

INTERMEDIACIÓN LABORAL: AGENCIAS DE COLOCACIÓN Y EMPRESAS DE SERVICIOS

En el artículo que continúa presentamos un análisis de dos aspectos específicos de la intermediación laboral: la mediación, tratando sobre las agencias de colocación; y la contrata, abarcando a las empresas de servicios temporales como complementarios según nuestra legislación.

El autor reflexiona sobre las regulaciones supranacional y nacional de las agencias de colocación y las empresas de servicios considerando especialmente las recientes reformas al decreto legislativo 728 introducidas por la ley 26513

Javier Neves Mujica

Profesor de derecho laboral en la Pontificia Universidad Católica del Perú y en la Universidad de Lima

Antonio Martín Valverde, cuando comenta la legislación española sobre la materia, denomina **intermediación** a un conjunto de fenómenos entre los cuales se cobijan tanto las agencias de colocación como lo que podríamos llamar, en el sentido más lato del término, la contrata; teniendo en común la presencia de un tercero entre los sujetos que son o serán parte de una relación laboral. La presencia de ese tercero es el punto de partida de todos los fenómenos interpositivos.

Inicialmente tenemos una relación laboral en la que clara y directamente se vinculan dos personas: una que ofrece su actividad subordinada a otra que la recibe, y esta última se encuentra en condiciones de utilizarla y por ello le retribuye. Luego, aparece un tercero tanto en la fase precontractual, esto es, en los períodos previos a la negociación del contrato o de negociación previos a la celebración del contrato, como en la fase de ejecución del contrato.

A continuación trataremos dos aspectos de la intermediación laboral: el primer tema, lo que Martín Valverde denomina mediación se remite a las agencias de colocación; y el segundo tema, lo que en nuestra terminología nacional, en virtud al decreto legislativo 728 –*ley de fomento del empleo*–, se llama empresas especiales o empresas de servicios.

AGENCIAS DE COLOCACIÓN

Siguiendo a Martín Valverde, nos encontramos con la institución llamada **mediación**; sobre ella, el autor tiene el siguiente concepto: “la mediación es la actividad desplegada por una persona natural o jurídica en razón de un contrato especialmente concertado a su efecto para facilitar la conclusión de un contrato por parte de otros sujetos”, es decir, dos individuos que tienen interés de llegar a un acuerdo entre ellos y constituir una relación, acuden a un tercero para que los aproxime: ésa vendría a ser la mediación que, en el campo de las relaciones laborales, se materializa mediante las agencias de colocación.

Según el convenio OIT 96 referido justamente a las agencias de colocación, éstas pueden ser clasificadas atendiendo a dos grandes criterios:

1. La naturaleza jurídica del titular de las agencias,
 - a) Agencias públicas.
 - b) Agencias privadas.
2. El carácter económico o no del servicio que las agencias prestan,
 - a) Agencias retribuidas, subdivididas a su vez en
 - i) Agencias retribuidas con finalidad lucrativa.
 - ii) Agencias retribuidas sin finalidad lucrativa.
 - b) Agencias no retribuidas.



LABORAL

Una **agencia retribuida** es como su nombre indica, naturalmente, aquella que recibe una contraprestación económica por la labor que cumple, y tendrá fin lucrativo la agencia retribuida en la

terminología de este convenio OIT 96 cuando la labor sea realizada con onerosidad y especulación, es decir, cuando la empresa o la agencia no pretenda simplemente la recuperación de los gastos administrativos ordinarios invertidos en la prestación de sus servicios sino, además, el logro de una ganancia; y tendrá fines no lucrativos cuando, en sentido inverso, a lo único que aspire es a la recuperación de los gastos efectuados para la realización de su actividad.

En el ordenamiento internacional, los convenios internacionales del trabajo se han ocupado de las agencias de colocación, tanto públicas como privadas.

En el caso de las **agencias públicas** básicamente este tema ha sido regulado por el convenio OIT 2 de 1919, de modo incidental y por el convenio 88 de 1948, de modo directo porque se refiere al servicio de empleo tanto público como gratuito. El primero no está ratificado por el Perú; en cambio el segundo, sí lo está.

La lógica de estas normas internacionales del trabajo es la de establecer sistemas nacionales de empleo que articulen un conjunto de oficinas del estado centralizadas y coordinadas que se dediquen justamente a la tarea de colocación de trabajadores, una tarea que para los usuarios se presenta como voluntaria y además de carácter gratuito.

