



UNIVERSIDAD
TECNOLÓGICA
DEL PERÚ

Facultad de Derecho y Ciencias Humanas

Carrera de Derecho

SUBCONTRATACIÓN Y EL DESEMPLEO EN EL PERÚ: ANÁLISIS DEL PERIODO 2011 – 2017

Autor: Anthony Elvis Carranza Abanto

Para obtener el Título Profesional de

Abogado

Asesor: María Rodríguez Caldas

Lima, marzo 2019

RESUMEN

La Subcontratación se ha impulsado en el Perú, desde la Reforma Laboral de 1992, con el pretexto de aumentar la creación de nuevos empleos, copando no sólo las distintas leyes laborales sino la Política Nacional del Empleo. Todo esto basado en subjetividades y no en datos empíricos, a lo largo de toda su implementación en el mercado de trabajo peruano.

Por ello, el presente trabajo, se divide a grandes rasgos en dos partes. La primera consta de analizar desde una perspectiva teórica, como la Subcontratación ha sido implementada como una herramienta eficaz contra el Desempleo en el Perú, durante el periodo 2011 – 2017 y, entender el incomprensible monopolio que nuestro legislador le ha dado en esta disputa. La segunda parte, consiste en un análisis desde una perspectiva empírica, basado en cifras y cuadros estadísticos, los cuales confrontarán la perspectiva teórica. Teniendo como resultado que la Subcontratación durante el periodo 2011 – 2017, no ha representado ser una herramienta útil, eficaz, eficiente, sustancial, representativa y significativa en la creación de nuevos puesto de trabajo y, por ende, no ha demostrado una influencia sostenible en la reducción del nivel de Desempleo en el Perú.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	V
CAPÍTULO 1.....	1
DESEMPLEO.....	1
1.1. Aproximación conceptual.....	1
1.2. Nivel de Desempleo en el Perú, 2011 – 2017.....	4
CAPÍTULO 2.....	7
POSTULADOS ANTI DESEMPLEO.....	7
2.1. Postulado Mayor Flexibilidad Laboral, menor Desempleo.....	8
2.2. Postulado Mayor Demanda Efectiva, menor Desempleo.....	9
CAPÍTULO 3.....	11
SUBCONTRATACIÓN.....	11
3.1. La Subcontratación como herramienta Flexibilizadora.....	11
3.2. Subcontratación: Intermediación Laboral y Tercerización de Servicios.....	13
CAPÍTULO 4.....	16
LA SUBCONTRATACIÓN EN LA NORMATIVIDAD Y EN EL MERCADO EMPRESARIAL..	16
4.1. Evolución histórica a nivel Internacional.....	16
4.1.1. Convenio sobre las Agencias Retribuidas de Colocación de 1933 (Convenio 34)....	17
4.1.2. Convenio sobre el Servicio del Empleo de 1948 (Convenio 88).....	17
4.1.3. Convenio sobre las Agencias Retribuidas de Colocación de 1949 (Convenio 96)...	18
4.1.4. Convenio sobre las Agencias de Empleo Privadas de 1997 (Convenio 181).....	19
4.2. Evolución histórica a nivel Nacional.....	20
4.2.1. Antes de la Reforma Laboral de 1992.....	21
4.2.2. Durante la Reforma Laboral, periodo 1992 – 2001.....	21
4.2.3. Post – Reforma Laboral, a partir de 2001.....	23
4.3. Evolución empresarial a nivel Nacional, periodo 2011 – 2017.....	26
CAPÍTULO 5.....	29
INDICADORES DE EMPLEABILIDAD, PERIODO 2011 – 2017.....	29
5.1. Intermediación Laboral y Tercerización de Servicios en la PEA Ocupada.....	29

5.2. Participación de la empleabilidad sujeta a Intermediación Laboral y Tercerización de Servicios en la PEA Ocupada.....	30
5.3. Participación de la empleabilidad Subcontratada y no Subcontratada en la PEA Ocupada.....	32
5.4. Variación de la PEA Ocupada, empleabilidad Subcontratada y No Subcontratada.....	33
5.5. Participación del Desempleo, empleabilidad Subcontratada y no Subcontratada en la PEA.....	35
5.6. Variación de la empleabilidad sujeta a Intermediación Laboral y Tercerización de Servicios frente al nivel de Desempleo.....	37
5.7. Variación del Desempleo, empleabilidad Subcontratada y no Subcontratada.....	39
CONCLUSIONES.....	42
BIBLIOGRAFÍA.....	45

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y ESQUEMAS

Gráfico 1: Tasa de Desempleo, 2011 – 2017 (Porcentaje).....	5
Gráfico 2: Evolución del Desempleo y la PEA, 2012 – 2017 (Variación porcentual).....	6
Gráfico 3: Empresas de Intermediación Laboral y Tercerización de Servicios, 2011 – 2017 (Unidades).....	27
Gráfico 4: Empresas de Intermediación Laboral y Tercerización de Servicios, 2012 – 2017 (Variación porcentual).....	28
Esquema 1: PEA Ocupada por ámbito laboral.....	30
Gráfico 5: Participación de la Intermediación Laboral y Tercerización de Servicios en la PEA Ocupada, 2011 – 2017 (Porcentaje).....	31
Gráfico 6: Composición de la PEA Ocupada según modalidad laboral, 2011 – 2017 (Porcentaje).....	32
Gráfico 7: PEA Ocupada, empleabilidad Subcontratada y No Subcontratada, 2012 – 2017 (Variación porcentual).....	34
Gráfico 8: Participación del Desempleo, empleabilidad Subcontratada y No Subcontratada en la PEA, 2011 – 2017 (Porcentaje).....	36
Gráfico 9: Desempleo, empleabilidad bajo Intermediación Laboral y Tercerización de Servicios, 2012 – 2017 (Variación porcentual).....	38
Gráfico 10: Desempleo, empleabilidad Subcontratada y No Subcontratada, 2012 – 2017 (Variación porcentual).....	40

