 27626, garantiza plenamente los derechos de los trabajadores destacados y de las empresas usuarias, al no regularse de manera específica la responsabilidad solidaria de la empresa usuaria al deducir la excepción de prescripción extintiva de la acción?

¿Por qué?

Considero que la Ley 27626, deja algunos vacíos legales, como este. Vacíos que generan controversia y deben ser especificados.

**ENTREVISTA DIRIGIDA A ABOGADOS ESPECIALIZADOS EN EL AREA
LABORAL**

Nombre completo: YOLANDA DEL MILAGRO MENDOZA AGRAMONTE

Call: 4925

1. ¿En su experiencia como abogado ha tenido algún caso en donde los trabajadores de una empresa de intermediación laboral han demandado sus beneficios sociales a la empresa de Intermediación Laboral y de manera solidaria también a la Empresa Usuaria?

Si (X) No ()

2. ¿ En su experiencia como abogado ha tenido algún caso en donde la empresa Usuaria interponga excepción de Prescripción de la Acción, pero solo por el periodo en el cual el trabajador fue destacado a su empresa?

Si () No (X)

3. En el supuesto que: “En un proceso laboral, un trabajador demande sus beneficios sociales a la empresa de intermediación laboral y por responsabilidad solidaria a las Empresas Usuarias “A”, “B” y “C” donde fue destacado durante todo su record laboral; debiendo tenerse en cuenta que el trabajador fue destacado a la empresa usuaria “A” hace más de 5 años y hace pocos meses terminó su vínculo laboral con la empresa intermediadora. Teniendo en cuenta lo antes mencionado, la empresa usuaria “A” interpone un recurso de excepción de prescripción extintiva de la acción, basado en que el plazo para reclamar los derechos laborales por el periodo en el que el trabajador fue destacado ya prescribió”.

¿Cómo considera Ud. que debe resolver el juez la excepción de prescripción extintiva de la acción planteada por la empresa usuaria? ¿Fundada o Infundada? ¿Por qué?

FUNDADA, PORQUE DEBE TENERSE EN CUENTA LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA, LA CUAL INDICA QUE LA EMPRESA USUARIA SOLO ES RESPONSABLE POR EL TIEMPO EN EL CUAL EL TRABAJADOR FUE DESTACADO A SU EMPRESA.

“El criterio jurisdiccional que desestima la excepción de prescripción extintiva de la acción deducida por empresas usuarias en los procesos seguidos con empresas de intermediación y su incidencia en los principios de seguridad jurídica y principio de legalidad”

4. Se analizaron diversas resoluciones, evidenciándose que hay un criterio dividido, pues hay jueces que resuelven fundada la excepción de prescripción extintiva de la acción, así como hay jueces que las declaran infundadas.

¿Considera usted que al no existir un criterio uniforme al respecto se estaría vulnerando los principios constitucionales de Seguridad Jurídica y de Legalidad?

¿Por qué?

SI, AL NO EXISTIR UN CRITERIO UNIFORME POR PARTE DE LOS JUECES, SE GENERAN CONFLICTOS RESPECTO A LA MANERA EN QUE SE RESUELVE; SIN EMBARGO DEBE TENERSE EN CUENTA QUE CADA JUEZ DEBE MOTIVAS DE MANERA ADECUADA SUS RESOLUCIONES, CON EL FIN DE JUSTIFICAR SUS RESPUESTAS.

5. ¿Considera Ud. que la legislación peruana, en la Ley de Intermediación Laboral N° 27626, garantiza plenamente los derechos de los trabajadores destacados y de las empresas usuarias, al no regularse de manera específica la responsabilidad solidaria de la empresa usuaria al deducir la excepción de prescripción extintiva de la acción?

¿Por qué?

LA LEY, DEJA MUCHO QUE DECIR, CONSIDERO QUE DEBE TENER UNA MEJOR REGULACIÓN. DEBE TENERSE EN CUENTA QUE LA LEY QUE REGULA LA TERCERIZACIÓN, ES MAS COMPLETA, YA QUE SI CONTEMPLA UN PERIODO DE PRESCRIPCIÓN PARA LA EMPRESA PRINCIPAL O USUARIA.

EN ESE SENTIDO, EN LA INTERRMEDIACIÓN TAMBIEN DEBE PLANTEARSE UN PERIODO ESPECIFICO PARA LA PRESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA USUARIA.

ENTREVISTA DIRIGIDA A ABOGADOS ESPECIALIZADOS EN EL AREA

LABORAL

Nombre completo: JHORDAN FRANCIS MÉNDEZ GOMEZ

Call: N° 9728

1. ¿En su experiencia como abogado ha tenido algún caso en donde los trabajadores de una empresa de intermediación laboral han demandado sus beneficios sociales a la empresa de Intermediación Laboral y de manera solidaria también a la Empresa Usuaria?

Si (x) No ()

2. ¿ En su experiencia como abogado ha tenido algún caso en donde la empresa Usuaria interponga excepción de Prescripción de la Acción, pero solo por el periodo en el cual el trabajador fue destacado a su empresa?

Si (x) No ()

3. En el supuesto que: “En un proceso laboral, un trabajador demande sus beneficios sociales a la empresa de intermediación laboral y por responsabilidad solidaria a las Empresas Usuarias “A”, “B” y “C” donde fue destacado durante todo su record laboral; debiendo tenerse en cuenta que el trabajador fue destacado a la empresa usuaria “A” hace más de 5 años y hace pocos meses terminó su vínculo laboral con la empresa intermediadora. Teniendo en cuenta lo antes mencionado, la empresa usuaria “A” interpone un recurso de excepción de prescripción extintiva de la acción, basado en que el plazo para reclamar los derechos laborales por el periodo en el que el trabajador fue destacado ya prescribió”.

