



# Proyecto de Ley N° 455/2021-CR

Congresista Isabel Cortez Aguirre

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"



## Proyecto de Ley que optimiza los servicios públicos esenciales, promueve la actividad empresarial y garantiza los derechos de los trabajadores y trabajadoras contratados bajo regímenes de intermediación y tercerización laboral

Los congresistas del Grupo Parlamentario **Juntos por el Perú** que suscriben, a propuesta de la legisladora **Isabel Cortez Aguirre**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa prevista en el artículo 107° de la Constitución Política del Perú, y concordante con los artículos 22° inciso c), 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, proponen el siguiente Proyecto de Ley:

### I. FÓRMULA LEGAL

El Congreso de la República  
Ha dado la Ley siguiente:

#### Artículo 1°.- Objetivo de la ley

El objetivo de la presente Ley es optimizar la prestación de los servicios entre empresas y entidades públicas, promover la productividad empresarial y garantizar la protección de los trabajadores y trabajadoras que se rigen bajo la Ley N° 27626, Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores, y la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización.

#### Artículo 2°.- Prohibición de la tercerización e intermediación

En ningún caso se permitirá realizar tercerización en empresas o entidades públicas encargadas de brindar servicios esenciales, los cuales están previstos en el artículo 83° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR.

#### Artículo 3°.- Prohibición de la tercerización e intermediación para actividades principales

Se encuentra prohibida la tercerización e intermediación para desarrollar actividades principales de la empresa usuaria o principal. El incumplimiento de esta prohibición implica la configuración de una relación laboral directa entre el trabajador y la empresa usuaria o principal desde el inicio de la prestación del servicio, y una falta grave pasible de multa por parte de SUNAFIL.

Entiéndase por actividades principales aquellas que son consustanciales al giro del negocio de una empresa, aquellas en las que se aporta el valor agregado



para el bien o servicio que ofrece y cuya interrupción afectaría esencialmente su funcionamiento y desarrollo. Comprende, de forma enunciativa, la exploración, explotación, transformación, producción, mantenimiento de la maquinaria o herramientas usadas en las actividades anteriormente señaladas, organización, administración, y/o comercialización de los bienes y servicios que ofrece la empresa

**Artículo 4.- Modificación del artículo 3 de la Ley N° 27626, Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores.**

Modifíquese el artículo 3 de la Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores, Ley N° 27626, en los siguientes términos:

**"Artículo 3.- Supuestos de procedencia de la intermediación laboral**

La intermediación laboral que involucra a personal que labora en el centro de trabajo o de operaciones de la empresa usuaria sólo procede cuando medien supuestos de temporalidad, complementariedad o especialización.

**Los trabajadores destacados a una empresa usuaria no podrán prestar servicios vinculados a desarrollar actividad principal de dicha empresa, salvo los supuestos previstos en el inciso 1 del artículo 11 de la presente ley.**

**Artículo 5.- Modificación de los artículos 2 y 3 de la Ley que Regula los Servicios de Tercerización, Ley N° 29245**

Modifíquese el artículo 2 y 3 de la Ley que Regula los Servicios de Tercerización, Ley N° 29245, en los siguientes términos:

**"Artículo 2.- Definición**

Se entiende por tercerización la contratación de empresas para que desarrollen actividades especializadas u obras, siempre que aquellas asuman los servicios prestados por su cuenta y riesgo; cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales; sean responsables por los resultados de sus actividades y sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación; **no realicen ni directa, ni indirectamente las actividades principales de la empresa usuaria; y, tengan una pluralidad de clientes.**

Constituyen elementos característicos de **la tercerización**, entre otros, que cuente con equipamiento, la inversión de capital y la retribución por obra o servicio. En ningún caso se admite la sola provisión de personal.



La aplicación de este sistema de contratación no restringe el ejercicio de los derechos **fundamentales, y los derechos** individuales y colectivos de los trabajadores.

### **Artículo 3.- Casos que constituyen tercerización de servicios**

Constituyen tercerización de servicios, entre otros, los contratos de gerencia conforme a la Ley General de Sociedades, los contratos de obra, los procesos de tercerización externa, los contratos que tienen por objeto que **un tercero se haga cargo de una parte de los servicios de la empresa que no formen parte de su actividad principal.**

### **Artículo 6°.- Desnaturalización laboral**

En aquellos supuestos donde se establezca un vínculo contractual en el marco de la Ley N° 27626 y Ley N° 29245, se considerará que existe un vínculo laboral con la empresa usuaria cuando sucedan los supuestos siguientes.

- i) no se haya establecido cláusulas contractuales que aseguren el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de las empresas que le prestan servicios bajo la Ley N° 27626 y Ley N° 29245.
- ii) ante la toma de conocimientos de la vulneración de derechos por parte de las empresas que le prestan servicios bajo la Ley N° 27626 y Ley N° 29245, la empresa usuaria no haya intercedido a fin de cesar con la vulneración de derechos laborales alegada.
- iii) la empresa usuaria vulnere los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, la cual podrá ser probada indistintamente a través de la Autoridad Administrativa o vía Judicial, optando el trabajador o trabajadora, la vía más favorable.
- iv) Cuando un trabajador, a través de distintas empresas tercerizadoras o de intermediación se servicios, preste servicios para la misma empresa principal o usuaria por más de tres (3) años continuos o discontinuos.

Los presentes supuestos si bien forman parte de una lista, esta no es taxativa y se complementa con los supuestos previstos en normas conexas, que no se contrapongan a la presente normatividad.

### **Artículo 7°.- Del tránsito laboral**

En caso de incurrir en cualquiera de los supuestos previamente mencionados, la empresa usuaria reconocerá la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado y los beneficios adquiridos a través de la celebración de convenios colectivos que le sean aplicables al trabajador o trabajadora.

Asimismo, se respetará el salario, categoría y puesto de trabajo que



desempeñaba; en caso contrario, se computará como período trabajado aquel desempeñado previamente a la configuración de la desnaturalización en caso de presentarse un supuesto de hostilidad laboral, despido injustificado y/o hostigamiento sexual.

La tercerización o intermediación se considerará desnaturalizada y el periodo de inicio del vínculo laboral, se realizará desde el primer día de labores en la empresa tercerizadora o intermediaria. Siendo el pago de los retroactivos que se hayan devengado en dicho periodo, pagados en no más de 30 días de realizarse el tránsito laboral.

#### **Artículo 8°.- Modificación del artículo 7° de la Ley N° 29245**

Incorpórese el numeral 5) y 6) al artículo 7° de la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización, en los siguientes términos:

#### **Artículo 7.- Garantía de derechos laborales y sindicales**

Los trabajadores de las empresas que prestan servicio de tercerización tienen los siguientes derechos, sin perjuicio de los ya establecidos en la legislación laboral vigente:

5. Los trabajadores de la empresa tercerizadora tienen derecho a igual remuneración que los trabajadores de la empresa principal por trabajo igual o equivalente durante el tiempo que dure el desplazamiento. Asimismo, recibirán los mismos equipos de protección personal y medidas preventivas del personal de la empresa principal.

6. La empresa principal debe garantizar el desempeño de actividades sindicales de los trabajadores de la empresa tercerizadora o intermediaria, siendo parte de sus obligaciones, las siguientes:

- Permitir el ingreso al centro de trabajo o coordinar entre sí, con los delegados de sección o de planta, así como cualquier trabajador afiliado, previo aviso con el empleador o a su representante cuando se efectúe en horas de trabajo y, en todo caso, sin perturbar el funcionamiento normal de la empresa.
- Entrevistarse directamente con los representantes de los trabajadores y trabajadoras para tratar los problemas que se presenten en el centro de trabajo.
- Permitir las actividades de difusión y publicidad de los acuerdos sindicales.
- Respetar la licencia sindical de los trabajadores o trabajadoras que ejerzan cargos de dirigente sindical o delegado.
- Contar con medios de comunicación físicos o electrónicos cuando así lo solicite la organización sindical.
- Facilitar el uso en sus instalaciones de un ambiente adecuado para el desarrollo de las actividades sindicales, siempre que ello sea posible y no afecte el funcionamiento del centro de trabajo.