INTRODUCCIÓN

El Desempleo y la Subcontratación –entiéndase como Intermediación Laboral y Tercerización de Servicios– a lo largo del tiempo, han formado en la legislación peruana, una dicotomía laboral forzada por la norma legal e influenciada por el Postulado Flexibilizador, presumiendo casi sesgadamente, la importancia y la eficacia de esta figura en la creación de empleos y, por ende, en la reducción de la población desempleada. Percatándonos de esa singularidad legal, el presente trabajo de modo explicativo, hace una aproximación al origen de esta estrecha vinculación dicotómica, arribando a la descripción del nivel de Desempleo y su comportamiento durante el periodo 2011 – 2017; pasando luego, al estudio de la evolución y la adaptación de la Subcontratación en el sistema laboral internacional y en especial, en el sistema laboral nacional; para finalmente abordar, el análisis de los indicadores de los factores de empleabilidad –Intermediación Laboral, Tercerización de Servicios, Desempleo, PEA y PEA Ocupada–. Todo ello, con la finalidad de contrastar con la realidad, la eficacia e influencia de la Subcontratación –se asume el enfoque económico como un instrumento clave y vinculante con el enfoque jurídico– frente a un creciente Desempleo. En otras palabras, se evidenciará empíricamente, si tanto la Intermediación Laboral como la Tercerización de Servicios, han

poseído un grado de influencia significativa, en las fluctuaciones del nivel de Desempleo a lo largo del periodo analizado, 2011 – 2017.

CAPÍTULO 1

DESEMPLEO

1.1. Aproximación conceptual

El Desempleo no sólo ha sido un desafío arraigado a la vida socioeconómica de la población, su dificultad parte desde su conceptualización hasta su identificación como fenómeno endémico social. De tal modo, que puede poner en tela de juicio, la figura del «Estado de Bienestar¹» (Merino, 2014, p. 61) y, por ende, crear incertidumbre en la fuerza laboral de un país.

Su definición originaria, no se asemeja en absoluto a la manejada actualmente. En efecto, para Pugliese, el término inglés «idleness» nacido en el siglo XIX, relacionaba la ociosidad con el Desempleo; lo propio nos indica en la lengua italiana, donde la no asunción de compromisos ni responsabilidades, eran características inherentes a la persona Desempleada (Pugliese,

¹ Para Quiñones (2012, pp. 311-312), las crisis económicas –principalmente la sucedida en la década de los ochenta– marcaron el inicio del cuestionamiento a la figura del «Estado de Bienestar» y, por ende, su rol como «Estado Protector», donde los derechos individuales y colectivos de la población, estaban por encima de cualquier modelo de desarrollo económico abierto.

2000, pp. 59-60; traducción al castellano de Amaya Elordi). Luego surgieron otros términos, como población en paro o población Desocupada –propios del concepto de Desempleo actualmente manejado–.

Posiblemente, el primer antecedente del concepto moderno de Desempleo –o estadísticamente aplaudible– pertenezca a Carlos Wright, como resultado de su investigación realizada en 1978 en su calidad de Jefe del Servicio de Estadísticas Laboral de Massachusstes, estableciendo que, «[e]l desempleo no es sólo quien no tiene un trabajo, sino únicamente las personas adultas y sanas que efectivamente quieren un trabajo» (Keyssar, como se citó en Pugliese, 2000, p. 61). Asimismo, el profesor italiano en uno de sus artículos publicados, plasma una definición de Desempleo desde la perspectiva del «obrero», ya que a su juicio, este siempre estuvo vinculado al término del empleo, dándonos tres formas de Desempleo: 1) Desempleo de quien no ha sido aún obrero, pero que llegará a serlo. 2) Desempleo de quien ya ha sido obrero y ha perdido su empleo. 3) Desempleo de quien no ha sido nunca obrero y tiene pocas oportunidades de entrar a la condición de obrero (Pugliese, 1987, p. 306; en general, Pugliese nos ofrece un basta información sobre el origen del término que nos ocupa).

La globalización y la estandarización de herramientas de empleabilidad y de economía, hicieron crecer con mayor intensidad, la necesidad de parametrizar e internacionalizar el concepto de Desempleo. Dicho eso, a inicios del siglo XX, se va proliferando el concepto moderno de Desempleo, que por primera vez, toma en cuenta las diferencias sociales, económicas y características propias de cada región (Pugliese, 2000, p. 60).

A partir de ello –refiriéndonos a la presión internacional–, la Decimotercera Conferencia Internacional de Estadísticos de Trabajo, en lo referido a Desempleo, en su punto 10.1

establece lo siguiente: «Personas desempleadas son todas aquellas personas que tengan más de cierta edad especificada y que durante el período de referencia se hallen: a) *sin empleo*, es decir, que no tengan un empleo asalariado o un empleo independiente [...]; b) *corrientemente disponibles para trabajar*, es decir, disponibles para trabajar en empleo asalariado o en empleo independiente durante el período de referencia; y c) *en busca de empleo*, es decir, que habían tomado medidas concretas para buscar un empleo asalariado o un empleo independiente en un período reciente especificado [...]» (Resolución sobre estadísticas de la población económicamente activa, del empleo, del desempleo y del subempleo, adoptada por la Decimotercera Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo [CIET], octubre de 1982, pp. 8-9; las cursivas son nuestras).

En ese sentido, y tomando como base los parámetros de la CIET de 2013, el Banco Mundial (BM) en su apartado de base de datos de 2018, nos dan una redacción más simple de población Desocupada, al establecer que, «el Desempleo es la proporción de la población activa que no tiene trabajo pero que busca trabajo y está disponible para realizarlo» (BM, 2018).

Ante esa situación –los países miembro de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) tenían que acoger la definición de Desempleo acordada²– el Perú, adoptó la conceptualización y los parámetros de Desempleo contenidos en la CIET de 1982 (Instituto Nacional de Estadísticas e Informática [INEI], 2018, p. 541), siendo estos aplicados en la realización de los indicadores de empleabilidad peruana. En ese sentido, el INEI con respecto al Desempleo (población Desocupada), nos señala que se encuentra conformada por, «[a]quellas [personas] que cuentan con 14 y más años de edad y durante el periodo de referencia cumplen en forma

² «Se debería considerar como desempleadas a las personas ausentes temporalmente de su trabajo, y sin un vínculo formal a su empleo, que se hallaban actualmente disponibles para trabajar y buscando empleo, de conformidad con la definición estándar de desempleo» (CIET, octubre de 1982, punto 10.5).

simultánea con tres requisitos: sin empleo, disponibles para trabajar y en busca de empleo en un periodo reciente» (INEI, 2018, p. 126). Resulta necesario mencionar, que a la fecha de elaboración del presente trabajo, el Perú aún no adopta el nuevo marco conceptual para encuestas, convenido en la CIET de 2013 –nosotros utilizaremos el concepto de Desempleo acordado en la CIET de 1982–.