En el tema de las **agencias privadas** existe el convenio OIT 34 de 1933 que fue revisado por el convenio OIT 69 de 1949.

El tema central de estos dos convenios internacionales de trabajo está constituido por las agencias retribuidas de colocación y, especialmente dentro de ellas, por las agencias que tienen finalidad lucrativa. No ha sido preocupación de las normas internacionales del trabajo la regulación de las agencias no retribuidas.

La regulación del convenio OIT 34 establecía que las agencias retribuidas con finalidad lucrativa debían suprimirse en el plazo de tres años desde la ratificación del convenio, período en el cual no podía establecerse ninguna nueva agencia y, además, debía vigilarse a las agencias existentes; asimismo, los costos de estas agencias, esto es, aquello que pueden cobrar por los servicios que prestan son costos fijos establecidos o determinados por una tarifa.

Respecto de las agencias retribuidas sin finalidad lucrativa el convenio OIT 34 establecía que deberían procurarse garantías para su buen funcionamiento, estableciendo un conjunto de controles como autorizaciones de funcionamiento, mecanismos de vigilancia y la fijación de tarifas para la determinación de los precios.

Como indicáramos, el convenio OIT 34 fue revisado por el convenio OIT 69, el cual constituye seguramente en el ordenamiento internacional un antecedente más o menos remoto, por la fecha en que se produce, de lo que hoy día llamamos flexibilización.

Con esta revisión de 1949, en lo referente a la supresión de las agencias de colocación retribuidas con finalidad lucrativa por un plazo de tres años señalado por el convenio original, se estableció una disyuntiva consistente en que cada ordenamiento nacional puede elegir entre suprimir progresivamente las agencias con fines lucrativos y reglamentar las demás, o reglamentar todas y ya no suprimir las agencias con finalidad lucrativa.

Además, en el caso que se optara por una supresión progresiva de las agencias no se determinaba ya un plazo sino más bien una condición: ello ocurriría cuando se hubiera establecido un servicio público de empleo, supuestamente un servicio eficiente que estuviera en condiciones de reemplazar a estas agencias privadas. Las demás reglas en materia de autorizaciones y vigilancias, es decir, todo lo que podríamos llamar controles, incluyendo las tarifas para fijar los precios y que no quedarán libres en el mercado se repiten en el convenio OIT 69.

En materia de **agencias de colocación públicas**, el convenio OIT 88 no ha sido luego desarrollado realmente por la legislación de menor rango. La *ley de organización y funciones* del Ministerio de Trabajo establece que algunos organismos se encargarán del control y reglamentación de las agencias con fines lucrativos –lo cual no ha

ocurrido– y, además, se realice una verdadera fiscalización sobre este tipo de entidades.

En lo que toca a las agencias de colocación privadas, especialmente aquellas que tienen finalidad lucrativa, nos encontramos con que el Perú ha creado una situación

que resulta lamentable porque si bien efectivamente ratificó el convenio OIT 34 de 1933 lo hizo en 1962 cuando ese convenio ya había sido revisado desde 1949 y, por consiguiente, no estaba abierto a ratificaciones, o sea que lo que se realizó fue un acto inútil desde el punto de vista jurídico. Con lo cual el Perú, en materia de agencias privadas de colocación no tiene norma alguna; el tema queda, por consiguiente, librado –tanto en el caso de las agencias con finalidad lucrativa como en las que no la tienen– a la libertad más plena de utilización por parte de los sujetos privados, pudiendo prestarse a abusos en perjuicio especialmente de los trabajadores.

EMPRESAS ESPECIALES O EMPRESAS DE SERVICIOS

Con relación a este aspecto, al cual llamaremos **contrata** utilizando sentido más lato del término, pensemos en la presencia de un tercero, ya no en la fase precontractual, sino en la ejecución de la relación laboral. Allí donde debería operar el principio de que existe una relación laboral entre quien presta un servicio y quien lo recibe y aprovecha aparece un tercero intermediario. Este tercero se configura en empleador desde el punto de vista formal; desde el punto de vista jurídico, asumiendo en verdad –como ha resaltado entre nosotros Isabel Herrera–, el lado pasivo del empleador, es decir, todas las cargas y responsabilidades y liberando de ellas a otro sujeto que es el empleador real (pero no así el empleador jurídico, el que tiene el lado activo). Buena parte de los poderes empresariales recaen efectivamente en este empleador real, con la salvedad, como nos lo ha recordado Fernando Valdés, del poder disciplinario.

