

# Gobierno impulsa medidas que desalientan la formalidad

Opinión APOYO Consultoría  
Marzo 2022



**El gobierno viene promoviendo iniciativas que desincentivarían la creación de empleos formales y agravarían el problema de la precariedad laboral en el país.** El aumento del salario mínimo (SM); la inclusión del refrigerio como tiempo trabajado; el aumento de la indemnización por despido arbitrario de 1,5 a 3 sueldos por año sin tope de 12 sueldos y de las restricciones para realizar ceses colectivos; así como la reciente restricción a la tercerización, desincentivan la creación de empleo formal y no solucionan los problemas reales que enfrentan la mayoría de los trabajadores, al contrario, los agudizan.

El 70% de los trabajadores son informales, no tienen ningún beneficio social y sus salarios reales han caído más de 15% en los últimos 2 años. Sin embargo, **estas medidas buscan beneficiar a segmentos específicos que son minoritarios en el mercado laboral:** los sindicatos solo representan al 2% de los trabajadores; aumentar el salario mínimo solo beneficia al 4% de los trabajadores; los trabajadores tercerizados representan menos del 1% del mercado laboral; y quienes tienen plazo indefinido son solo 7% del total. La mayoría de los ciudadanos debería ser el foco de las políticas y no la minoría de trabajadores que ya cuentan con trabajos formales.

**El gobierno está promoviendo medidas inconvenientes, cuando la mayoría de la población está viviendo una crisis de trabajo precario, y cuando nuestra legislación laboral ya es una de las 10 más rígidas del mundo,** en cuanto a las políticas de contratación y despido. Estas medidas desprotegen a los trabajadores al hacer aún más rígida la regulación laboral, que – en conjunto con la baja productividad laboral – es la principal razón por la cual la informalidad es tan alta, y deterioran aún más las condiciones para atraer inversión hacia sectores intensivos en mano de obra.

**Si el objetivo es corregir los probables problemas de abuso de la figura de la tercerización y las posibles inequidades entre trabajadores de planta y tercerizados, la solución no es eliminar o restringir la tercerización, sino más bien mejorar la fiscalización y dar medidas que permitan una mayor equidad.** Es por ello que se debería derogar la reciente norma (Decreto Supremo 001-2022-TR) que modifica el reglamento de tercerización y más bien plantear medidas, debidamente consensuadas y debatidas en el Consejo Nacional del Trabajo, que resuelvan los problemas reales del mercado laboral.



**La tercerización es un mecanismo de contratación usado en todo el mundo y permite mejorar la productividad y competitividad de las empresas.** Una empresa especializada puede hacer algunos procesos productivos de manera más eficiente que la propia empresa principal y atender a varias empresas. Esto es deseable porque, al ser más eficientes, las empresas pueden incrementar su producción y contratar a más trabajadores formales.



**El uso de la tercerización en nuestra economía es transversal.** Más del 60% de empresas en los sectores manufactura, servicios, construcción, minería, comercio y pesca hacen uso de la tercerización. Es más, las empresas que brindan el servicio de tercerización, a su vez subcontratan otras empresas, usualmente de menor tamaño, con lo cual se logra un encadenamiento desde la gran empresa a la pequeña empresa.



**Los trabajadores de las firmas que brindan servicios de tercerización son formales y están doblemente protegidos, pues la empresa que contrata el servicio es responsable solidaria en el cumplimiento de los beneficios laborales.** El solo hecho de que sean formales, en la situación actual del mercado laboral, pone a estos trabajadores en ventaja respecto a la gran mayoría que es informal. Los trabajadores tercerizados ganan cerca de 80% más que sus contrapartes en el sector informal. Las inequidades que podrían existir con los trabajadores de planta, no se resuelven impidiendo la tercerización, sino regulando los beneficios laborales y mejorando la fiscalización.