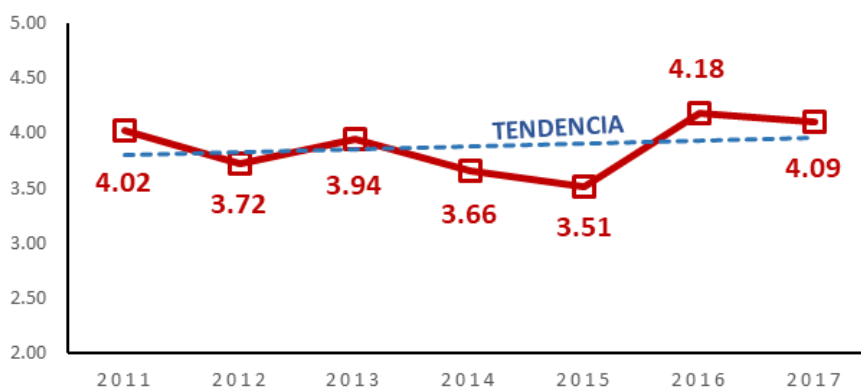
1.2. Nivel de Desempleo en el Perú, 2011 – 2017

En primera instancia, como sostiene Romero (2016, p. 7), para la medición de la población Desocupada y, por ende, para el cálculo de la población Ocupada, es necesario identificar a la Población Económicamente Activa (PEA) –llamada también fuerza laboral–. La PEA, en palabras de la Institución peruana competente, se encuentra conformada por, «[t]odas las personas de 14 y más años de edad que en la semana de referencia se encontraban: i) Trabajando, ii) No trabajaron, pero tenían trabajo y iii) Se encontraban buscando activamente un trabajo» (INEI, 2018, p. 33).

Siguiendo el párrafo precedente, en el 2017, la población Desempleada estuvo conformada por 704 mil 800 personas (INEI, 2018, pp. 325-326), representando el 4.09% de la PEA. Durante el periodo 2011 – 2017, la mayor tasa registrada fue de 4.18% en el 2016, mientras que la menor fue de 3.51% en el 2015. La tendencia del nivel de Desempleo marca una ligera alza, teniendo en el 2017 un 0.07% más de Desempleo que en el 2011 (véase Gráfico 1).

De las cifras, se observa que la variación de la tasa de Desempleo durante el periodo analizado, ha sido mínima, pudiendo tener como primera impresión, que la población Desocupada en relación al número de personas, no ha sufrido fluctuaciones significativas y, que la misma, no representa un problema creciente en la sociedad o que las medidas adoptadas hasta el momento son eficaces y cumplen su finalidad

Gráfico 1
Tasa de Desempleo, 2011 – 2017
(Porcentaje)



Fuente: Elaboración propia
Basado en los indicadores de empleo del
Instituto Nacional de Estadística e Informática
2018

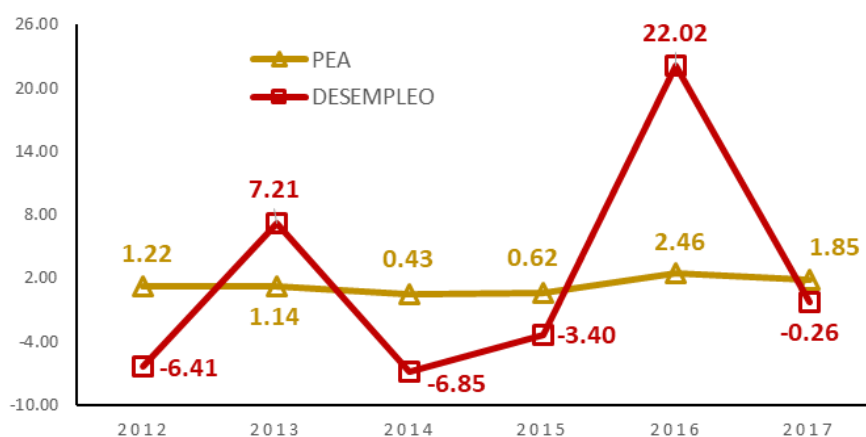
Sin embargo, veremos que la aparente estabilidad porcentual de la tasa de Desempleo que se refleja en el Gráfico 1, es sólo un espejismo. Al depender la población Desocupada de la PEA, las variaciones porcentuales de la última incidirán en las cifras de la primera. Es decir, si la PEA aumenta –en condiciones normales, no se registrará una tendencia a la baja– a un ritmo inferior al Desempleo o ambas siguen el mismo comportamiento o fluctuación, porcentualmente la tasa de Desempleo reflejará estabilidad, pero inestabilidad en la cantidad de personas Desocupadas.

Así tenemos que en el 2016, se registró un aumento de 22.02% de la población Desempleada, que en términos absolutos, significó 127 mil 500 personas más que en el 2015. Lo propio se registró en el 2013, creciendo los Desocupados en 7.21%, significando 43 mil 300 personas más que en el 2012; mientras que el crecimiento de la PEA, tuvo un comportamiento casi

estático e inferior al del Desempleo a lo largo del periodo analizado –razón por la cual, la tasa de Desempleo reflejaba estabilidad– (véase Gráfico 2).

Lo anterior en mención, evidencia que la estabilidad de la tasa de Desempleo está muy lejos de la verdad; por lo que resulta trascendental, analizar la eficacia de las herramientas de Subcontratación implementadas para la reducción del Desempleo³.

Gráfico 2
Evolución del Desempleo y la PEA, 2012 – 2017
(Variación porcentual)



Fuente: Elaboración propia
Basado en los indicadores de empleo del
Instituto Nacional de Estadística e Informática
2018

³ Como sostiene Romero (2016, p. 13), una de las formas de aparentar una baja tasa de Desempleo, sobre todo en economías en desarrollo, como la de Perú, es a través de un alto nivel de Subempleo, que si bien, forma parte de la Fuerza Laboral de un país, no lo hace en las condiciones salariales y/o socio - laborales ideales o las pertenecientes a una PEA adecuadamente empleada.