#### **Art 9.- Incorporación de artículo a la Ley que regula el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan**



**actividades generadoras de rentas de tercera categoría, Decreto Legislativo N.º 892.**

Incorpórese el artículo 2-A a la Ley que regula el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría, Decreto Legislativo N.º 892, el que queda redactado de la siguiente manera:

**"Artículo 2-A.- Participación de los trabajadores de empresas de tercerización de servicios**

Los trabajadores que prestan servicios a una empresa usuaria a través de empresas tercerizadoras tienen derecho a participar de las utilidades de aquella. Solo si las utilidades de la empresa usuaria son inferiores a las de la contratista, el trabajador recibirá de estas. Para ello, las empresas contratistas y las usuarias deberán presentar una copia de sus declaraciones de impuesto a la renta ante el Ministerio de Trabajo y Empleo para que este pueda verificar que empresa generó más utilidades.

En caso corresponda a la empresa usuaria el pago de las utilidades, la empresa contratista deberá comunicar dentro del mes siguiente del término del ejercicio, los días real y efectivamente trabajados por el personal destacado y el monto de sus remuneraciones, para los efectos del respectivo cálculo.

El monto de la participación que corresponda a dichos trabajadores será entregado por la empresa principal a la empresa tercerizadora, la cual lo integrará a los que reciba de otras empresas principales a las que brinda servicios y a la participación generada por sus propias utilidades. El fondo de participación así constituido será distribuido entre sus trabajadores, según las reglas del artículo precedente.

La transferencia efectuada por la empresa usuaria constituye gasto deducible para ésta y no es renta imponible para la empresa de servicios".

**Artículo 10.- Modificación de los artículos 3, 5, 9, 12, 43, 45 y 55 del Ley que regula las relaciones laborales de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, Decreto Ley N° 25593**

Modifíquese los artículos 3, 9, 43, 45 y 55 del Ley que regula las relaciones laborales de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, Decreto Ley N.º 25593, en los siguientes términos:

**"Artículo 3.-** La afiliación es libre y voluntaria. No puede condicionarse el empleo de un trabajador a la afiliación, no afiliación o desafiliación, obligársele a formar parte de un sindicato, ni impedirsele hacerlo.



**El empleador está obligado a poner en conocimiento de todos los trabajadores, incluidas las personas en modalidad formativa y los trabajadores en régimen de tercerización e intermediación, la existencia de organizaciones sindicales con trabajadores o prestadores de servicios afiliados en la respectiva empresa. El Reglamento establece la forma y oportunidad en la que se realiza la referida comunicación."**

**"Artículo 9.-** En materia de negociación colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados, **incluidas las personas bajo modalidad formativa y los trabajadores bajo régimen de tercerización o intermediación en aspectos que se encuentren dentro del ámbito decisorio del empleador o empleadores emplazados.**

De existir varios sindicatos dentro de un mismo ámbito, podrán ejercer conjuntamente la representación de la totalidad de los trabajadores los sindicatos que afilien en conjunto a más de la mitad de ellos.

En tal caso, los sindicatos determinarán la forma en que ejercerán esa representación, sea a prorrata, proporcional al número de afiliados, o encomendada a uno de los sindicatos. De no haber acuerdo, cada sindicato representa únicamente a sus afiliados."

**"Artículo 12.-** Para ser miembro de un sindicato se requiere:

a) **Prestar servicios en la empresa, actividad, profesión, oficio, grupo de empresa u otro ámbito,** según el tipo de sindicato.

b) No formar parte del personal de dirección o desempeñar cargo de confianza del empleador, salvo que el estatuto expresamente lo admita.

c) No estar afiliado a otro sindicato del mismo ámbito.

Los trabajadores podrán afiliarse a un sindicato durante el período de prueba, sin menoscabo de los derechos y obligaciones que durante dicho período les corresponde ejercer a las partes respecto a la relación laboral."

**"Artículo 43.-** La convención colectiva de trabajo tiene las características siguientes:

a) Modifica de pleno derecho los aspectos de la relación de trabajo sobre los que incide. Los contratos individuales quedan automáticamente adaptados a aquella y no podrán contener disposiciones contrarias en perjuicio del trabajador.



- b) Rige desde el día siguiente al de caducidad de la convención anterior o; si no la hubiera, desde la fecha de presentación del pliego, excepto las estipulaciones para las que señale plazo distinto que consistan en obligaciones de hacer o de dar en especie, que regirán desde la fecha de su suscripción.
- c) Rige durante el período que acuerden las partes. A falta de acuerdo, su duración es de un (1) año.
- d) Continúa rigiendo mientras no sea modificada por una convención colectiva posterior, sin perjuicio de aquellas cláusulas que hubieren sido pactadas con carácter permanente o cuando las partes acuerden expresamente su renovación o prórroga total o parcial.
- e) Continúa en vigencia, hasta el vencimiento de su plazo, en caso de fusión, traspaso, venta, cambio de giro del negocio y otras situaciones similares.
- f) Debe formalizarse por escrito en tres (3) ejemplares, uno para cada parte y el tercero para su presentación a la Autoridad de Trabajo con el objeto de su registro y archivo.
- g) En caso así se prevea expresamente o se desprenda de la naturaleza de lo acordado, puede ser de aplicación a las personas bajo modalidad formativa, a los trabajadores bajo régimen de tercerización o intermediación o a los prestadores de servicios con contratos no laborales incluidos bajo su ámbito de representación."**

**"Artículo 45.-** Si no existe previamente una convención colectiva en cualquier nivel de los señalados en el artículo anterior, las partes decidirán, de común acuerdo, el nivel en que entablarán la primera convención. A falta de acuerdo, **el nivel será determinado a través del arbitraje regulado en el artículo 61 de la presente ley. Dentro de los criterios para determinar el nivel de negociación, el árbitro o tribunal arbitral tomarán en cuenta las características estructurales de la relación laboral y las dificultades especiales para negociar colectivamente en el caso concreto.**

De existir convención en algún nivel, para entablar otra en un nivel distinto, con carácter sustitutorio o complementario, es requisito indispensable el acuerdo de partes, no pudiendo establecerse por acto administrativo ni por laudo arbitral.

Las convenciones de distinto nivel acordadas por las partes deberán articularse para definir las materias que serán tratadas en cada una. En caso de conflicto se aplicará la convención más favorable, confrontadas en su integridad.



Podrán negociarse a nivel de empresa las materias no tratadas en una convención a nivel superior, que la reglamenten o que se refieran a condiciones de trabajo propias y exclusivas de la empresa."

**"Artículo 55.-** A petición de los representantes de los trabajadores, los empleadores deberán proporcionar la información necesaria sobre la situación económica, financiera, social y demás pertinente de la empresa, en la medida en que la entrega de tal información no sea perjudicial para ésta.

La información que ha de proporcionarse será determinada de común acuerdo entre las partes. De no haber acuerdo, la Autoridad de Trabajo precisará la información básica que deba ser facilitada para el mejor resultado de las negociaciones. **En todos los casos, el empleador se encuentra obligado a entregar información sobre las planillas de remuneraciones de los trabajadores del ámbito negocial, del semestre anterior a la solicitud de información, incluida la información de los trabajadores de dirección y de confianza, personas bajo modalidad formativa, trabajadores en régimen de tercerización o intermediación, y prestadores de servicios bajo contratos civiles.**

Los trabajadores, sus representantes y asesores deberán guardar reserva absoluta sobre la información recibida, bajo apercibimiento de suspensión del derecho de información, sin perjuicio de las medidas disciplinarias y acciones legales a que hubiere lugar."

## DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

### PRIMERA. - Aplicación inmediata

Los trabajadores contratados directa o indirectamente para prestar servicios de tercerización o intermediación y que a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley presten servicios para la actividad principal de las empresas serán incorporados en la planilla de ésta.

### SEGUNDA. - Facultades de fiscalización de SUNAFIL

Modifíquese a la Ley General de Inspecciones e incorpórese como falta grave la tercerización e intermediación fraudulenta y aquella que pretenda operar en los supuestos de prohibición.

Habilítense a SUNAFIL para efectos de la presente Ley, puedan fiscalizar también instituciones que tengan trabajadores bajo el régimen laboral N° 276 y CAS.

En el marco de los procedimientos sancionadores que se realicen a consecuencia del incumplimiento de las conductas prohibidas por la presente



PERU  
CONGRESO  
de la  
REPÚBLICA

Congresista Isabel Cortez Aguirre

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año del Bicentenario del Perú 200 años de Independencia"

Ley, el trabajador deberá ser notificado con cada una de las resoluciones del proceso.

Lima, octubre de 2021.

  
ISABEL CORTEZ AGUIRRE  
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

  
SIGRID BAZÁN NARRO  
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

  
RUTH LUQUE IBARRA  
Directiva Portavoz Titular  
Grupo Parlamentario Juntos por el Perú  
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

  
EDGARD REYMUENDO MERCADO  
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA



## CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **18** de **octubre** del **2021**  
Según la consulta realizada, de conformidad con  
el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de  
la República: pase la Proposición **N° 455** para  
su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:  
**1. TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.**

.....  
**HUGO ROVIRA ZAGAL**  
Oficial Mayor  
CONGRESO DE LA REPÚBLICA



## II. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

### 1.- Antecedentes de la propuesta normativa

En primer lugar, es preciso señalar que la presente iniciativa legislativa ha sido construida con las opiniones de diversos gremios de trabajadores que sufren los perniciosos efectos de la tercerización e intermediación, cabe precisar, a los trabajadores del Sindicato Nacional de Trabajadores de Telefónica SINATTEL, los sindicatos del sector telecomunicaciones que conforman la Coordinadora Sindical de Telefónicos, la Federación de Trabajadores de Agua Potable y Alcantarillado – FENTAP, la Federación Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú – FNTMMSP, Federación Nacional de Trabajadores de las Empresas Especializadas y Contratistas de la Actividad Minera y Metalúrgica del Perú, Sindicatos del sector retail, entre otros. Asimismo, ha sido complementado con lo señalado en el Proyecto de Ley N° 6820/2020-CR, Ley para la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores tercerizados, presentado en el año 2020, por la excongresista Rocío Silva Santiesteban.

En segundo lugar, la presente normativa se ha inspirado en los avances a nivel comparado que se ha ido teniendo en la protección de los derechos de los trabajadores, en estos tipos de subcontratación, como son: Ecuador y Colombia. Así como, en las recomendaciones que ha realizado la OIT.

En Ecuador se publicó el Reglamento para la aplicación del mandato N° 8, aprobado mediante el Decreto Ejecutivo N° 1121, el 5 de junio de 2008, expedido en el marco de la implementación del Mandato Constituyente número 8, en donde se aprobó eliminar la tercerización de servicios complementarios, la intermediación laboral y la contratación por horas.

En Colombia, mediante la Ley N° 1429 del 2010 se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo. En el artículo 63°, se establece que "el personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes".

En las recomendaciones de la OIT, tenemos la N° 198 (2006), la cual brinda un marco de medidas a adoptarse en el marco de la protección de los trabajadores, entre ellos tenemos: la forma de determinar la existencia de una relación de trabajo, luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas, adaptar el ámbito de aplicación de la legislación con el objetivo de garantizar una protección efectiva



a los trabajadores y consultas con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores<sup>1</sup>, entre otros.

## 2.- La situación actual de los trabajadores bajo la tercerización e intermediación

La intermediación y tercerización laboral han sido reguladas en nuestra legislación mediante la Ley N° 27626, Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores, y la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización, respectivamente.

Estas figuras, tal como lo sostiene el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 00013-2014-PI/TC, forman parte de los mecanismos de subcontratación laboral que se han venido implementando a lo largo del tiempo.

Un estudio realizado en el 2009<sup>2</sup> ha mencionado cinco factores que explican el desarrollo de estas formas de contratación: i) La crisis del modelo, ii) La competitividad, iii) La informalización de las relaciones laborales, iv) El ambiente ideológico - jurídico; y, v) El debilitamiento de la posición de los trabajadores.

Es así que, si bien estas formas de contratación se encuentran vinculadas a mayor competitividad en el plano estrictamente económico y de rentabilidad; en el campo laboral, principalmente en los países de América Latina en donde el mercado laboral tiende a la informalidad, se tiene que, si bien las empresas usuarias se benefician de los menores costos que les genera tener trabajadores tercerizados o intermediados, ello termina aumentando la inseguridad y la precarización laboral de los trabajadores, quedando el trabajador cada vez más en la órbita del derecho civil o comercial y no del derecho laboral<sup>3</sup>.

Lo cierto, es que, desde la implementación de estas formas de contratación en el Perú, las empresas usan cada vez más, estas figuras. En el 2015, la Asociación de Empresas de Tercerización y Trabajo Temporal del Perú (AETT Perú), señaló que la tercerización generaba la reducción de costos operativos, mayor eficiencia en el capital humano y consecución de mejores resultados<sup>4</sup>. El estudio realizado por AETT afirmaba que 8 de cada 10 empresas tercerizan y son 90% más productivas; presentado a la tercerización como una gran opción de mercado<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> Ermida Uriarte, Oscar y Colotuzzo, Natalia. *Descentralización, Tercerización, Subcontratación*. Lima: OIT, Proyecto FSAL, 2009, p. 38. Recuperado en:

[http://white.lim.ilo.org/proyectoactrav/pry\\_rla\\_06\\_m03\\_spa/publicaciones/documentos/estudio\\_descentralizacion\\_tercerizacion\\_subcontratacion.pdf](http://white.lim.ilo.org/proyectoactrav/pry_rla_06_m03_spa/publicaciones/documentos/estudio_descentralizacion_tercerizacion_subcontratacion.pdf)

<sup>2</sup> Ermida Uriarte, Oscar y Colotuzzo, Natalia. *Óp. Cit.* Recuperado en: [http://white.lim.ilo.org/proyectoactrav/pry\\_rla\\_06\\_m03\\_spa/publicaciones/documentos/estudio\\_descentralizacion\\_tercerizacion\\_subcontratacion.pdf](http://white.lim.ilo.org/proyectoactrav/pry_rla_06_m03_spa/publicaciones/documentos/estudio_descentralizacion_tercerizacion_subcontratacion.pdf)

<sup>3</sup> Ibidem.

<sup>4</sup> RPP (17 de septiembre de 2015). ¿Qué empresas tercerizan más en el Perú? Entérate. RPP.

<sup>5</sup> Cfr. Voto Singular Marianella Ledesma. Expediente N° 00013-2014-PI/TC, ap. 4.