No ha sido preocupación de las normas internacionales del trabajo la regulación de las agencias no retribuidas

El esquema entonces sería que el trabajador tiene un vínculo laboral establecido con una empresa, que nuestra legislación denomina *empresa de servicios*, que, sin embargo, destaca a este trabajador a otra empresa, que nuestra legislación denomina empresa usuaria existiendo entre *empresa usuaria* y empresa de servicio un contrato que en la terminología genérica de nuestro Código Civil vendría a constituir un contrato de prestación de servicios, pudiendo ser uno de locación de servicios o uno de obra.

Estas empresas especiales en nuestro ordenamiento pueden cumplir finalidades complementarias o finalidades temporales. Las llamadas empresas especiales en el decreto legislativo 728 son empresas de servicios complementarios o empresas de servicios temporales.

a) Las empresas de servicios complementarios tienen antecedentes en la ley 24514 y han generado una controversia bastante menor que las empresas de servicios temporales. Parece razonable, sobre todo en las perspectivas de las nuevas formas de organización de la producción y de la empresa propias del mundo contemporáneo, que todo el proceso productivo no se concentre en una empresa sino que ésta pueda derivar a otra, con la que tiene algún tipo de relación jurídica; parte de ese proceso productivo, especialmente las labores auxiliares o de apoyo a la tarea principal que esta empresa cumple.

b) Las empresas de servicios temporales, en cambio, no tenían antecedentes expresos en la ley 24514, han sido por primera vez expresamente recogidas en el decreto legislativo 728 y sí han generado una controversia muy grande. Ello radica en que su objeto principal es el suministro de personal y aquí puede ocurrir especialmente que la empresa con un escaso patrimonio, con una escasa organización empresarial suministre o proporcione personal a otro obteniendo ganancia entre la diferencia de lo que cobra esta empresa de servicios por el puesto del trabajador y lo que paga a ese trabajador por su trabajo, es decir, lucrando con esa ganancia.

Para entender claramente qué tipo de labores son las inherentes a las empresas de servicios temporales como a las empresas de servicios complementarios, estableceremos un esquema atendiendo a qué tipo de labores pueden llevarse a cabo en una empresa según los siguientes criterios:

- i) La relación entre la labor y el objeto social de la empresa
 - Labores principales, aquellas dirigidas directamente a la obtención del fin productivo.
 - Labores secundarias, aquellas que apoyan la ejecución de las labores principales.
- ii) La duración de la labor
 - Labores permanentes, aquellas que se realizan, como su nombre indica, de modo constante en la empresa.
 - Labores temporales, aquellas que pretenden atender tanto aumentos de la producción imprevistos como sustituciones de trabajadores permanentes que, por alguna circunstancia se encuentran con el vínculo laboral suspendido.

Atendiendo al esquema elaborado diremos que las empresas de servicios complementarios definidas por el artículo 172 del D. Leg. 728 realizarían tareas secundarias de necesidad permanente o temporal, o sea que el elemento que las empresas de naturaleza complementaria privilegiarían sería el de la naturaleza de la tarea dentro de la finalidad productiva de la empresa, prescindiendo por completo de la duración de la tarea, sea ésta permanente o temporal. En sentido contrario y siguiendo al ar-

tículo 165 de este mismo D. Leg. N° 728, las empresas de servicios temporales privilegian el elemento duración de la labor y permiten realizar a las empresas sólo labores de tipo temporal, prescindiendo de la inserción de esa labor dentro del objeto social de la empresa, fuera principal o secundaria; por consiguiente, en este esquema de criterios dobles de clasificación, a las empresas de servicios complementarios le interesaría que la labor no sea principal, que sea sólo secundaria sin interesarle la duración, mientras que a las empresas de servicios temporales les interesaría que la labor sea temporal sin interesarles que sean principales o secundarias.

En el conjunto de nuestra legislación especialmente en el D. Leg. 728 las empresas de servicio podrían ser sociedades mercantiles o podrían ser cooperativas de trabajadores. Si bien nuestra legislación distingue las empresas de servicio de las cooperativas de trabajadores, en verdad unas y otras realizan la misma función. Cuando las empresas de servicio se constituyen como sociedades mercantiles, su finalidad lucrativa es evidente; en cambio, cuando las empresas de servicios se constituyen como cooperativas de trabajadores lo que pretenden en la terminología de la *ley general de cooperativas* es servir de fuente de trabajo para sus asociados. Es el criterio que distingue a una cooperativa de trabajadores de una cooperativa de usuarios. Una cooperativa de usuarios es fuente de servicios para sus asociados en tanto una cooperativa de trabajadores es fuente de trabajo para sus asociados.