CAPÍTULO 2

POSTULADOS ANTI DESEMPLEO

Hemos hecho referencia que actualmente el Desempleo en el Perú, sigue siendo un grave problema en perjuicio de la población. Sin embargo, en este punto conviene precisar, que esta problemática no es exclusivamente peruana, por el contrario, es compartida por los demás países de la región, En ese sentido, las reformas laborales «pro creación de empleos», han sido inspiradas y basadas en dos postulados económicos internacionalmente aceptados (García & Cruz, 2017, p. 35). Cabe precisar, que si bien el ángulo legal es distante a la perspectiva económica –a pesar que la última complementa a la primera–, qué duda cabe, que las leyes laborales peruanas, han materializado los pensamientos de una de las teorías a desarrollar, las cuales, en palabras de Argotl (2013, p. 26), «[c]ontienen postulados que tratan de explicar la situación del desempleo dentro de economías que funcionan bajo el modo de producción capitalista⁴».

⁴ Tal como lo establece el artículo 58 de la Constitución Política de 1993, el Perú acoge una Economía Social de Mercado, también conocida como «capitalismo social».

2.1. Postulado Mayor Flexibilidad Laboral, menor Desempleo

En primer lugar, tenemos al «Postulado de Mayor Flexibilidad Laboral, menor Desempleo» – término no necesariamente utilizado por las teorías a desarrollar–, enmarcada dentro de la corriente de la escuela Clásica. Su análisis del mercado de trabajo, parte de la Ley de la Oferta y la Demanda, donde las personas en busca de empleo componen la primera y los puestos de trabajo disponibles la segunda; produciéndose el Desempleo cuando existe excesiva Oferta y poca Demanda. Proponiendo, que la reducción del Desempleo se dará gracias a un mercado auto regulador, con nula intervención del Estado y alta flexibilización de los salarios; este último como pilar del pleno empleo (Argotl, 2013, pp. 30-32).

Por otro lado, en la misma línea del raciocinio de la escuela Clásica, la teoría Neoclásica, marca una postura «más firme» ante el Desempleo, poniendo como al causante principal de este último, a la rigidez Laboral. Para García & Cruz (2017, pp. 37-38), la teoría Neoclásica afirma que la baja demanda laboral, es debido a un mercado de trabajo sobre regulado (entiéndase como sobre protector), cuya condición provoca, una significativa reducción en los incentivos a favor de los empresarios a crear más puesto de trabajo, dando como consecuencia, un mayor nivel de Desempleo. La solución propuesta, es reemplazar la rigidez del mercado de trabajo por una alta Flexibilidad laboral, con el fin de aumentar la demanda Laboral y reducir el nivel de Desempleo. En palabras de la profesora mexicana, «[f]rente al concepto de rigidez se contrapone el de flexibilidad [Laboral] como medio para resolver el problema del paro» (Chávez, 2001, p. 60).

2.2. Postulado Mayor Demanda Efectiva⁵, menor Desempleo

Luego de hacer precisado el contenido del primer Postulado, conviene ahora desarrollar lo relacionado al «Postulado Mayor Demanda Efectiva, menor Desempleo» –término utilizado para efectos del presente trabajo–. Para empezar, diremos que el presente Postulado es desarrollado por la teoría Keynesiana, que al igual que la escuela Clásica, analiza la vinculación entre nuevos empleos y Desempleo, como Oferta y Demanda. Reconoce que, siempre existirá un nivel de Desempleo forzoso y, que el mercado por sí sólo, no podrá reducirlo; proponiendo a la intervención moderada estatal, a la creación de incentivos para una mayor inversión, al aumento del gasto público y, al incremento del consumo y capital privado, como factores claves en la producción de una mayor demanda efectiva y, por ende, un menor Desempleo (Argoti, 2013, pp. 27-32).

En ese mismo sentido, la teoría Post – Keynesiana, recoge y moderniza los pilares de la teoría Keynesiana, estipulando que tanto la inversión pública como privada y el aumento del consumo interno, estimularan la creación de nuevos empleos (García & Cruz, 2017, p. 40). Como bien precisa León, en su intención de unificar a las dos teorías de origen Keynesiano, plantea que:

«Parecen ser dos los postulados que la gran parte de los llamados keynesianos comparten: a. [el] desempleo es causado por problemas de Demanda Agregada⁶; b. La forma apropiada de eliminar el desempleo es mediante el aumento de la demanda agregada por parte del gobierno, a través de políticas monetarias y fiscales de carácter discrecional» (León, 2007, pp. 2-3).

⁵ «Conjunto de mercancías y servicios que los consumidores realmente adquieren en el mercado en un tiempo determinado y a un precio dado. [En otras palabras] [...] es el deseo de adquirir un bien o servicio, más la capacidad que se tiene para hacerlo» (Eco-Finanzas, 2018).

⁶ «Keynes llamó a la demanda agregada la Demanda Efectiva, en vista que esta demanda era lo que efectivamente se producía así no coincidiera con la producción actual. Luego se tendría que dar un reajuste en los planes de producción» (Plaza, s.f., párr. 7).

Como se puede ver, existen dos caminos para «combatir» el Desempleo hoy en día. Por un lado tenemos al «Postulado Flexibilizador», propuesto por la escuela Clásica y la teoría Neoclásica, y por otro, al «Postulado Económico», propuesto por las teorías Keynesiana y Post – Keynesiana. Ambos reflejados en las distintas Reformas Laborales y políticas de empleabilidad de la región, no siendo el Perú la excepción, el cual optó por uno de ellos, materializándolo en su legislación laboral. Los académicos mexicanos, nos dan luces sobre el Postulado predominante en el mercado de trabajo Latinoamericano y, por consiguiente, en el peruano –el cual será corroborado en los puntos posteriores–, señalándonos que, «como resultado de los cambios en las legislaciones laborales, América Latina incrementó relativamente rápido su nivel de flexibilidad laboral durante los años noventa» (García & Cruz, 2017, p. 45).

CAPÍTULO 3

SUBCONTRATACIÓN

3.1. La Subcontratación como herramienta Flexibilizadora

Para comprender el monopolio de la Subcontratación, dentro de un mercado de trabajo no rígido (flexible), es necesario establecer su tipología dentro de la figura de Flexibilidad Laboral –previa conceptualización de esta última– debido, a que su respaldo y propagación derivan del «Postulado Mayor Flexibilidad Laboral, menor Desempleo».

