

La Prestación de actividades complementarias: ¿SUPUESTO DE INTERMEDIACIÓN O DE TERCERIZACIÓN LABORAL?



DANIEL ULLOA MILLARES

Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú.
Master de Empleo, Relaciones Laborales y Diálogo Social
por la Universidad Castilla-La Mancha, España.
Profesor de Derecho Laboral en
la Pontificia Universidad Católica del Perú y
en la Universidad San Ignacio de Loyola.

CARLA VALDIVIA SÁNCHEZ

Abogada por la Pontificia Universidad Católica del Perú

SUMARIO:

- I. Introducción.
- II. Un caso emblemático: La mensajería externa.
- III. Las actividades complementarias según lo establecido en la Ley de Intermediación.
- IV. Precisiones a los alcances de las actividades complementarias según el Reglamento de Intermediación.
- V. Algunos conceptos doctrinales.
- VI. Alcances de la Tercerización de Servicios en el Perú.

I. INTRODUCCIÓN

Como consecuencia de la entrada en vigencia de la Ley 29245¹, Ley que regula los servicios de tercerización (en adelante, la Ley de Tercerización), y normas adicionales², en el último año la doctrina nacional ha desarrollado abundantes estudios³ relacionados a la subcontratación de servicios en materia laboral, sus alcances, requisitos y derechos laborales protegidos, ello no solo con el objeto de analizar el nuevo panorama normativo sino también para determinar y diferenciar las actividades que pueden ser objeto de tercerización (según la peculiar definición elegida por nuestro ordenamiento) de aquellas que se encontrarían comprendidas en la ya previamente regulada intermediación laboral.⁴ No obstante, vemos que en la práctica, y como consecuencia de la superposición de las normas antes indicadas, existen serias dudas respecto a las actividades que se encontrarían comprendidas en cada supuesto, situación que crea incertidumbre jurídica a los trabajadores, a las empresas clientes o principales y a las empresas contratistas, las cuales pueden recibir una interpretación diferente por parte de la autoridad de trabajo como del poder judicial, sin poder determinar claramente las normas aplicables a su relación contractual.

Teniendo que son los inspectores de trabajo y los jueces laborales los que finalmente deberán aplicar e interpretar el ordenamiento laboral vigente, el presente artículo no tiene por obje-

to analizar en abstracto los supuestos en que procede la subcontratación laboral ni mucho menos realizar un análisis pormenorizado de las normas de intermediación laboral y tercerización de servicios, ya que dichos temas han sido tratados en diversas oportunidades por nuestra doctrina⁵, sino, por el contrario, busca analizar el panorama laboral utilizando como excusa un caso específico, la ejecución de actividades complementarias, de tal modo que realizando una interpretación de las normas existentes se puedan determinar los casos en los que nos encontramos ante un supuesto de intermediación laboral, los casos de tercerización de servicios o probablemente ante una figura no regulada de manera directa por nuestro ordenamiento.

II. UN CASO EMBLEMÁTICO: LA MENSAJERÍA EXTERNA

Con la finalidad de destacar la ambigüedad de nuestras normas laborales para regular determinados supuestos de subcontratación, pensemos en una empresa transnacional dedicada a la prestación de servicios de mensajería externa. Esta empresa es reconocida a nivel mundial, tiene su propio personal, uniformes propios, medios de transporte propios (tanto aéreos como terrestres), sus propias oficinas y un sistema empresarial cuya autonomía nadie discute.

Así, el principal objeto social de la empresa de mensajería consiste en trasladar los documentos u otros encargos desde las instalaciones

1 Norma publicada el 24 de junio de 2008.

2 El Decreto Legislativo No. 1038, publicado el 25 de junio de 2008, y el Decreto Supremo No. 6-2008-TR, publicado el 12 de setiembre de 2008, Reglamento de la Ley y del Decreto Legislativo (en adelante, el Reglamento de Tercerización).