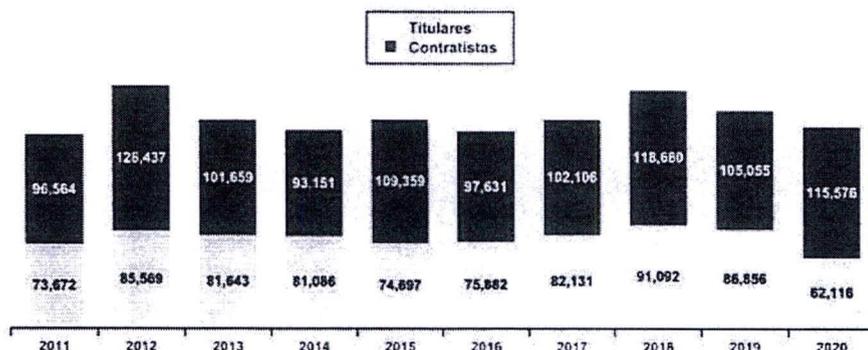


En 2018, los resultados del estudio "Tercerización de Servicios en el Perú", elaborado por Global Research Marketing (GMR), arrojaba que el 86% de los encuestado (una muestra de 200 personas) terceriza procesos de su empresa<sup>6</sup>. Dentro de los sectores que más demandan estos servicios se encuentran la minería (50%) y el retail (30%).

En 2019, Gino Frugine, gerente general sectorial de The Adecco Group, expresó que se espera que el 60% de este sector adquiera servicios de tercerización; asimismo, debe considerarse que Perú se ubica dentro del top 10 de países con más crecimiento en este sector en los últimos años según el Global Retail Development Index<sup>7</sup>.

Una muestra clara de la tendencia en alza de la tercerización lo encontramos en el sector minero, tal como se muestra en el siguiente cuadro. En el 2020 el Ministerio de Energía y Minas mediante su reporte estadístico evidenció que el mayor porcentaje de empleo en la minería se daba mediante tercerización (contratistas)<sup>8</sup>.

2011 - 2020 : EMPLEO DIRECTO EN MINERÍA SEGÚN TIPO DE EMPLEADOR



Fuente: Ministerio de Energía y Minas  
Anuario Minero 2020

<sup>6</sup> El Comercio (2018). Encuesta: El 86% de las empresas tercerizan servicios. *El Comercio*. <https://elcomercio.pe/economia/peru/encuesta-86-empresas-tercerizan-servicios-noticia-514912-noticia/?ref=ecr>

<sup>7</sup> Peru Retail (2019). Perú: 60% de empresas del sector retail tercerizarán sus servicios. *Peru Retail*. <https://www.peru-retail.com/peru-supermercados-nuevos-malls-demanda-servicios-tercerizacion/>

<sup>8</sup> MINISTERIO DE ENERGIA Y MINAS. Anuario Minero 2020 Perú. MINEM, Lima: 2020, pág. 111. Se actualizó la data encontrada en la exposición de motivos del Proyecto de Ley N° 6820/2020-CR, Ley para la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores tercerizados, presentado en el 2020 por la congresista Rocío Silva Santiesteban. Recuperado de: <http://www.minem.gob.pe/minem/archivos/file/Mineria/PUBLICACIONES/ANUARIOS/2020/AM2020.pdf>.



Tal como se puede ver, la tendencia del uso de la tercerización es alta, en nuestro país. Ello trate repercusiones en el plano de los derechos laborales de los trabajadores, como explicaremos a continuación.

## 2.- El esquema laboral actual

### 2.1 La intermediación laboral

La intermediación laboral como parte del proceso de subcontratación laboral y los procesos de contratación "acordes a las necesidades del mercado" genera problemas, tal como lo señala Elmer Arce al mencionar que "la pluralidad de sujetos empresariales que se benefician de la prestación de servicios del trabajador genera cierta duda acerca de quién es el empleador responsable"<sup>9</sup>.

Se entiende por intermediación laboral a la figura mediante el cual "una empresa llamada usuaria contrata a otra empresa (la intermediadora) para que destaque a un trabajador con la finalidad exclusiva de que preste servicios temporales, complementarios o de alta especialización"<sup>10</sup>.

El artículo 3° de la Ley N° 27626, regula los supuestos de procedencia de la intermediación laboral bajo los siguientes términos:

*"La intermediación laboral que involucra a personal que labora en el centro de trabajo o de operaciones de la empresa usuaria sólo procede cuando medien supuestos de temporalidad, complementariedad o especialización.*

*Los trabajadores destacados a una empresa usuaria no pueden prestar servicios que impliquen la ejecución permanente de la actividad principal de dicha empresa".*

El artículo 6, establece algunas limitaciones para el porcentaje de trabajadores bajo la intermediación de la siguiente forma:

*"El número de trabajadores de empresas de servicios o cooperativas que pueden prestar servicios en las empresas usuarias, bajo modalidad temporal, no podrá exceder del veinte por ciento del total de trabajadores de la empresa usuaria. El porcentaje no será aplicable a los servicios complementarios o especializados, siempre y cuando la empresa de servicios o cooperativa asuma plena autonomía técnica y la responsabilidad para el desarrollo de sus actividades".*

En esa línea, en el artículo 11 de la Ley en referencia, especifica las empresas de servicios que pueden realizar intermediación laboral teniendo a las siguientes:

<sup>9</sup> Arce, Elmer. *Derecho individual del trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias*. Palestra Editores, 2013, pág. 125.

<sup>10</sup> Tribunal Constitucional. Expediente N° 00013-2014-PI/TC, f. j. 3.



empresas de servicios temporales, de servicios complementarios y de servicios especializados.

De esa regulación se pueden desprender algunas ideas que en la actualidad perjudican a los trabajadores y la misma eficacia de los servicios esenciales. La primera es que, de la lectura del artículo 3° y 6° se desprende que, se permite que mediante intermediación laboral los trabajadores ejecuten la actividad principal de la empresa usuaria, siempre y cuando esta no sea permanente; y, en un máximo del 20% de los trabajadores. La segunda, tiene que ver con la posibilidad de realizar intermediación laboral para los servicios esenciales regulados en el artículo 83° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR.

## 2.2 La tercerización laboral

La tercerización laboral ha sido entendida en el Perú, tal como sostiene Elmer Arce, como el proceso en el que una empresa (denominada principal) dispone una parte de su ciclo productivo a otra empresa, a quien se denomina contratista<sup>11</sup>. En esa línea, la magistrada Marianella Ledesma señala que "la tercerización [u] outsourcing es un mecanismo empresarial de descentralización de operaciones, donde una empresa se desprende de una parte integral de su ciclo de producción para encargárselo a un tercero, quien se hará responsable de éste por su cuenta y riesgo [...]"<sup>12</sup>.

En ese mismo sentido, el artículo 2° de la Ley N° 29245 nos otorga una definición de tercerización similar: "*se entiende por tercerización la contratación de empresas para que desarrollen actividades especializadas u obras, siempre que aquellas asuman los servicios prestados por su cuenta y riesgo; cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales; sean responsables por los resultados de sus actividades y sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación*".

Asimismo, por medio del artículo 3° de la referida Ley se ampara la tercerización de servicios, bajo la siguiente fórmula: "*Constituyen tercerización de servicios, entre otros, los contratos de gerencia conforme a la Ley General de Sociedades, los contratos de obra, los procesos de tercerización externa, los contratos que tienen por objeto que un tercero se haga cargo de una parte integral del proceso productivo*".

De la lectura de ambos artículos y las definiciones brindadas se pueden desprender dos cosas: (i) La regulación de la tercerización, actualmente, permite que otra empresa pueda hacerse cargo de una parte del ciclo productivo de la empresa usuaria, incluso para aquellas actividades principales que por su naturaleza son permanentes; y, (ii) se admite la posibilidad de que se realice tercerización en los servicios esenciales.

<sup>11</sup> Arce, Elmer. *Óp. Cit.* pág. 143.