Palacio y Álvarez (como se citó en Ibarra & González, 2010) con respecto a la Flexibilidad Laboral nos señala que:

«[s]e puede definir como la capacidad de realizar, con escasas o casi nulas restricciones normativas, cambios en la cantidad, estructura, funciones y/o costos del factor trabajo utilizado en el proceso productivo. Se trata de facilitar adaptaciones relativamente rápidas del empleo y los salarios frente a alteraciones coyunturales o estructurales de la economía» (p. 37).

Como consecuencia de lo anterior, la Flexibilidad Laboral se presenta como una herramienta inclinada a favor del empresario y no, a favor de la reducción del Desempleo, permitiendo, como bien lo expresa Quiñones, «[a] empleador, trasladar hacia el trabajador los riesgos (incertidumbre) de su actividad empresarial» (2012, p. 317). La anterior apreciación, es compartida por el BN, refiriéndose a la Flexibilización Laboral como el fin de la rigidez Laboral

y, por ende, con la regulación del mercado de trabajo –siempre bajo la esquila de aumentar la empleabilidad–, afirmando que la Inflexibilidad, es la principal causante del Desempleo (Chávez, 2001, p. 67). En ese orden de ideas, Alberto Rodríguez, en su calidad de Director de la Región Andina del BN, en el marco del 11 Encuentro de Jóvenes de la Alianza del Pacífico realizada en Lima, señaló lo siguiente, «[h]ay que modificar las leyes laborales, [estas] deben volverse más flexibles [caso contrario], se está evitando que los empresarios creen más empleos⁷ [...]» (Rodríguez, 2016).

En ese orden de ideas, la Flexibilidad Laboral implica una escasa regulación del mercado de trabajo, configurándose como un «[s]inónimo de desregulación; vale decir, no de eliminación de la norma laboral [...]» (Quiñones, 2012, p. 316). Es claro también, que esta figura forma parte del Postulado propuesto por la escuela Clásica y la teoría Neoclásica, compartiendo el mismo origen y finalidad.

Conforme a Ibarra & González (2010, pp. 40-47), existen tres tipos de Flexibilidad Laboral: 1) la Flexibilidad Salarial, que es la modificación libre y unilateral de la remuneración, 2) la Flexibilidad Interna (funcional o cualitativa), que consiste en la modificación de las condiciones laborales al interno de la empresa y, 3) la Flexibilidad Externa (numérica o cuantitativa), que comprende la temporalidad de los contratos de trabajo y la Subcontratación. Esta última tipología, se configura como aquella herramienta empresarial, que permite tanto el aumento

⁷ Esta postura es contraria a la sostenida actualmente por la OIT, la cual, desde un panorama general de los efectos de las disposiciones laborales, afirma que, «[e]l respeto de las normas fundamentales no inciden negativamente en las exportaciones ni en la inversión». De este modo, «Los datos empíricos indican que los países con condiciones laborales muy precarias reciben escasa inversión extranjera directa y que, si bien las normas del trabajo supuestamente aumentan el costo laboral, este efecto suele compensarse con efectos positivos en costo no laborales que suelen ser muy apreciados por los administradores de las empresas internacionales, como la productividad y la buena gobernanza» (OIT, 2017, p. 24).

como la reducción de personal, sin ninguna o casi nula contingencia legal para el empleador (Fina, 2001, pp. 367-404).

En las Reformas Laborales de los mercados de trabajo Latinoamericanos, la Flexibilidad Laboral Externa a lo largo del tiempo, ha desplazado a las demás tipologías, convirtiéndose en la figura principal de toda corriente Flexibilizadora (Ibarra & González, 2010, p. 43). Vale decir, que en la última década, la necesidad y el afán de crear más puesto de trabajo, hizo equiparar a la Flexibilidad Laboral Externa y por inclusión, a la Subcontratación, al nivel de la Flexibilidad Laboral. Lo anteriormente afirmado, se evidenció en Colombia, donde la Flexibilidad Laboral Externa se impuso frente a las demás tipologías, convirtiendo a la Subcontratación –entiéndase como Empresas de Servicios Temporales–, como la herramienta abanderada de la Reforma Laboral colombiana (Rojas, 2016, pp. 22-23). Lo propio sucedió en Argentina, donde «[l]a subcontratación moderna se desarrolló y expandió bajo [...] la flexibilización, a partir de los años noventa del siglo pasado» (Battistini, 2018, p. 295).

En el Perú, la Flexibilidad Laboral Externa, encaja natural y exclusivamente en la figura de la Subcontratación. Esto es, porque comparten características similares: temporalidad de empleabilidad y otorgamiento de facilidades empresariales para la adaptación ante las oscilaciones de la economía. Desde la Reforma Laboral de 1992, el Perú ha materializado la Subcontratación a través de dos figuras: Intermediación Laboral y Tercerización de Servicios.

3.2. Subcontratación: Intermediación Laboral y Tercerización de Servicios

La Subcontratación, que tiene como principal propuesta, Descentralizar, Deslocalizar o Externalizar servicios realizados por una entidad, es la desvinculación de una actividad o proceso de la empresa principal (cliente), para ser traslado o encomendado a un tercero

(empresa de servicios) ajeno a su estructura; siguiendo esta línea, Battistini nos amplía el marco conceptual, disponiendo que esta no sólo es, «[e]l traslado a un tercero, [...] de la responsabilidad de una tarea productiva, sino también que el desarrollo de esa parte de la producción o servicios necesario para alcanzar el objetivo central [...], va a realizarse con *exterioridad* al proceso de trabajo medular de la empresa [...]», con la intención de estar «[l]iberada de dichas tareas y [...] [poder] concentrar su máximo esfuerzo en el corazón del negocio» (Battistini, 2018, pp. 290-291).

La Subcontratación se realiza principalmente a través de dos figuras en el Perú: Intermediación Laboral –llamada Descentralización administrativa– y, Tercerización de Servicios –denominada Descentralización productiva– (Toyama, 2008, pp. 85-86; Villavicencio, 2004, p. 145). Conforme a lo anterior, Toledo en su calidad de catedrático, nos define a la Intermediación Laboral, como aquella figura mediante la cual:

«[u]na empresa denominada usuaria contrata a otra de servicios, para que le suministre o proporcione personal, el cual, si bien prestará sus servicios a favor de la compañía usuaria, no sostendrá vínculo laboral con esta última y se mantendrá bajo la dirección y control de la empresa de servicios» (Toledo, s.f., párr. 7).