3 Por citar algunos ejemplos: ANTOLA RODRÍGUEZ, Mariella y HOUGHTON SOTO, Marielena, *Zonas grises entre la intermediación laboral y la tercerización de servicios*; CADILLO ANGELES, Carlos, *Ámbito de aplicación de la nueva regulación sobre tercerización de servicios*; ESPINOZA LAUREANO, Frank, *La tercerización de las actividades complementarias, todas presentadas como ponencias libres al III Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Chiclayo, octubre de 2009, pp. 65-188. Asimismo, ARCE ORTIZ, Elmer, *Derecho individual del trabajo en el Perú, desafíos y deficiencias*, Editorial Palestra, 2008, pp. 120-140 y TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge, *Los contratos de trabajo y otras instituciones del derecho laboral*, Editorial Soluciones Laborales, 2008, pp. 161-210.

4 Concepto normado por Ley 27626, publicada el 9 de enero de 2002 y su Reglamento, Decreto Supremo No. 3-2002-TR, publicado el 28 de abril de 2002 (en adelante, la Ley de Intermediación y el Reglamento de Intermediación, respectivamente).

5 Ver nota 3.

de la empresa que la contrata a los diferentes destinos externos previamente señalados, asumiendo dicha actividad bajo su cuenta y riesgo y sin que su personal se encuentre subordinado al personal de la empresa cliente, no siendo de importancia en este caso la manera en que se presta el servicio (a pie, a caballo, en bicicleta, en avión, etc.) sino únicamente el cumplimiento del objetivo deseado (entrega del encargo al lugar elegido en un plazo determinado).

Según las normas peruanas⁶, el servicio de mensajería externa se encuentra expresamente mencionado como uno de intermediación de servicios complementarios. Pese a ello, este servicio ha sido, y sigue siendo, objeto de contratos de tercerización. ¿Qué es lo correcto?

III. LAS ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS SEGÚN LO ESTABLECIDO EN LA LEY DE INTERMEDIACIÓN

Esta norma establece, en su artículo 3, que la intermediación laboral será aplicable únicamente cuando tenga por objeto cubrir necesidades de naturaleza temporal, complementaria y especializada de la empresa usuaria, siendo ilegal la prestación de servicios de naturaleza permanente que involucren la realización de la actividad principal de la empresa usuaria.

Por su parte, el artículo 6 de la citada Ley establece límites cuantitativos a la prestación de servicios de intermediación, señalando que en los casos de actividades temporales los trabajadores destacados no podrán exceder del 20% del total de trabajadores existentes en la empresa usuaria.

Respecto a la prestación de servicios de naturaleza complementaria y especializada la norma es clara al señalar que no se aplicará dicho porcentaje cuando la empresa contratista, constituida como empresa de servicios o cooperativa de trabajadores, asuma plena autonomía y res-

ponsabilidad en la realización de las actividades contratadas. Leído a contrario, se entiende que resultará aplicable el porcentaje antes señalado cuando la empresa usuaria mantenga algún nivel de injerencia o capacidad de dirección de las actividades, complementarias o especializadas, encomendadas a la empresa contratista.

Ahora bien, la Ley indicada no establece de manera directa la definición de actividades complementarias; no obstante, esta se puede inferir del concepto que la norma utiliza al definir a las empresas de servicios complementarios, las cuales, según señala en el artículo 11.2 de la Ley: *"Son aquellas personas jurídicas que destacan su personal a terceras empresas denominadas usuarias para desarrollar actividades accesorias o no vinculadas al giro del negocio de esta"* (el subrayado es nuestro).

Nótese que a diferencia del concepto utilizado para definir a las empresas de servicios especializados (*aquellas personas jurídicas que brindan servicios de alta especialización en relación a la empresa que las contrata*), en el caso de las actividades complementarias, la Ley no hace referencia como elemento diferenciador a la prestación de un servicio sino al destaque de personal por parte de una empresa contratista, siendo quizá el motivo por el cual para el caso de las actividades especializadas, al tratarse de la prestación de un servicio, y no de una simple provisión de personal, se establece claramente que en principio la empresa usuaria no tiene la posibilidad de dirigir las tareas que realiza el personal destacado por la empresa contratista.

Así, en los casos de actividades especializadas, queda claro que la empresa usuaria no podrá tener nivel alguno de injerencia o capacidad de dirección resultando inaplicable el límite porcentual establecido en el artículo 6, el cual será pertinente cuando la empresa usuaria tenga la capacidad de intervenir en el desarrollo de la prestación de servicios.