<sup>12</sup> Voto Singular Marianella Ledesma. Expediente N° 00013-2014-PI/TC, ap. 2



### 3. Propuesta normativa

La presente propuesta normativa incide en cuatro aspectos: (i) la prohibición de la regulación de la tercerización e intermediación en el caso de los servicios públicos esenciales, (ii) la prohibición de la tercerización laboral para actividades principales (iii) la regulación sobre la participación en las utilidades; y, (iv) la modificación en materia de relaciones colectivas.

#### **La prohibición de la regulación de la tercerización e intermediación en el caso de los servicios públicos esenciales**

La actual regulación sobre la tercerización e intermediación no excluye de su aplicación el ámbito de los servicios públicos esenciales, que según el artículo 83° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR, vendrían a ser la salubridad, la limpieza, saneamiento, entre otros.

Es decir, se permite que por medio de la intermediación y tercerización se pueda también subcontratar a personal que se desempeña en puestos que son indispensables para el mantenimiento de actividades que son de interés nacional. Lo cual no solo termina perjudicando a los trabajadores a quienes no se les reconoce un vínculo laboral directo en el lugar en donde desempeñan sus labores, sino que también termina perjudicando la efectividad del servicio brindado, en tanto se garantiza un servicio público con puestos temporales, cuando su actividad es permanente.

En este punto, existe un avance con la Ley N° 31254, Ley que prohíbe la tercerización y toda forma de intermediación laboral de los servicios de limpieza pública y afines que prestan los obreros municipales; en tanto, logró reconocer que las municipalidades deben ocuparse directamente de la limpieza pública como parte de sus labores esenciales.

Sin embargo, este avance, resulta insuficiente, tomando en cuenta todo el conjunto de servicios públicos esenciales que se tienen y que, contantemente vienen siendo tercerizados o intermedios; convirtiendo un servicio, que por su característica tendría que ser cubierto por puestos permanentes, en temporales.

En ese sentido, coincidimos con Francisco Trillo cuando menciona que, "a este panorama, donde la temporalidad resulta ser la regla general de la duración del vínculo jurídico de adscripción del trabajador a la empresa, cabe sumar la posibilidad de que se produzcan fenómenos de subcontratación de servicios públicos, ya sea con empresas especializadas en la prestación de determinados servicios o a través de las denominadas empresas multiservicios. En ambos casos, aunque con intensidades y problemáticas diferentes, el resultado es aquel



consistente en la instalación de la temporalidad y la precariedad en el ámbito de estas relaciones laborales"<sup>13</sup>.

Es por ello, que se propone en el artículo 2° de la presente iniciativa legislativa que, "en ningún caso se permitirá realizar tercerización e intermediación en las instituciones o empresas que se encarguen de brindar servicios públicos esenciales, los cuales se encuentran previstos en el artículo 83° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR".

### **La prohibición de la tercerización e intermediación para actividades principales**

En la normativa actual, aunque con algunos matices, tanto la tercerización y la intermediación permite que los trabajadores desarrollen actividades principales, en la última con un porcentaje limitado y de forma temporal.

Esto termina generando diversos problemas en el campo laboral, puesto que, tal como lo evidencian Oscar Ermida y Natalia Colotuzzo "la vigencia de las relaciones de trabajo del personal al servicio de la empresa contratista deja de estar sujeta exclusivamente a las vicisitudes del desenvolvimiento de la actividad productiva de la empresa principal para vincularse a las de la relación entre su empleador directo y aquella"<sup>14</sup>.

La consecuencia más gravitante de esta forma de regulación tiene que ver - parafraseando a los autores anteriormente mencionados- con que, se ampare, mediante ley, que puestos que por su propia naturaleza son permanentes, puedan ser cubiertos de forma temporal. Así como, también permite que se pueda justificar que la extinción de los vínculos laborales se realice por causas ajenas al funcionamiento de la actividad productiva para la que sirven"<sup>15</sup>.

Es por ello, que en el artículo 3° de la presente propuesta se plantea la prohibición de la intermediación y tercerización para las actividades principales y que su incumplimiento, además de una multa, genera que se considere la existencia de vínculo laboral a tiempo indeterminado entre los trabajadores y la empresa usuaria desde el inicio de sus labores.

Por otro lado, a la par de las prohibiciones ya mencionadas, se plantea en el artículo 4° una lista de supuestos en donde se configuraría una desnaturalización laboral y que, por tanto, también traería como consecuencia que exista un vínculo laboral con la empresa usuaria. Ello con el objeto de reforzar, la responsabilidad de la empresa usuaria para con los derechos de los trabajadores. Además de ello, se entiende que la lista no es cerrada, sino que la

<sup>13</sup> Trillo, Francisco. Externalización de servicios públicos y su impacto en los derechos laborales. España: Editorial Bomarzo, 2017, pág. 42.

<sup>14</sup> Ermida Uriarte, Oscar y Colotuzzo, Natalia, *Óp. Cit.*, pág. 72.

<sup>15</sup> Ibidem.



misma debe complementarse con las otras formas de desnaturalización ya existentes en el ordenamiento jurídico.

### **La modificación de la normativa sobre la participación en las utilidades**

En la presente iniciativa se propone una modificación de la normativa sobre la participación de utilidades, de tal forma, que los trabajadores que laboren bajo las modalidades de tercerización e intermediación también tengan derecho a ellas.

Es así como, se propone incorporar el artículo 2-A a la Ley que regula el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría, Decreto Legislativo N.º 892, de tal forma que, "los trabajadores que prestan servicios a una empresa usuaria a través de empresas tercerizadoras tienen derecho a participar de las utilidades de aquella".

La presente propuesta de fundamenta en el derecho a la igualdad de los trabajadores tercerizados o intermediados, dado que, en la medida "que se reconoce que la labor que dicho colectivo desempeña es fundamental para la consecución de los fines de la empresa principal, lo que se ve reflejado en las utilidades generadas anualmente, resulta violatorio del derecho de igualdad que no puedan participar en dichas utilidades, únicamente porque una disposición legal así lo impide"<sup>16</sup>.

Asimismo, en tanto el objetivo es que los trabajadores participen en las utilidades generadas producto de su propia actividad, se hace un condicionante de que solo percibirán las utilidades de la empresa usuaria cuando esta genere utilidades superiores a las de la empresa contratista, caso contrario, será esta última quien tendrá que brindarlas.

### **La modificación en materia de relaciones colectivas**

La existencia de la tercerización e intermediación tal y como está regulada impacta en los derechos de los trabajadores sujetos a las modalidades de tercerización o intermediación, puesto que, si bien se reconoce en el inciso 2 del artículo 7 de la Ley N° 29245 que los trabajadores "tienen respecto de su empleador todos los derechos laborales individuales y colectivos establecidos en la normativa vigente", en la actualidad no ha representado una real protección a dichos derechos. Ello en la medida que, el mero hecho de afirmar que tiene dichos derechos "respecto de su empleador" es desconocer los mismos cambios que trae la existencia de las figuras de tercerización e intermediación en la

---

<sup>16</sup> Exposición de motivos del Proyecto de Ley N° 6820/2020-CR, Ley para la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores tercerizados, presentado en el 2020 por la congresista Rocío Silva Santiesteban. Recuperado de: <http://www.minem.gob.pe/minem/archivos/file/Mineria/PUBLICACIONES/ANUARIOS/2020/AM2020.pdf>.



relación laboral, en donde la definición clásica de "empleador" no se cumple a cabalidad.

En esa línea, tal como lo sostiene la CEDAL en ambos supuestos de contratación se precariza el empleo, impactando ello, en el descenso severo del nivel de afiliación sindical en los sectores en los que con mayor intensidad se recurre a estas figuras<sup>17</sup>.