Por otra parte, la Tercerización de Servicios, consiste en que un tercero llamado contratista, que cuenta con patrimonio y organización propia, se encargue de una parte de la producción del contratante, conservando el poder de dirección de sus trabajadores y la total independencia frente a este (Toledo, s.f., párr. 3), sumando a lo anterior, la responsabilidad que tiene la empresa contratista, sobre las consecuencia de un (in)eficiente servicio prestado (Horna, 2012, p. 102). Siguiendo la línea definitoria –a cargo de académicos renombrados–, Toyama nos brinda dos aporte adicionales, indicándonos que mediante la Intermediación Laboral, «[u]n tercero destaca exclusivamente mano de obra a un empresa usuaria para que preste servicios bajo la dirección y fiscalización de esta última» y, con respecto a la Tercerización de Servicios,

nos señala que esta se da cuando, «un contratista se compromete a prestar un servicio bajo su dirección y control, cuyo personal permanece bajo su dirección y fiscalización» (Toyama, 2008, p. 85).

Luego de haber realizado, un recuento definitorio de ambas figuras de la Subcontratación – Intermediación Laboral y Tercerización de Servicios–, es pertinente, céntranos en la definición legal adoptada por la legislación peruana. Para empezar, tenemos que la Ley 27626, Ley de Intermediación Laboral de 2002, describe a la Intermediación Laboral como aquella donde, un tercero llamado empresa de servicios (entidad Intermediadora), constituido como persona jurídica y con objeto exclusivo (artículo 2), destaca personal a las instalaciones –no necesariamente en servicios especializados– de la empresa usuaria (beneficiario) para la realización de actividades complementarias, temporales y especializadas (artículo 3), manteniendo un vínculo comercial más no laboral. Por otro lado, el artículo 1 del Decreto Legislativo 1038, Reglamento de la Ley de Tercerización de Servicios de 2008, dispone que la Tercerización de Servicios, «Es una forma de organización empresarial por la que una empresa principal encarga o delega el desarrollo de una o más partes de su actividad principal a una o más empresas tercerizadoras [...]», la cuales poseen autonomía empresarial, recursos propios y pluralidad de clientes –indicio valorado en cada caso en concreto– (artículo 4).

CAPÍTULO 4

LA SUBCONTRATACIÓN EN LA NORMATIVIDAD Y EN EL MERCADO EMPRESARIAL

4.1. Evolución histórica a nivel Internacional

Los organismos internacionales, han marcado las pautas de las políticas de empleabilidad global a los largo del tiempo, materializando en sus acuerdos, herramientas que buscan aliviar el aumento del Desempleo en las regiones. La Organización de las Naciones Unidas a través de la OIT, desde 1919, ha formulado políticas laborales de directo e indirecto cumplimiento. Resulta clave entonces, analizar la adaptación y la evolución de la Subcontratación, en los diversos convenios acordados en el marco de la OIT, los cuales influyeron en las distintas Reformas Laborales Latinoamericanas.

Como bien lo expresa Villavicencio (2004, p. 145), desde 1933, se han elaborado cuatro Convenios sobre Externalización del Empleo –entiéndase como Subcontratación–, pasando de una regulación de mercado de trabajo rígida e Inflexible, a una de Flexibilidad alta, colindando con la permisibilidad. Dicho eso, la OIT durante décadas, ha impulsado a través de sus Acuerdos multilaterales, el «Postulado Flexibilizador», con la finalidad que sean implementados en las distintas Reformas Laborales.

Resulta importante mencionar, que el Perú sólo ha ratificado el Convenio sobre el Servicio del Empleo de 1948 (Convenio 88) en 1962; sin embargo, la no ratificación, no necesariamente a significado un aislamiento normativo laboral o, como en el caso peruano, no se ha materializado en una distinción entre las leyes laborales y los lineamientos normativos plasmados en los Convenios –lo cual se corroborará en el Subcapítulo siguiente–.

4.1.1. Convenio sobre las Agencias Retribuidas de Colocación de 1933 (Convenio 34)

El Convenio 34, versa sobre entidades que se desarrollaban como intermediarios, entre el que buscaba empleo y el que requería cubrir un puesto de trabajo –entre el potencial trabajador y el empleador–; su objeto, era procurar o facilitar un empleo al primero, a cambio de un beneficio material directo o indirecto –agencias de colocación con fines de lucro– o sin ninguna clase de retribución –agencias de colocación sin fines de lucro– (artículo 1). Trayendo a colación dichas entendidas a la actualidad, serían semejantes a las agencias de empleo estatales a cargos de las distintas Autoridades de Trabajo.

Sin embargo, el presente Convenio, no se da con la intención de proliferar este tipo de entidades –caso contrario, se habría configurado como el primer antecedente de la Subcontratación–, sino de restringirlas, prohibiendo que la colocación de personal, se haga por una entidad distinta al empleador, dictando la supresión de las ya existente (artículo 2); exceptuando, a las agencias sin fines de lucro (artículo 4). El Convenio 34, representa la rigidez laboral, que proclamaba la OIT en esa época.

4.1.2. Convenio sobre el Servicio del Empleo de 1948 (Convenio 88)

El Convenio 88, crea una figura paralela a las ya restringidas agencias de colocación –relativiza sutilmente, la prohibición de colocación de personal por entidad distinta al empleador–.

Implementa el Servicio del Empleo, cuya finalidad es colocar personal en puestos de trabajo y, garantizar la eficacia de su contratación (artículo 6). Esta figura es comparable en la actualidad, con las desarrolladas por las empresas de Selección y Reclutamiento (Consultoras), con la diferencia, que sus antecesoras se encontraban bajo control estatal (artículo 2).

A pesar que la Inflexibilidad Laboral seguía arraigada en el Convenio 88, se comienza a evidenciar, un pequeño retroceso en el abrumador control estatal (Villavicencio, 2004, p. 145). En nuestra opinión, al permitir la participación de organismos privados en la Descentralización de un servicio (artículo 1, inciso 2) –antes de exclusiva de la empresa principal–, como lo es, la colocación de personal, marca el inicio de una «Subcontratación estatalizada».