6 Artículo 1 del Reglamento de la Ley de Intermediación Laboral, Decreto Supremo No. 3-2002-TR.

Hasta aquí el panorama parecería claro, la prestación de servicios de naturaleza complementaria por parte de una empresa contratista, al igual que en los casos de servicios temporales, tiene como principal característica el destaque de personal mientras que en la ejecución de actividades especializadas el objeto del contrato consiste en la prestación de un servicio integral, motivo por el cual el porcentaje limitativo establecido en el artículo 6 podrá ser aplicado a las actividades complementarias cuando la empresa contratista no asuma plena autonomía técnica y responsabilidad en el desarrollo de la actividad para la cual su personal fue destacado.

IV. PRECISIONES A LOS ALCANCES DE LAS ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS SEGÚN EL REGLAMENTO DE INTERMEDIACIÓN

Este reglamento establece en su artículo 1, modificado por Decreto Supremo No. 8-2007-TR, lo siguiente:

"Artículo 1.- De las definiciones.

(...)

Actividad complementaria: Constituye actividad complementaria de la empresa usuaria aquella que es de carácter auxiliar, no vinculada a la actividad principal, y cuya ausencia o falta de ejecución no interrumpe la actividad empresarial, tales como las actividades de vigilancia, seguridad, reparaciones, mensajería externa y limpieza.

La actividad complementaria no es indispensable para la continuidad y ejecución de la actividad principal de la empresa usuaria (...)."

Como se puede apreciar, a diferencia de la Ley de Intermediación, el Reglamento define lo que se entiende como actividad complementaria, calificando como tal a aquella actividad auxiliar

que no se encuentra vinculada con el giro principal del negocio de la empresa usuaria, siendo que su falta de desarrollo no impide la continuación de la actividad empresarial. Asimismo, se señalan una serie de supuestos que, a criterio del legislador, deberían ser considerados como actividades complementarias cuya contratación se regularía por las normas de intermediación laboral, que vienen de repetir las actividades mencionadas como tal en normas anteriores.⁷

Asimismo, el referido artículo define lo que se entiende por intermediación de servicios complementarios, estableciendo lo siguiente:

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

La definición transcrita engloba tanto a la intermediación de servicios complementarios como a la de servicios altamente especializados (servicios especializados según la Ley), quedando claro que el elemento característico continúa siendo, en el caso de las actividades complementarias, el destaque de personal y no la prestación de un servicio integral autónomo. Como se observa, el elemento humano juega un papel esencial cuando hablamos de intermediación laboral.

Ahora bien, para el caso de la intermediación de servicios especializados, a diferencia de la Ley, que establece que la empresa contratista brinda un servicio de alta especialización (siendo la característica principal la entrega de un servicio), entendemos que en el Reglamento de Intermediación se le otorga mayor importancia

⁷ A saber, el artículo 27 del Decreto Ley 22126 (vigente entre 1978 y 1986), el artículo 32 de la Ley 24514 (vigente entre 1986 y 1991) y el artículo 182 del Decreto Legislativo No. 728 (vigente entre 1991 y 2002).

al factor humano, al personal destacado para la realización de las labores. No obstante, las dudas existentes quedarían resueltas si, como mencionamos en el punto anterior, observamos que la propia Ley prohíbe que la empresa usuaria tenga facultades de dirección en estos casos ya que, por la complejidad de los servicios a prestar, resulta necesaria la existencia de autonomía, más aún si se toma en cuenta que el personal asignado por la empresa contratista se debe encontrar altamente calificado.

En ese sentido, consideramos, junto con gran parte de la doctrina nacional⁸, que la prestación de servicios especializados por parte de una empresa contratista no coincide con la figura legal de intermediación laboral, ya que si bien se encuentra definida y desarrollada en la referida norma, los supuestos que engloba y sus características propias responden a un esquema de tercerización de servicios, como explicaremos de manera general en los siguientes puntos al referirnos a la ejecución de actividades complementarias.

Regresando al tema que nos ocupa, cabe preguntarse qué ocurriría en los casos de actividades complementarias en las que el destaque de personal no es el elemento predominante para la contratación del servicio, ya que las labores a ser realizadas, si bien califican como actividades auxiliares que no se encuentra vinculadas a la actividad principal de la empresa usuaria, son prestadas de manera autónoma, bajo cuenta y riesgo de la empresa contratista la cual cuenta con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales. Así, estaríamos ante un caso de ejecución de actividades complementarias que si bien se encuentra definida en las normas sobre intermediación laboral, en su realización muestra elementos característicos de la tercerización de servicios.