Los derechos colectivos son vulnerados a causa de que la identificación de un empleador a quien exigirle sus derechos, con quien entablar espacios de diálogo, no es del todo clara, al menos no, en lo que respecta a los derechos colectivos. Es por ello, que los trabajadores de las empresas contratistas enfrentan múltiples obstáculos para formar sindicatos. Así, lo reafirma Arce cuando menciona que, "las pequeñas dimensiones de estas empresas satélite o la distribución de los trabajadores de las empresas contratistas en varias empresas usuarias son algunos de los obstáculos que deberá enfrentar cualquier grupo de trabajadores que quiera formar un sindicato en una empresa de servicios"<sup>18</sup>; y, paradójicamente, se sabe que, sin su conformación, las posibilidades de autotutela son extremadamente reducidas y dejando en una situación de indefensión a los trabajadores de las empresas contratistas, a tal punto, que se les considere solo como trabajadores periféricos o de segunda clase<sup>19</sup>.

Eso termina precarizando todas las condiciones laborales de los trabajadores, sin espacios de diálogo totalmente claros para reclamar sus derechos, en una relación que ya no es solo entre empleador y trabajador, sino a la que se suma un tercero, a quien brinda su fuerza laboral, es evidente que no haya muchas posibilidades de obtener acuerdos colectivos. En este punto, la magistrada Ledesma es muy clara, cuando afirma que, "la tercerización ha promovido la creación de empresas, donde la calidad de las condiciones sociolaborales no son las mejores en comparación con las principales. En efecto, con la finalidad de brindar un precio competitivo en el mercado de la tercerización, estas empresas contratistas pagan sueldos más bajos a sus trabajadores, exigen más horas de trabajo, tienen condiciones de seguridad frágiles para riesgos ocupacionales, etc. Y dentro de esta lógica, la contratación de trabajadores por la tercerizadora se mantiene mediante modalidades temporales, o sea, sin estabilidad laboral, en la medida que las empresas contratistas dependen de la vigencia del contrato con las empresas principales, lo que redundará negativamente en la seguridad social del trabajador, sobre todo, en materia de prestaciones de salud y pensiones"<sup>20</sup>.

Es por ello, a la par de la solución a problemática expresada en las dos primeras ideas, se requiere un mayor refuerzo de los derechos colectivos de los

<sup>17</sup> CEDAL (s/f). La tercerización precariza el empleo en el Perú. CEDAL

<sup>18</sup> Arce, Elmer. Op. cit. p. 152.

<sup>19</sup> *Ibidem*.

<sup>20</sup> Voto Singular Marianella Ledesma. Expediente N° 00013-2014-PI/TC, ap. 5.



trabajadores, acorde a las nuevas formas de relación que traen estas formas de subcontratación.

Es así que, lo que se busca evitar con este proyecto de ley es que se siga manteniendo una visión de productividad desvinculada de la protección de la estabilidad laboral del trabajador destacado, los derechos colectivos, reparto de utilidades, igualdad de remuneraciones y condiciones de trabajo, etc.

### III. EFECTOS DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN

La presente iniciativa legislativa es coherente con la regulación constitucional que reconoce y garantiza los derechos de los trabajadores. Se modifica lo regulado mediante la Ley N° 27626 y Ley N° 29245; asimismo, se precisa que la vigencia de la presente ley determina la adecuación inmediata en lo que corresponda.

### IV. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

No es posible realizar un análisis costo beneficio a escala real del alcance de la norma propuesta. Esto porque no se tiene información detallada sobre la estructura de costos e ingresos (que incluya utilidades anuales) de las empresas del sector privado y tampoco de las empresas del sector público. Y la razón por la que se tiene esta información, a la vez, es porque es información confidencial que tienen las empresas y que sólo se transmiten a sus trabajadores para la negociación colectiva y a la SUNAT para términos de tributación.

Asimismo, no es posible extraer información estadística sobre la cantidad de empleos pertenecientes a servicios esenciales brindados por empresas públicas y privadas disgregadas de los servicios ya tercerizados, y que podrían mostrarnos elementos para extraer los costos de una norma que prohíba su tercerización.

Sin embargo, sí podemos analizar el incremento de este fenómeno en el tiempo para el Perú y establecer algunos costos de orden laboral y beneficios para la economía del país. Así también, podemos exponer algunos estudios de casos en la misma línea, es decir exponer la propensión de las empresas a tercerizar y entonces generar prejuicios a sus trabajadores.

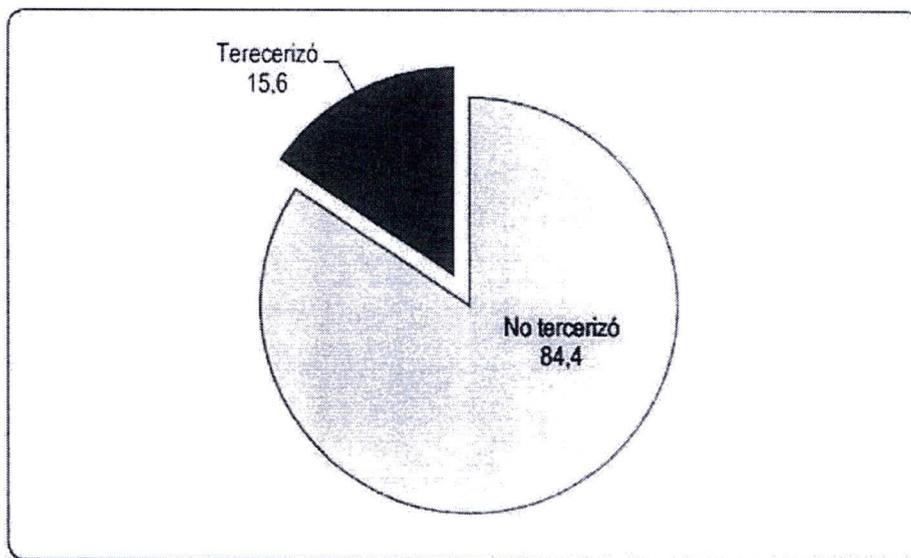
#### 1. PROGRESIÓN DE LATERCERIZACIÓN

La tercerización laboral es un fenómeno que ha tenido constante expansión desde 2008 (año de aprobación de la norma) llegando a que ocho de cada diez empresas en el Perú tercericen y siendo 90% más productivas. Según lo establecido en la presente exposición de motivos más arriba y en el diario Gestión, en el Perú los sectores que más demandan este mecanismo de



contratación son: minería 50%, retail, pesquería, telecomunicaciones y manufactura el 30%; y 20% en construcción, entre otros<sup>21</sup>.

Esta información contrasta con el estudio de un año antes expuesto por la Encuesta Nacional de Empresas 2014 del INEI, que señala que solo el 15.6% tercerizó su producción<sup>22</sup>.



Periodo de referencia 2014.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - Encuesta Nacional de Empresas 2015.

Luego del 2014 no hubo dentro de las encuestas nacionales de empresas la pregunta de la tercerización, por lo que ya no es posible obtener información al respecto. Sin embargo, es evidente que el sistema de tercerización tuvo un proceso de incremento desde el 2007 hasta el 2017.

Esta situación también se puede corroborar con el cuadro siguiente que muestra, entre otros el incremento porcentual entre 2007 y 2018 de los tipos de contrato para la población ocupada asalariada.