4.1.3. Convenio sobre las Agencias Retribuidas de Colocación de 1949 (Convenio 96)

El Convenio 96, se da con el propósito de revisar el Convenio 34 –antecedente de rigidez Laboral– y complementar el Convenio 88 –antecedente de Descentralización productiva– (preámbulo, párrafo 3 y 4). El artículo 2 del dispositivo en mención, disponen a libertad, escoger entre, «[l]a supresión progresiva de las Agencias Retribuidas de Colocación con fines lucrativos y la reglamentación de las demás Agencias de colocación» –relativiza la prohibición dispuesta por el Convenio 34–, o «[l]a reglamentación de las Agencias Retribuidas de Colocación, comprendidas las Agencias de Colocación con fines lucrativos» –elimina la prohibición contenida el Convenio 34–.

De lo anterior se desprende, que el Convenio 96 permite la colocación de personal por persona distinta (tercero) al empleador, marcando el inicio de la Desconcentración de actividades no esenciales, antes realizadas por la empresa principal, a favor de una empresa de servicios a

cambio de una retribución –Agencias de Colocación con fines lucrativos–; marcando el inicio, de la implementación de la «Subcontratación privada» en el sistema laboral internacional⁸.

4.1.4. Convenio sobre las Agencias de Empleo Privadas de 1997 (Convenio 181)

El Convenio 181, es el primer acuerdo formal internacional, que presenta a la Flexibilidad Laboral y, por ende, a las Agencias de Empleo Privadas, como herramientas esenciales para el correcto funcionamiento de los mercados de trabajo (preámbulo, párrafo 4 y 7). Asimismo, dispone la revisión –entiéndase como ampliación y/o modificación– del Convenio 34 y del Convenio 96 sobre Agencias Retribuidas de Colocación (artículo 16).

Como consecuencia de lo anterior, el Convenio 181 introduce la figura de «Agencia de Empleo Privadas», las cuales podrán realizar –entre otros– servicios consistentes en: 1) «[v]incular ofertas y demandas de empleo, sin que [...] pase[n] a ser parte en las relaciones laborales que pudieran derivarse» (artículo 1, inciso 1, literal a) y, 2) «[e]mplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, física o jurídica (en adelante “empresa usuaria”), que determine sus tareas y supervise su ejecución» (artículo 1, inciso 1, literal b). Asimismo, elimina la posibilidad de retribución a cargo de los trabajadores –incluye a los solicitantes de empleo– en favor de estas entidades (artículo 7, inciso 1), salvo excepciones consensuadas entre todos los actores laborales (artículo 7, inciso 2).

Resulta evidente, que el Convenio 181 al adoptar la Flexibilidad Laboral, lo hace principalmente a través de la Flexibilidad Laboral Externa, en su apartado de Subcontratación,

⁸ Por interpretación amplia de Horna (2012, p. 100), el Convenio sobre el Derecho de Sindicalización y de Negociación Colectiva de 1949 (Convenio 98), eliminada la posibilidad que un tercero destaque personal a favor de una empresa distinta, para la realización de un servicio (Intermediación Laboral).

quitando la exclusividad al empleador de realizar por sí mismo, todas las actividades necesarias para el buen funcionamiento de su negocio, creando de esta manera, una relación tripartida, entre la empresa principal, la empresa proveedora de servicios y el trabajador destacado. Dicho eso, la Subcontratación se consolida en el presente Convenio, como la herramienta abanderada de la Flexibilización Laboral en el sistema laboral internacional (Battistini, 2018, p. 287); «[e]n concordancia con la recomendación emanada de la teoría Neoclásica para disminuir el Desempleo» (García & Cruz, 2017, p. 46).

4.2. Evolución histórica a nivel Nacional

Hemos hecho referencia, en el punto precedente, como la Subcontratación tras el paso del tiempo, se ha convertido en la herramienta principal del sistema laboral internacional, presumiendo su eficacia ante el creciente Desempleo. En ese sentido, el Perú –país miembro de la OIT– no ha sido ajeno a esta corriente Flexibilizadora de los mercados de trabajo Latinoamericanos y, menos a su finalidad anhelada. Por el contrario, como bien lo señala la Comisión Económica para América Latina y el Caribe de las Naciones Unidas [CEPAL], «[t]al vez la experiencia más paradigmática de desregulación impuesta verificada en la década de los noventa en América Latina haya sido el proceso de desregulación iniciado en Perú en 1991, por la profundidad de las reformas [...]» (2012, p. 10).

De este modo, veremos cómo los legisladores peruanos año tras año, le han otorgado mayor relevancia a la Subcontratación, en el intento de crear más puesto de trabajo, concibiendo para ello, a la Intermediación Laboral como primera figura de Descentralización Laboral y, por último, a la Tercerización de Servicios, consagrando de esta manera, a los dos principales expresiones de la Subcontratación.

CEPAL (2012, p. 13), establece tres etapas para el mejor estudio de la evolución normativa peruana: antes de 1992, entre 1992 – 2001 y a partir del 2001. Las cuales se tomaran en cuenta, para el presente análisis.

4.2.1. Antes de la Reforma Laboral de 1992

A inicios de la década de los setenta, cualquier manifestación de Subcontratación en el Perú, estaba totalmente prohibida (Alegre *et al.*, 2001, p. 364; Horna, 2012, p. 100), debido a que el Decreto Ley 18138 de 1970, permitía la suscripción de contratos modales –temporal y accidentales– sólo a la empresa principal (artículo 1). Tras la publicación del Decreto Ley 22126 de 1978, se abre el camino a una fetal Intermediación Laboral rígida, permitiendo a un tercero, realizar Servicios Complementarios a favor de una empresa distinta, con la condición, que los trabajadores destacados tenga vínculo permanente con la «Intermediadora» (artículo 27). Luego, la Ley 24514 de 1986, posibilita que un tercero, además de los Servicios Complementarios –autorizado en el Decreto Ley 18138–, realizar Servicios Especializados (artículo 32).

Conforme a lo anterior, se pasó de la prohibición de la Subcontratación a una autorización restringida de la Intermediación Laboral, a consecuencia, de la Inflexibilidad y/o rigidez del mercado de trabajo peruano.⁹

4.2.2. Durante la Reforma Laboral, periodo 1992 – 2001

A principios de la década de los noventa, el Perú sufría una de sus mayores crisis económicas y políticas, reflejándose en un alto nivel de Desempleo. Sumado a ello, los países

⁹ La rigidez laboral era tal, que el incumplimiento de una resolución administrativa, podría derivar en una sanción penal sin pasar por una autoridad jurisdiccional (Decreto Ley 22126, artículo 1). Luego esto fue corregido por el artículo 27 de la Ley 24514.