**Las restricciones que se han impuesto a la tercerización al prohibir su aplicación en el núcleo central de la empresa - concepto que no se menciona en la ley - y su ambigua definición generarán incertidumbre, arbitrariedad y mayores costos de transacción para las empresas.** En la práctica, el Ministerio de Trabajo tendría que establecer criterios para definir qué actividades son parte del núcleo central en cada industria para evitar arbitrariedades; sin embargo, estos criterios difícilmente podrían considerar las particularidades de cada empresa, por lo que estarían sujetos al juicio y discreción del funcionario público.



**Los cambios no están pensados para favorecer a la mayoría de la población que trabaja en la informalidad.** Por el contrario, sólo beneficiará a un segmento minoritario de trabajadores de empresas tercerizadoras que podrán insertarse en la empresa principal. En México, ante una medida similar, solo el 54% de trabajadores de empresas tercerizadoras fueron contratados en la planilla de la empresa principal. Medidas como esta, segmentan aún más el mercado laboral, con una minoría formal y una mayoría informal, afectando la posibilidad de que el empleo formal crezca y absorba a trabajadores informales. Además, se afectaría principalmente a trabajadores de niveles socioeconómicos medios y bajos, que componen la mayor parte del empleo tercerizado.



**Los cambios al reglamento de tercerización faltaron a las normas de transparencia.** No se consultó al Consejo Nacional del Trabajo (CNT), ni se pre-publicó el proyecto como lo establecen los acuerdos de libre comercio que el Perú ha firmado.



**Lo más conveniente es derogar los cambios al reglamento de tercerización aprobados y sustituirlos por una norma consensuada en el CNT que corrija las posibles inequidades entre trabajadores.** Se podría considerar incrementar el rol fiscalizador de la empresa que terceriza, obligándola a exigir ciertos estándares a la empresa tercerizadora; o distribuir los beneficios que genera la empresa principal a los trabajadores tercerizados; entre otros, que podrían incluso discutirse en el Congreso mediante un proyecto de ley que perfeccione los beneficios de la tercerización.

## PERÚ SE ENCUENTRA ENTRE LOS ÚLTIMOS PUESTOS EN FLEXIBILIDAD LABORAL

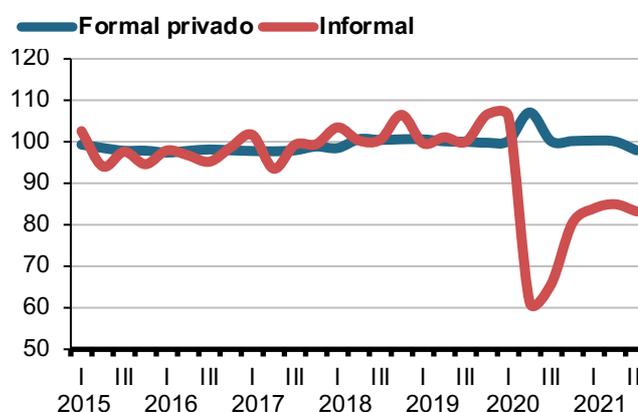
Puesto respecto a 141 países incluidos en el ranking

País	Puesto en prácticas de contratación y despido
Alemania	16
Canadá	17
México	107
Colombia	117
Chile	124
Brasil	133
Perú	134
Argentina	139

FUENTE: Reporte Global de Competitividad 2019

## INGRESOS AJUSTADOS POR LA INFLACIÓN EN EL SECTOR INFORMAL SIGUEN MUY REZAGADOS

Índice 4T2019=100

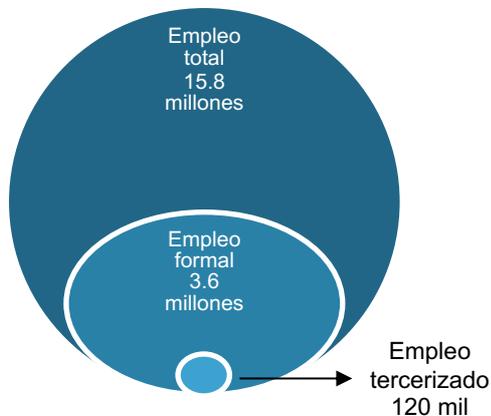


<sup>1</sup>Series desestacionalizadas. Con información a set-21.