<sup>21</sup> Información para el 2015 Extraído de: <https://archivo.gestion.pe/economia/ocho-cada-diez-empresas-peru-tercerizan-y-son-90-mas-productivas-2142885>

<sup>22</sup> INEI Perú: Principales Resultados de la Encuesta Nacional de Empresas, 2015, pág. 35



Perú: Población asalariada por tipo de contrato

Congresista Isabel Cortez Aguirre

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Sector donde labora / Tipo de Contrato	2007	2017	2018	Tasa de crecimiento promedio anual (%) 2007-2018	Variación porcentual (%) 2018/2017
<b>Total</b>	<b>5 736,8</b>	<b>7 537,5</b>	<b>7 660,1</b>	<b>2,7</b>	<b>1,6</b>
<b>Público</b>	<b>1 137,3</b>	<b>1 329,0</b>	<b>1 346,6</b>	<b>1,5</b>	<b>1,3</b>
Con contrato	1 107,8	1 328,8	1 342,2	1,8	1,0
Contrato indefinido	591,6	540,1	571,3	-0,3	5,8
Contrato a plazo fijo 1/	384,7	605,6	524,9	2,9	-13,3
Contrato por loc.de servicios, serv. no personales	115,5	162,8	222,2	-	-
Otro 2/	15,9	20,3	23,8	-	-
Sin contrato	29,5	1	4,4	-	-
<b>Privado</b>	<b>4 599,5</b>	<b>6 208,5</b>	<b>6 313,5</b>	<b>2,9</b>	<b>1,7</b>
Con contrato	1 737,7	2 952,4	2 975,2	5,0	0,8
Contrato indefinido	446,5	723,4	646,1	3,4	-10,7
Contrato a plazo fijo 1/	1 076,6	2 036,6	2 114,7	6,3	3,8
Contrato por loc.de servicios, serv. no personales	176,9	142,7	172,0	-	-
Otro 2/	37,6	49,8	42,5	-	-
Sin contrato	2 861,8	3 256,1	3 338,2	-	-

Nota: Los totales de la población asalariada por tipo de contrato no incluyen a las Fuerzas Armadas, Policía Nacional del Perú (Militares)

1/ Incluye: Régimen Especial de Contratación (CAS)

2/ Incluye: Período de prueba y Convenios de formación laboral juvenil. Hasta el año 2011 incluía contrato de aprendizaje

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática- Encuesta Nacional de Hogares.

En el cuadro podemos observar que la tasa de crecimiento de la población con contrato indefinido en el sector público se redujo en 0.3% mientras que la población con contratos a plazo fijo se incrementó. Sucede lo mismo en el sector privado donde se observa un aumento de la tasa de crecimiento de población con contrato a plazo fijo de 6.3%, el doble que el crecimiento para la población con contrato indefinido (3.4%).

La estadística anterior demuestra que entre el 2017 y 2018 el costo de personal fue trasladado de los contratos a plazo indeterminado a los contratos a plazo fijo lo que nos da evidencia del traslado de los costos que antes eran asumidos por la empresa matriz a empresas tercerizadoras.

Sin embargo, para demostrar este traslado de costos laborales también se pueden explorar casos de empresas tanto en el sector público como privado, tema del siguiente punto de esta exposición de motivos.

## 2. ANÁLISIS DE CASOS

A continuación, realizaremos algunos análisis de casos que nos ayudarán a reconocer distintos costos para los trabajadores y beneficios para las empresas.

### 2.1. ANÁLISIS DE CASO DE LIMPIEZA PÚBLICA EN LIMA CERCADO

La empresa Innova Ambiental tercerizadora del servicio de limpieza pública ha ganado licitación por este servicio ante la Municipalidad metropolitana de Lima. Actualmente, los obreros municipales están suscritos en la planilla de la empresa Innova Ambiental y firman contratos de 3 y 6 meses. No se puede tener acceso



a las cuentas de la empresa, pero si se puede realizar cálculos de costos y beneficios de uno de los rubros de la licitación: La limpieza de las calles.

**Data:**

- a. La municipalidad de Lima, según adenda "renovación de contrato en Lima Cercado 2005" le paga a INNOVA 88.305 soles por el barrido de 01 kilómetro.
- b. Un trabajador barre alrededor de 15 cuadras que aproximadamente son 01 kilómetro y medio.
- c. Un obrero de limpieza cobra 1080 soles brutos al mes.
- d. La empresa cuenta con exactamente 1067 trabajadores de limpieza

**Operando:**

- e. Convirtiendo c en b: Un obrero de limpieza gana por día 36 soles
- f. Convirtiendo e en b: Un Obrero gana 22 soles por barrer 01 kilómetro
- g. Restando f de a: Innova cobra 64.305 soles por gastos de gestión, equipos de limpieza y administrativos.

**Resultados:**

- h. El costo en personal de limpieza para la empresa Innova es alrededor de 24.91%
- i. 68613.435 soles es lo que cobra Innova por mes para gastos de gestión, administrativos, materiales y utilidades.

**Análisis:**

- a. Se aprecia que el tercerizar el servicio de limpieza de calles infiere en una reducción del costo laboral a márgenes por debajo del 40%
- b. Las empresas que tercerizadoras de limpieza obtienen alrededor de 30% en utilidades del total de servicios que prestan.

**Conclusión:**

Si consideramos que las municipalidades están en la capacidad de administrar y gestionar la limpieza pública estaríamos hablando de un retorno de costos del 30% de los montos que se pagan en licitaciones. Estos podrían incidir en el incremento salarial de sus trabajadores.

De hecho, este proceso es inexorable ya que fue aprobada la Ley N° 31254, Ley que prohíbe la tercerización y toda forma de intermediación laboral de los servicios de limpieza pública y afines que prestan los obreros municipales.

## 2.2. ANÁLISIS DE LA ELIMINACIÓN DE TERCERIZACIÓN DE SEDAPAL

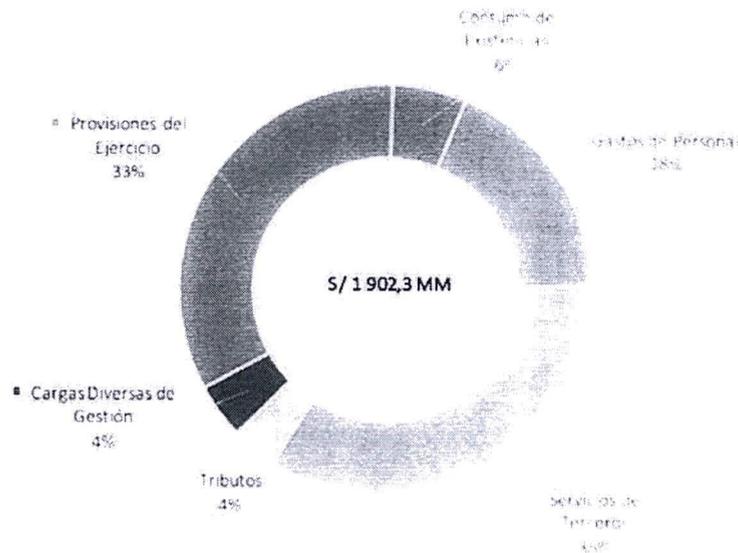
### a. Estructura de costos

En principio estimaremos un costo – beneficio sobre un periodo determinado: (2020).

En ese año los costos y gastos operativos ascendieron a S/ 1 902,3 millones, de los cuales el 69% corresponde al costo del servicio (producción de agua potable, distribución de agua potable, recolección de desagües y tratamiento de aguas servidas), el 17% a gastos de ventas, el 12% a gastos administrativos y el 1% a



servicios colaterales. Según su naturaleza de gasto, el rubro servicios de terceros representa el 35% del total, los gastos de personal el 18%, provisiones el 34% y el 14% restante se distribuye en consumo de existencias, tributos y cargas diversas de gestión<sup>23</sup>.



Como se aprecia el rubro servicios de terceros representa el 35% del total de costos de la empresa.

**b. Estructura de los servicios por terceros:**

Durante el periodo 2020 la empresa SEDAPAL tercerizó un poco más de 136 millones de soles en tres operaciones que son inherentes a las funciones esenciales de la empresa. Como se puede apreciar en el cuadro siguiente, el mantenimiento preventivo, predictivo y evaluación de los sistemas de agua potable y alcantarillado; alquiler de cisternas con conducción y los servicios de mantenimiento y el reforzamiento de estructuras de agua y desagüe; son acciones recurrentes que realiza la empresa y que realizará de manera indeterminada.