V. ALGUNOS CONCEPTOS DOCTRINALES

No son nuevas las dudas e incertidumbres jurídicas que genera la calificación de las actividades complementarias como intermediación laboral⁹ para los casos en que no existe un simple destaque de personal, sino que, por el contrario, la empresa brinde un servicio integral contando con una organización empresarial autónoma en la que sus trabajadores se encuentran bajo su exclusiva subordinación.

Si lo vemos de esa forma, resulta lógico que las empresas, antes de la vigencia de las normas de tercerización de servicios, acudieran a formas netamente civiles para la contratación de servicios que implicaban la realización de actividades complementarias autónomas. En estos casos, no se trataba necesariamente de escapar del ordenamiento jurídico vigente o de crear figuras fraudulentas para disfrazar relaciones laborales encubiertas, sino que existía un vacío que nuestro ordenamiento jurídico no tuvo la capacidad de controlar, una incorrecta regulación que por buscar la protección apurada de derechos laborales incluyó en un mismo supuesto a figuras distintas aplicables a relaciones triangulares que por el simple hecho de serlo no necesariamente implicaban la existencia de características similares en cada fenómeno.

En ese sentido, y siguiendo a Alfredo Villavicencio¹⁰, creemos que la subcontratación de mano de obra o intermediación laboral es la figura mediante la cual *“se proporciona trabajadores, cuya actividad va a ser dirigida y controlada por el empresario que se hace cargo de ellos. Se trata de relaciones triangulares en las que una empresa celebra un contrato civil con otra para proporcionarle trabajadores vinculados a la primera, pero que prestarán sus servicios bajo la dirección y control de la segunda”* (el subrayado es nuestro),

8 Ver en nota 3 los textos de Cadillo y Toyama.

9 Ya esbozaba estos problemas BALBIN TORRES, Edgardo, *La legislación laboral y la tercerización*. En: *Foro Jurídico*, No. 6, pp. 15-22.

10 VIL LAVICENCIO, Alfredo, *La intermediación laboral peruana: Alcances (no todos propios) y régimen jurídico*. En: *Revista Aus Et Veritas*, No. 29, pp. 143-156.

mientras que la subcontratación de la producción de bienes y servicios o tercerización para el referido autor "tiene como sustrato común el que se proporciona determinados servicios de forma organizada o bienes, bajo la dirección y el control del contratista". Finalmente, y luego de analizar los supuestos de intermediación laboral existente en nuestro país, dentro de los cuales se encuentra la prestación de servicios temporales, complementarios y especializados, el referido profesor concluye que dicha clasificación "nos lleva a replantearnos la naturaleza que tiene en el Perú la utilización de empresas de servicios complementarios y especializados (...) ya que la contratación de servicios complementarios y especializados se encuadra dentro del fenómeno de tercerización o descentralización productiva y no dentro de la tercerización laboral".¹¹

Esta confusión conceptual no es una exclusiva creación peruana. El profesor Ermida comienza un reciente estudio titulado "Descentralización, tercerización, subcontratación"¹², señalando que "una de las tantas dificultades de comprensión que presenta la subcontratación radica en la variedad de sentidos con que dicha expresión es utilizada" y agrega que puede ser usada en sentido amplísimo, en sentido amplio y en sentido estricto. En todo caso, deja claro que la descentralización o externalización "es un fenómeno nuevo en su intensidad y en algunas de sus formas, pero no en cuanto a su esencia".¹³

Coincidimos con Alfredo Villavicencio en el sentido que nuestra legislación ha regulado de manera incorrecta los supuestos de prestación de servicios de naturaleza complementaria y especializada por parte de una empresa contratista. En este sentido, si la finalidad de la norma consistía en garantizar el respeto de los derechos laborales de los trabajadores, estableciendo garantías e imponiendo obligaciones y responsabilidades en caso de incumplimiento

de la empresa contratista, consideramos que lo más adecuado hubiera sido regular los tipos de subcontratación de manera autónoma diferenciando la intermediación laboral, la cual debería ser aplicable para los supuestos en que se ejecuten laborales de naturaleza temporal, del supuesto de la tercerización de servicios, que sería aplicable a las actividades principales, complementarias y especializadas siempre que el tercero se haga cargo autónomamente de alguna actividad de la empresa.