Es necesario señalar que la controversia genérica que se presenta respecto de todas las empresas de servicio se acentúa en el caso de las cooperativas de trabajadores. ¿Por qué razón? Porque, si bien todas las empresas de servicio –especialmente las temporales–, ya reúnen dos elementos que hacen que debieran ser miradas con especial cuidado, que son la **intermediación** por un lado, que es una excepción a la regla de una relación clara y directa entre quien ofrece un servicio y quien lo aprovecha, y la **temporalidad** que es también, en aquellos sistemas en los cuales se reconoce la estabilidad laboral de entrada –como en el nuestro–, una excepción a la regla de la preferencia por la contratación permanente sobre la temporal; en el caso de las cooperativas de trabajadores existe un rasgo adicional que es la **marginalidad**. Las cooperativas de trabajadores no son modalidades empresariales que nuestro ordenamiento haya intentado fomentar desde hace mucho tiempo, entonces resulta, por decir lo menos, sospechoso que en el marco de un régimen neoliberal se suscite un repentino interés por esta forma empresarial muy alejada de los criterios que inspiraron su surgimiento simplemente porque puede convertirse en un eficiente instrumento de flexibilización de las relaciones laborales o, más bien, de desnaturalización total de estas relaciones laborales.

El riesgo en común en el caso de las empresas de servicio, tanto las temporales como las complementarias, tanto las empresas mercantiles como las cooperativas, ha sido señalado también por Fernando Valdés y es el de llegar a una situación en la cual se constituye una empresa de ser-



LABORAL

vicios que, en verdad, es más aparente que real, con la finalidad de ocultar a un verdadero empresario que quiere dejar a salvo su patrimonio. Esta empresa de servicio de existencia, muchas veces

más aparente que real, podría no tener una vida efectiva, podría no tener un patrimonio efectivo y podrían luego los trabajadores que tienen vínculo formal con ella, quedar desamparados ante la eventualidad de una insolvencia de esta empresa. Además, lo ha recordado también Fernando Valdés, estas empresas de servicios, hablando nuevamente en términos genéricos, pueden perjudicar a los trabajadores en dos niveles. Tanto en materia de derechos –individuales atendiendo a que normalmente las remuneraciones que reciben los trabajadores de las empresas de servicios son inferiores a las que reciben los trabajadores que realizan actividades idénticas en las empresas usuarias–, como el tema de los derechos colectivos, donde estos trabajadores, desprovistos de una garantía de permanencia en su empleo, tienen temor de afiliarse y de ejercer efectivamente los derechos inherentes a la libertad sindical.

Aquí llegaríamos a un nuevo concepto, también presentado por Antonio Martín Valverde, que es el de **interposición**. Una empresa de servicio inicialmente lícita que no reúna los requisitos establecidos por la legislación para constituirse y funcionar contratando con terceros la provisión de servicios, vendría a ser un fenómeno interpositorio porque aparecería como un contratante fingido en medio de dos contratantes reales para ocultar la identidad de uno de estos contratantes. La interposición en materia laboral podría suceder respecto del trabajador o podría suceder respecto del empleador. El tema al cual hacemos referencia ahora es una interposición respecto del empleador. Podríamos imaginar casos en los cuales hubiera interposición respecto del trabajador es decir, que la persona del trabajador fuera aparente, escondiendo a un verdadero trabajador, un supuesto extraño pero posible, en casos en que la legislación estableciera prohibiciones, incompatibilidades, en definitiva, impedimentos a una persona para celebrar un contrato de trabajo, esta persona lo celebre oculta bajo la apariencia de un tercero, un verdadero testaferro que tendría formalmente el vínculo jurídico-laboral con el empleador. Ese no es tema del cual nos vamos a ocupar sino el tema de la interposición respecto a la persona del empleador.