OPERACIONES TERCERIZADAS	TOTAL CONTRATO
Mantenimiento preventivo, predictivo y evaluación de sistemas de aguas.	117,213,353.00
Alquiler de cisternas	18,077,165.00
Reforzamiento de estructuras	1,337,567.00
<b>TOTAL OPERACIONES TERCERIZADAS</b>	<b>136,628,085.00</b>

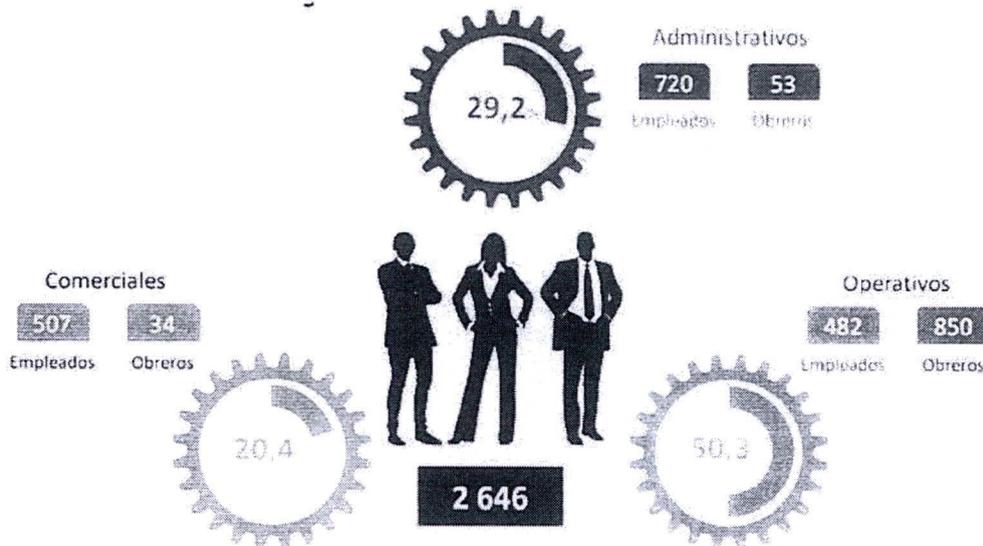
Fuente: Carta N° 1056-2021-GG SEDAPAL

<sup>23</sup> En: SEDAPAL MEMORIA ANUAL 2020. Pg. 47



### c. Estructura de personal:

SEDAPAL, tiene una estructura de persona que evidentemente no considera a todo el personal tercerizado. Como se puede apreciar en la gráfica siguiente.



Al 2020, la empresa cuenta como sus "colaboradores" 2646 trabajadores, sin embargo, en el reporte de 2018, año en el que se hizo un informe incluyendo a los trabajadores de operaciones tercerizadas, la empresa contaba con un aproximado de 9765 trabajadores. Esto nos muestra que alrededor del 69% de los trabajadores que laboran en los servicios esenciales que brinda SEDAPAL son tercerizados.

### d. Análisis Costo – Beneficio con la aplicación de la norma propuesta en SEDAPAL:

#### Costos:

- Se incrementaría el número de trabajadores de la empresa de 2646 a 9765 aproximadamente.
- El incremento del personal implicaría mayores cargas laborales.
- La administración tendría que modernizar sus operaciones para gestionar el incremento de personal.

#### Beneficios:

- Los trabajadores incluidos en planillas de SEDAPAL tendrían mayores seguridades, continuidad y posibilidad de profesionalización.
- El incremento de trabajadores, en su mayoría obreros, sería absorbido por los 136 millones de reducción de costos que tendría la empresa por la eliminación de tercerización.



### 2.3. ESTUDIO DE CASO PROTEMAX S.R.L

A continuación, exponemos un estudio de caso realizado Guevara Dávila, quién se estableció la siguiente pregunta objeto de investigación: ¿De qué manera la tercerización afecta en los derechos laborales del trabajador de la empresa Protemax S.R.L. – Surco?, año 2018

En el estudio se estableció la hipótesis siguiente: La tercerización afecta significativamente en los derechos laborales del trabajador de la empresa Protemax S.R.L. – Surco, año 2018

El estudio utilizó herramientas estadísticas para comprobar su hipótesis (prueba estadística del Chi-cuadrado).

#### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	97.865 <sup>a</sup>	35	.000
Razón de verosimilitud	104.340	35	.000
Asociación lineal por lineal	3.200	1	.074
N de casos válidos	82		

El estudio concluyo que:

"El valor de sig. (Valor critico observado)  $0,000 < 0,05$  rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir, la tercerización afecta significativamente en los derechos laborales del trabajador de la empresa Protemax S.R.L., – Surco, año 2018<sup>24</sup>.

### 3. COSTO BENEFICIO

Por los elementos expuestos podemos concluir los siguientes costos y benéficos con la aplicación de la norma propuesta:

#### 3.1. COSTOS

- La presente propuesta le Ley cambiará, según estadística laboral del 2018, el tipo de contrato de hasta 747mil trabajadores a nivel nacional. Eso representará un costo adicional no estimable debido a que las normas laborales ya reconocen distintos derechos.

<sup>24</sup> "Tercerización y sus efectos en los derechos laborales del trabajador de la empresa Protemax S.R.L. - Surco, año 2018" TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE Abogado FACULTAD DE DERECHO ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO. Extraído de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49233/Guevara\\_DJISD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49233/Guevara_DJISD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



- b. El área administrativa de las empresas tendrá que modernizarse y modernizar sus operaciones para gestionar los incrementos de personal en las áreas esenciales.

### 3.2. BENEFICIOS

- a. Se incrementarán los ingresos de los trabajadores que se dedican a actividades principales y servicios esenciales al reducirse la intermediación vía empresa tercerizada.
- b. Se reducirá la flexibilidad laboral a la que están expuestos los trabajadores de servicios esenciales para el caso de empresas públicas y actividades principales para el caso de empresas públicas.
- c. Sectores estratégicos como la minería que viene incrementando la tercerización (ya se encuentra en 50%), y el retail, pesquería, telecomunicaciones y manufactura (que tercerizan ya el 30%) tendrán que detener esta práctica que traslada al trabajador, que desarrolla actividades principales, los costos de personal.
- d. Los costos de incremento de trabajadores en las áreas esenciales, en su mayoría obreros, serán absorbidos por las economías producidas por la reducción de pagos a empresas terceras; empresas tercerizadas que tienen márgenes de utilidad de alrededor del 30%
- e. En las empresas públicas, los trabajadores en su interacción con los ciudadanos que a la vez son clientes, serán mejor identificables y por tanto mejorará la relación ciudadano - empresa prestadora de servicios esenciales.
- f. Los trabajadores que sufran accidentes de trabajo serán mejor protegidos por los sistemas de aseguramiento de las empresas matrices que son más efectivas que las empresas que brindan servicios de tercerización.
- g. Los derechos laborales serán mejor protegidos por parte de la entidad fiscalizadora.



Congresista Isabel Cortez Aguirre

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

## V. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

La iniciativa legislativa encuentra coincidencia en el marco de las Políticas de Estado del Acuerdo Nacional siguientes:

- Política 1. Fortalecimiento del régimen democrático y del Estado de Derecho.
- Política 4. Institucionalización del diálogo y la concertación.
- Política 5. Gobierno en función de objetivos con planeamiento estratégico, prospectiva nacional y procedimientos transparentes.
- Política 14. Acceso al empleo digno y productivo.
- Política 28. Plena vigencia de la Constitución y de los derechos humanos.