¿Cómo considera Ud. que debe resolver el juez la excepción de prescripción extintiva de la acción planteada por la empresa usuaria? ¿Fundada o Infundada?

¿Por qué?

Considero que debe declararse fundada, pues de lo contrario se pierde por completo el sentido de los plazos establecidos por la ley para la prescripción de la acción petitionada, y bajo esta premisa se puede dejar carta libre a la impunidad de la

}

empresa tercerizadora, pues la empresa usuaria que resulta ser la más grande y por ende con más presencia en el tiempo, terminara asumiendo los compromisos laborales que directamente son responsabilidad de empresa tercerizadora.

4. Se analizaron diversas resoluciones, evidenciándose que hay un criterio dividido, pues hay jueces que resuelven fundada la excepción de prescripción extintiva de la acción, así como hay jueces que las declaran infundadas.

¿Considera usted que al no existir un criterio uniforme al respecto se estaría vulnerando los principios constitucionales de Seguridad Jurídica y de Legalidad?

¿Por qué?

El hecho de que existan diversos criterios sobre el tema materia entrevista, no resulta una flagrante violación a los principios que señalan, sin embargo la consecuencia de este divergente criterio si lo hace, en el sentido de que se puede estar avalando una conducta de impunidad en el incumplimiento de las obligaciones laborales y es en mi opinión el punto en donde se debe prestar atención.

5. ¿Considera Ud. que la legislación peruana, en la Ley de Intermediación Laboral N° 27626, garantiza plenamente los derechos de los trabajadores destacados y de las empresas usuarias, al no regularse de manera específica la responsabilidad solidaria de la empresa usuaria al deducir la excepción de prescripción extintiva de la acción?

¿Por qué?

Tanto si es o no es responsable solidario, la ley es la misma para todos, y bajo esa premisa, no se puede declarar fundada la excepción de prescripción extintiva de la acción, en procesos comunes donde se demanda directamente a una empresa y en los procesos materia de la presente entrevista se declare fundada, pues en este último caso, si estariamos hablando de una clara y flagrante transgresión a los principios constitucionales de Seguridad Jurídica y de Legalidad.


JHORDAN F. MÉNDEZ GÓMEZ
ABOGADO
CALL. N° 9728

ENTREVISTA DIRIGIDA A ABOGADOS ESPECIALIZADOS EN EL AREA
LABORAL

Nombre completo: JOSE CARLOS DAVID FORT CABRERA

Tel: 6224

1. ¿En su experiencia como abogado ha tenido algún caso en donde los trabajadores de una empresa de intermediación laboral han demandado sus beneficios sociales a la empresa de Intermediación Laboral y de manera solidaria también a la Empresa Usuaria?

Si (X) No ()

2. ¿En su experiencia como abogado ha tenido algún caso en donde la empresa Usuaria interponga excepción de Prescripción de la Acción, pero solo por el periodo en el cual el trabajador fue destacado a su empresa?

Si (X) No ()

3. En el supuesto que: “En un proceso laboral, un trabajador demande sus beneficios sociales a la empresa de intermediación laboral y por responsabilidad solidaria a las Empresas Usuarias “A”, “B” y “C” donde fue destacado durante todo su record laboral; debiendo tenerse en cuenta que el trabajador fue destacado a la empresa usuaria “A” hace más de 5 años y hace pocos meses terminó su vínculo laboral con la empresa intermediadora. Teniendo en cuenta lo antes mencionado, la empresa usuaria “A” interpone un recurso de excepción de prescripción extintiva de la acción, basado en que el plazo para reclamar los derechos laborales por el periodo en el que el trabajador fue destacado ya prescribió”.

¿Cómo considera Ud. que debe resolver el juez la excepción de prescripción extintiva de la acción planteada por la empresa usuaria? ¿Fundada o Infundada? ¿Por qué?

Pienso que debe declararse fundada, pues ya habría transcurrido el plazo de 04 años para reclamar beneficios sociales de manera directa con la empresa A.

“El criterio jurisdiccional que desestima la excepción de prescripción extintiva de la acción deducida por empresas usuarias en los procesos seguidos con empresas de intermediación y su incidencia en los principios de seguridad jurídica y principio de legalidad”

4. Se analizaron diversas resoluciones, evidenciándose que hay un criterio dividido, pues hay jueces que resuelven fundada la excepción de prescripción extintiva de la acción, así como hay jueces que las declaran infundadas.

¿Considera usted que al no existir un criterio uniforme al respecto se estaría vulnerando los principios constitucionales de Seguridad Jurídica y de Legalidad?

¿Por qué?

No se vulnera, pero debería haber ya un criterio uniforme, el tema da pie para que exista un precedente judicial a través de un pleno casatorio por ejemplo.

5. ¿Considera Ud. que la legislación peruana, en la Ley de Intermediación Laboral N° 27626, garantiza plenamente los derechos de los trabajadores destacados y de las empresas usuarias, al no regularse de manera específica la responsabilidad solidaria de la empresa usuaria al deducir la excepción de prescripción extintiva de la acción?

¿Por qué?

Si estuviese regulada de manera específica evitaría ya la posibilidad de predecir una estimación a la excepción de prescripción por el hecho que el inicio del cómputo cambiaría, sin embargo, no sería impedimento para que el demandado formule tal mecanismo de defensa. De igual forma, la tendencia es mayoritaria en rechazar la excepción.