Es empleador real aquel que está aprovechando efectivamente el trabajo de los trabajadores, sin embargo, se enmascara bajo la apariencia de un empleador ficticio para obtener una serie de liberaciones, cargas y responsabilidades que el ordenamiento le imputaría. Definitivamente estamos ante lo que podría calificarse, en rigor, como un caso de **fraude a la ley**. Es decir, una persona se ampara bajo una ley 01 llamada **ley de cobertura**, la cual es formalmente válida lográndose eludir la aplicación de una ley 02 llamada **ley defraudada** que establece la aplicación imperativa de un ordenamiento protector de los derechos de los trabajadores. Si estamos ante un fenómeno de fraude, el mecanismo para superarlo es preferir a la ley

defraudada por sobre la ley de cobertura, desenmascarando a esta última. El principio específico del derecho del trabajo que permitiría realizar esta operación es el **principio de la primacía de la realidad** (cuando haya desencuentro en lo que aparezca en el documento y lo que las partes efectivamente hacen deberá preferirse el intercambio efectivo sobre lo que aparezca en el documento). Principio, además, familiarizado con el principio general del derecho civil enunciado de la siguiente manera “las cosas son lo que son y no como se denominan”. El fenómeno interpositorio, es decir, la desnaturalización de la contrata o la realización irregular de contrataciones ilícitas, podría traducirse tanto en empresas de servicios mercantiles como de cooperativas, tanto de empresas complementarias como de empresas temporales.

Creo que, sin embargo, los riesgos son mayores en el caso de las empresas temporales y en caso de las cooperativas de trabajadores que en los demás casos. ¿Por qué razón? Porque en el caso de las empresas complementarias, parece razonable que a una empresa no se le obligue a realizar por sí misma todas las tareas principales y secundarias sino que pueda desconcentrar en otra empresa aquellas tareas de apoyo para la ejecución de las tareas principales, o sea las tareas secundarias, en nuestro ordenamiento definidas como actividades de mantenimiento,

limpieza u otras de carácter especializado. De ese modo, además, se favorecería a que algunas empresas se especialicen logrando niveles óptimos de rendimiento en algunas tareas que puedan servir eficientemente de apoyo a la tareas principales que la empresa cumple.

En el caso de las empresas temporales, en cambio, estamos en un mero suministro de personal: el objeto social de la empresa temporal es proveer de personal a una empresa usuaria ¿podemos decir aquí que hay una verdadera especialización en la empresas de servicios temporales que justifican su existencia? Más adelante volveremos sobre este aspecto.

En el caso de las cooperativas de trabajadores, como decíamos, existe un problema más serio aún que en el caso de las empresas mercantiles porque los trabajadores de una empresa mercantil son para el derecho del trabajo obviamente trabajadores, están ligados a esta empresa mediante un contrato de trabajo, probablemente tengan además la posibilidad de celebrar con esta empresa un convenio colectivo para la renegociación, en general, de sus derechos y obligaciones. En cambio, los trabajadores de una cooperativa de trabajadores, de conformidad con el ordenamiento peruano que, en este tema, sigue la perspectiva doctrinal, no están ligados con la cooperativa de trabajadores mediante un contrato de trabajo: tienen una vinculación por cuenta propia, la condición de socio y de trabajador se funden en una, una deriva de la otra y, por consiguiente, no tienen un contrato de trabajo ni tampoco derechos laborales frente a la cooperativa.

Por lo expuesto, los peligros de infracción del ordenamiento en el caso de las empresas temporales, en especial en el caso de las cooperativas de trabajadores, son mayores que cuando se trata de las empresas complementarias o de las empresas mercantiles. Por eso, en este fenómeno

las empresas de servicios afectarían los derechos de los trabajadores individual y colectivamente

*la reforma al decreto legislativo
728 ha reforzado el control sobre
las empresas de servicios*

de la contrata, genéricamente el vínculo entre dos empresas para que una de ellas ofrezca servicios a la otra, debería producirse una limitación una vigilancia, un control mayor todavía que en el fenómeno que hemos llamado mediación. Si respecto de las agencias de colocación que cumplen una labor importante en la fase precontractual, el ordenamiento se preocupa y la lógica de las normas internacionales es la de la supresión o la de la reglamentación estricta, con mayor razón debería ocurrir ello en el caso de las empresas de servicios que operan durante la ejecución de la relación laboral con riesgos todavía mayores.

En este tema, la reciente reforma del D. Leg. 728 a cargo de la ley 26513 va contra la corriente respecto del conjunto de los cambios. Es decir, se han introducido todavía mayores flexibilizaciones; esto es evidente en el caso de la formación laboral juvenil, el período de prueba, la contratación temporal, las acciones del trabajador frente un despido justificado, el cese colectivo, etc. Pero, en sentido inverso a esta línea flexibilizadora, el D. Leg. 728 ha reforzado su preocupación, su control sobre las empresas de servicio, tanto las complementarias como las temporales, tanto las mercantiles como las cooperativas.