No obstante, siendo que en la práctica las empresas regulaban sus relaciones mediante la utilización de contratos netamente civiles, al existir vacíos e incongruencias normativas así como importante presión social (fue esencial para esta regulación la experiencia de las contrataciones en las empresas mineras), nuestro legislador tuvo la iniciativa de promulgar la Ley de Tercerización, para con ello cerrar las rutas de escape y lograr que toda relación triangular se encuentre regulada por las normas actualmente vigentes. Ello, evidentemente, sin corregir los defectos existentes en las normas sobre intermediación laboral.

VI. ALCANCES DE LA TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS EN PERÚ

El artículo 2 del Reglamento de Tercerización precisa que solo se considera tercerización la prestación de servicios en la que la empresa contratista se encarga de la ejecución de una o más partes de la actividad principal de la empresa que la contrata, ello mediante la provisión de obras o servicios vinculados o integrados a dicha actividad. Asimismo, se prevé que solo se encuentran dentro del ámbito de aplicación de las normas antes señaladas las empresas que desplazan personal de manera continua a los centros de trabajo o centros de operaciones de la empresa principal, estableciéndose

11 *Ibidem*, p. 149.

12 ERMIDA URIARTE, Oscar y COLUTUZZO, Natalia, *Descentralización, tercerización, subcontratación*, OIT, Uruguay, 2009.

13 *Ibidem*, pp. 9-14.

parámetros específicos para determinar los casos en que existe desplazamiento continuo de personal. De cumplirse los requisitos antes indicados, la empresa principal se convierte en responsable solidaria por el pago de los derechos laborales y de seguridad social que les correspondan a los trabajadores durante el período que duró el desplazamiento.

Según la Ley de Tercerización, en los casos que la empresa contratista se encuentre dentro de los supuestos de tercerización regulados, será necesario que la misma asuma los servicios prestados por su cuenta y riesgo, cuente con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales, sea responsable por los resultados de su actividad y que sus trabajadores se encuentren bajo su exclusiva subordinación. La falta de alguno de estos requisitos desvirtúa la tercerización.

Como se puede observar, nuestra legislación considera como tercerización de servicios únicamente los casos en que una empresa contratista se encarga de una o más partes de la actividad principal de otra empresa, quedando excluidos, como literalmente se señala en el artículo 1 del Reglamento, los casos en que un tercero asume de manera integral la realización de actividades complementarias, así como otros supuestos establecidos en la definición de "simple provisión de personal" contenida en el referido artículo.

Así, si las propias normas sobre tercerización laboral excluyen de su ámbito de aplicación los supuestos en los cuales una empresa contratista ejecuta, de manera autónoma e integral, actividades de naturaleza complementaria, cabe preguntarse¹⁴ ¿cuál sería la legislación aplicable para dichos casos? ¿Existiría un vacío normativo ante el cual resultan de aplicación las normas civiles, quedando excluido de la regulación laboral? O, por el contrario, pese a tratarse de la prestación de un servicio autónomo e inde-

pendiente, en el cual el suministro de mano de obra no es la característica esencial, resultarían aplicables las normas que regulan la intermediación de servicios complementarios.

Pareciera que con la emisión de las normas sobre tercerización el legislador habría buscado evitar otra posibilidad, de tal manera que actualmente todo supuesto que haga referencia a la existencia de relaciones triangulares deba regularse sea por las normas de intermediación laboral o por las de tercerización de servicios. Caso contrario, se quedaría sin protección un supuesto de tercerización de servicios complementarios, en el cual también pueda darse desplazamiento de personal aunque no sea su característica predominante, por la simple razón de no constituir una actividad principal de la empresa.