FUENTE: Planillas-MTPE, ENAHO-INEI

## EMPLEO TERCERIZADO REPRESENTA UNA PROPORCIÓN MUY PEQUEÑA DEL MERCADO LABORAL EN EL PERÚ

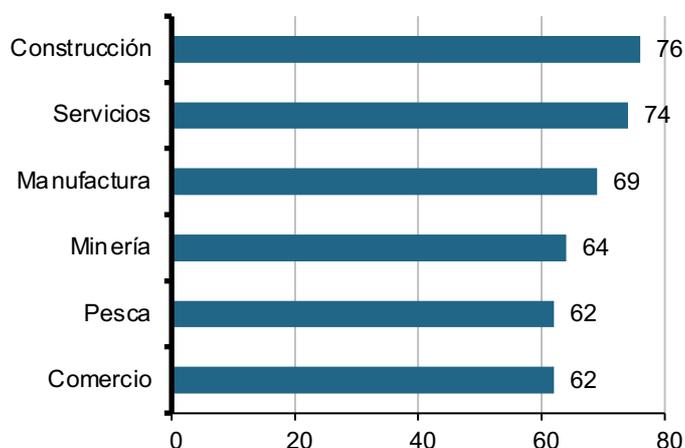
Número de trabajadores



FUENTE: MTPE y INEI - Enaho 2019

## MAYORÍA DE EMPRESAS DE DIVERSAS INDUSTRIAS HACEN USO DE TERCERIZACIÓN

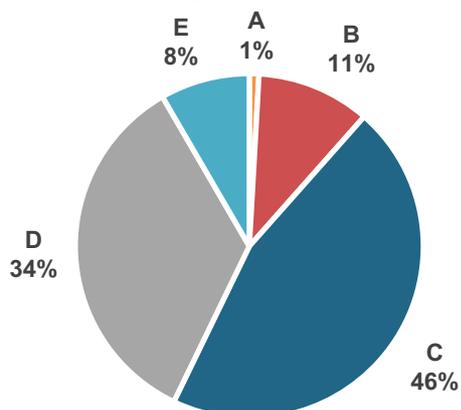
% de empresas del sector



FUENTE: IPE e INEI

## MAYOR PARTE DE TRABAJADORES TERCERIZADOS PERTENECEN A NIVELES SOCIOECONÓMICOS C Y D

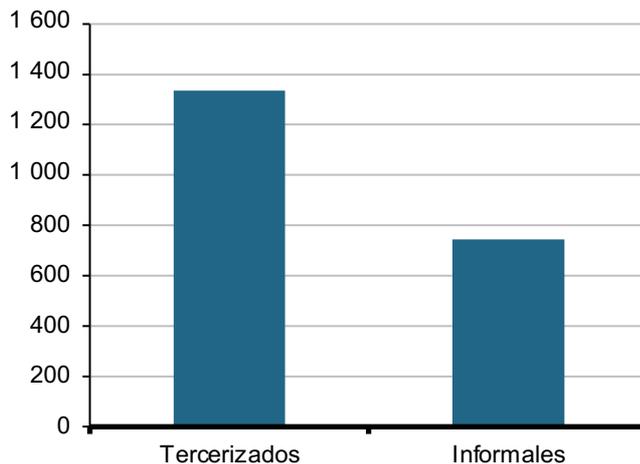
% del total de trabajadores tercerizados



FUENTE: MTPE y INEI - Enaho 2019

## SALARIO DE TRABAJADORES TERCERIZADOS ES BASTANTE MAYOR AL DE TRABAJADORES INFORMALES

Salario promedio de 2019 en S/



FUENTE: INEI - Enaho 2019

Contáctanos para mayor información  
[contactos@apoyoconsultoria.com](mailto:contactos@apoyoconsultoria.com)