La explicación que se ha dado entre nosotros a lo indicado en el párrafo anterior, es que se había llegado a una situación de verdadero abuso en la utilización de esta figura, muchas veces en perspectiva fraudulenta que estaba generando desprotección alarmante en proporciones significativas de trabajadores de nuestra población económicamente activa.

En ese sentido el D. Leg. N° 728, en parte en su versión original y en parte en su versión modificada, establece que las empresas de servicios requieren autorización de funcionamiento y deben estar sujetas a vigilancia (en el caso de las empresas mercantiles procede a cargo del Ministerio de Trabajo y en el caso de las cooperativas a cargo de la CONASEV).

Asimismo, se limita a 20% la cantidad de trabajadores pertenecientes a una empresa de servicios (tanto las mercantiles como las cooperativas, tanto las temporales como las complementarias) respecto del total de trabajadores que prestan sus servicios en la empresa usuaria. Ante una violación de esa limitación se produciría como sanción la inscripción de los trabajadores en la planilla de la empresa usuaria.

Siguiendo con el D. Leg. 728, en virtud al principio de igualdad de trato, se establece que cuando una empresa de servicios, al destacar personal a prestar servicios en otra, los trabajadores recibirán los mismos beneficios que los de la empresa usuaria.

Esta regulación, que no es objeto de esta exposición tratar en detalle, merece, sin embargo, dos comentarios puntuales sobre temas importantes. Respecto de este límite porcentual de 20% sujeto a sanción, la regulación de la norma se ha previsto expresamente para el caso de las cooperativas y para el caso de las empresas de servicios temporales pero no para el caso las empresas de servicios complementarios.

Respecto del tema de la igualdad de trato en el caso de los beneficios idénticos, van a producirse una serie de problemas efectivamente, porque no todos los trabajadores de una empresa de servicios son destacados a laborar en una empresa usuaria, de modo que aquellos que sean destacados van a tener el beneficio pero que no sean destacados o sean destacados a empresas usuarias que tengan beneficios distintos van a tener un régimen de trato heterogéneo.

Por último, otro mecanismo importante de control que establece nuestra legislación, para evitar uno de los riesgos principales que puede afectar este fenómeno interpositorio, es la **solidaridad** respecto de los derechos de los trabajadores entre la empresa usuaria y la empresa de servicios.

Para concluir vincularemos el tema de la mediación con el tema que hemos denominado, genéricamente, contrata del modo siguiente: ¿cuál es la razón de la existencia de la empresas de servicio, especialmente de las empresas de servicios temporales –no tanto de las empresas de servicios complementarios–? Se ha dicho en nuestro país que las empresas de servicios han existido y han proliferado porque hemos tenido un régimen de estabilidad absoluta; y que, por lo tanto, si hubiésemos tenido un régimen de estabilidad relativa, como el que tenemos ahora, estas empresas no hubieran existido. No considero adecuada esta explicación porque creo que siempre que haya un régimen de protección va a haber situaciones de evasión a él y nuestro razonamiento no puede ser que para evitar la evasión se deba eliminar la protección. Ahora bien, la protección ha sido sustancialmente rebajada, no eliminada, por lo tanto, podrá seguir habiendo evasión, ya no para evitar una eventual reposición de un trabajador injustificadamente despedido, pero sí para evitar su indemnización.

Se ha dicho también que las empresas de servicios, especialmente las temporales, se justifican ante la deficiencia o inexistencia de las agencias de colocación. Entonces, si lográramos en el Perú establecer agencias de colocación públicas o privadas, con o sin finalidad lucrativa, eficientes y controladas para evitar abusos con respecto de la persona del trabajador, la existencia misma de las empresas de servicios temporales –desde mi punto de vista– no se justificaría sino, quizás, sólo en algunos muy excepcionales supuestos de encadenamiento de procesos productivos donde una empresa podría –por razones temporales– requerir para labores principales la utilización de servicios de otra empresa. Si no fuera ésa la razón, si fuera simplemente evitarse el seleccionar, calificar, formar personal, todo ello podría y debería llevarse a cabo por el Ministerio de Trabajo que ya en nuestro medio, ha sido desprovisto de otras tareas que antes lo distraían su objetivo principal, que es éste. Entonces, si tenemos una autoridad central que pueda cumplir eficientemente la labor, creo que las empresas de servicio, especialmente las de servicios temporales, deberían desaparecer. **D&S**