Así, al restringir el ámbito de aplicación de las normas sobre tercerización, el legislador estaría buscando que todo supuesto de prestación de servicios complementarios se regule por la normas de intermediación laboral.¹⁵ Razonamiento que resulta discriminatorio y que vulnera el derecho a la libertad de empresa al exigir a las empresas que realizan actividades complementarias de naturaleza autónoma mayores requisitos legales para su constitución y funcionamiento, que los existentes para aquellas que se encargan de una parte de la actividad principal de la empresa cliente.

Entonces, si intentamos aplicar las normas que regulan la tercerización de servicios, sin realizar un mayor análisis, resulta evidente su imposibilidad para normar el caso concreto, ya que estas únicamente regulan los supuestos en que la empresa contratada se encarga de la ejecución de una o más partes de la actividad principal de la empresa contratante, quedando su aplicación expresamente excluida para la prestación de servicios complementarios.

14 Como lo hizo la asociación peruana de recursos humanos (APERHU) al emitir una carta de fecha 10 de noviembre de 2008 al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que recibió como respuesta el Informe No. 49-2008-MTPE/S.110 y que puede verse en: <http://www.aperhu.com/notas/ta/pdf/apuntes.pdf>.

15 Discutible posición asumida por el informe del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo citado en la nota anterior.

En ese sentido, pese a que en el caso de la mensajería externa se trataría de un supuesto de tercerización de servicios complementarios, como señalamos, dicha figura no se encuentra regulada en nuestra legislación laboral, resultando de aplicación el íntegro de las normas civiles que norman el contrato de locación de servicios.

Por lo expuesto, queda claro que en este caso, como puede ocurrir en muchos otros supuestos en que se presten servicios de naturaleza complementaria, el elemento predominante no lo constituye el destaque de personal sino la prestación de un servicio integral que no forma parte de la actividad principal de la empresa usuaria.

Así, para determinar si una actividad complementaria se encuentra dentro del ámbito de aplicación de las normas que regulan la intermediación laboral, será necesario analizar cada caso concreto con la finalidad de determinar los elementos y características predominantes en cada prestación de servicios, ya que, como se ha demostrado, ni siquiera los supuestos en que se ejecuta alguna de las actividades complementarias expresamente señaladas por dichas normas, pueden ser consideradas, de por sí, como intermediación laboral.

Esta confusión viene siendo también generada por el cambio de criterios de la Dirección de Empleo y Formación Profesional, que en algunos años autorizó determinados servicios para ser prestados mediante empresas de intermediación de servicios complementarios para luego no aprobar estos servicios (por ejemplo, el servicio de conserjería o de mozos) al considerarlos como supuestos de tercerización laboral, sin que esta opinión haya sido coordinada o comunicada a la dirección de inspección laboral, generándose así más dudas.

Al respecto, consideramos que un parámetro adecuado para determinar si resultan de apli-

cación las normas antes señaladas consistiría en analizar si el contrato celebrado tiene por objetivo principal el destaque de personal o si, por el contrario, tiene por finalidad que un tercero se haga cargo, de manera integral y autónoma, de una parte de la actividad empresarial, entendiéndose que se encuentra incluido en la definición de actividad empresarial no solo la ejecución de las actividades principales de la empresa sino también aquellas que, siendo auxiliares, son necesarias para el logro del objeto empresarial.

Un razonamiento en contrario implicaría establecer requisitos innecesarios e imponer obligaciones legales discriminatorias que se traducirían en una traba innecesaria para las empresas que, por las características de los servicios complementarios que brindan, no se encuentran dentro del ámbito de aplicación de los supuestos regulados por las normas de intermediación laboral, perjudicando principalmente a aquellas empresas que no cuentan con el capital necesario para poder constituirse según los estrictos requerimientos establecidos en la Ley 27626 y su Reglamento.

Cabe señalar, finalmente, siguiendo a Ermida y Colotuzzo, que toda regulación de la contratación de servicios de empresa a empresa debería apuntar a la:

1. Reconstrucción de la noción de empresa y de empleador,
2. Imposición de la responsabilidad solidaria de todo empresario que tercerice,
3. Imposición del principio de igualdad de trato entre trabajadores tercerizados y de planta, y
4. Aplicación, en todos los casos, del principio de primacía de la realidad por sobre todas las formas jurídicas, cuando estas son menos favorables al trabajador.¹⁶

16. ERMIDA y COLOTUZZO, *Op. Cit.*, p. 94.