Latinoamericanos y, por ende, los países vecinos, dejaban atrás la rigidez de sus mercados de trabajo reemplazándola con Flexibilidad Laboral (García & Cruz, 2017, pp. 44-45). Todo con la intención de reanimar la creación de nuevos empleos y otorgar, «[c]apacidad de adaptación de la fuerza de trabajo a los cambios en el ambiente económico» (Merino, 2014, p. 67).

Es en este contexto, que se publica el Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo de 1991, marcando de esta manera, el inicio de la Reforma Laboral peruana, el fin de un mercado de trabajo rígido y, la consagración de la Subcontratación en nuestra legislación. Lo anterior dicho, es corroborado por el Tercer Considerado de la Ley de Fomento del Empleo, en su fórmula original de 1991, señalando que, «[l]a normatividad vigente aún mantiene un marco formal rígido e ineficiente, que representa un obstáculo para las mayorías nacionales que carecen de trabajo», sumado a lo dispuesto por el Cuarto Considerando, que a la letra dice, «Que, es necesario dictar medidas que potencien las posibilidades de encuentro entre la oferta y la demanda laboral, *flexibilizando las modalidades y mecanismos de acceso al trabajo* [...]» (la cursiva es nuestra), estipulando que el objetivo de la misma, es mejorar el nivel de empleo adecuado y la reducción del Desempleo y el subempleo (artículo 2, inciso b). E incluso, el artículo 4 señala a la Flexibilidad Laboral como parte de la Política Nacional de Empleo (PNE).

El Decreto Legislativo 728, recoge la prestación de Servicios Complementario y Especializados a cargo de un tercero en beneficio de una empresa usuaria (artículo 182); además, introduce la prestación de Servicios Temporales (artículo 175) y autoriza a las Cooperativas sólo para el desarrollo de Servicios Complementarios (artículo 154). Adicionalmente, se les exige a las Empresas Especiales, tener autorización de funcionamiento

(artículo 179, 184), capital social mínimo y un seguro para el pago de beneficios sociales (artículo 180).

Posteriormente, se publican normas laborales protectoras debido a una descontrolada Flexibilidad Laboral y abuso de las Empresas Especiales (entiéndase como de Intermediación Laboral), publicándose la Ley 26513 en 1995, que modifica la Ley de Fomento del Empleo – mayor regulación a las Cooperativas¹⁰–, luego se da el Decreto Legislativo 855 en 1996, que modifica el TUO de la Ley de Fomento del Empleo –hace hincapié en los derechos laborales de los socios trabajadores–; y por último, el Decreto Supremo 004-98-TR de 1998. La Resolución Ministerial 107-99-TR de 1999, es la excepción en esta línea de normas protectoras, debido a que prácticamente elimina, la utilidad que otorgaba la carta fianza, ante el incumplimiento de pago de los beneficios y derechos laborales del personal destacado (Alegre *et al.*, 2001, p. 365).

En este punto, queda clara la vinculación, entre la PNE y la promoción y expansión de la Intermediación Laboral, como una relación entre causa y efecto, posibilitándonos afirmar que, «la finalidad formal de las Empresas Especiales, es la reducción del nivel de Desempleo, a consecuencia de su presunta eficiencia por parte del legislador peruano, para crear nuevos puestos de trabajo».

4.2.3. Post – Reforma Laboral, a partir de 2001

Tras nueve años de implementada la Intermediación Laboral en el mercado de trabajo peruano, los resultados en relación a la reducción del Desempleo, no se acercaban ni a lo mínimamente esperado. Sin embargo, este percance era compartido por la mayoría de los

¹⁰ Como bien nos señala Villavicencio, «[e]n estas cooperativas no nos encontramos con un conjunto de personas que se han asociado para realizar labores de naturaleza más o menos autónoma [...] ni con un espíritu asociativo que alimenta su carácter institucional [...]» (2004, p. 149). En otras palabras, la Cooperativas se presentaban como entidades fachada, que perpetraban los derechos y beneficios laborales del personal destacado.

países que siguieron el mismo lineamiento que Perú, no existiendo en el derecho comparado, un ejemplo que demuestre lo contrario (Alegre *et al.*, 2001, p. 365). En cuanto a la legislación peruana, está continuo cambiando de acuerdo a la PNE, decidiendo elevar el grado de Flexibilidad Laboral Externa, siguiendo claramente el «Postulado, Mayor Flexibilidad, menor Desempleo».

Frente a la afirmación precedente, se publica la Ley 27626, la cual recoge y mantiene la prestación de los tres tipos de servicios ya autorizados en Intermediación Laboral – complementarios, temporales y especializados¹¹- (artículo 3), como la condición de objeto exclusivo y la figura de las Cooperativas (artículo 2). Entre sus aportes (novedades), se tiene el aumento del capital social mínimo (artículo 14, numeral 6), la creación del Registro Nacional de Empresas y Entidades de Intermediación Laboral (artículo 9), la presentación obligatoria de contratos suscritos con la empresa usuaria y trabajadores destacados (artículo 17), la presentación de fianza antes de la suscripción del contrato (artículo 24) y, la responsabilidad solidaria de la empresa usuaria (artículo 25). Posteriormente, se publica el D.S. 003-2002-TR, Reglamento de la Ley de Intermediación Laboral de 2002, configurando en su artículo 4, el primer antecedente formal de la Tercerización de Servicios –a pesar que en la práctica, era una figura ya utilizada–, excluyendo a la Intermediación Laboral, de aquellos servicios donde un tercero se encargue de una parte integral del proceso productivo de una empresa principal; siendo esta, la primera definición legal de la Tercerización de Servicios en el Perú.

¹¹ El artículo 11 de la Ley de Intermediación Laboral, hace precisiones conceptuales, teniendo a los Servicios Temporales como, el desplazamiento temporal de personal a las instalaciones de la empresa usuaria (poder de dirección exclusivo) para la realización de actividad principal por ocasionalidad y suplencia; a los Servicios Complementarios como, el desplazamiento de personal para realizar actividades secundarias; y, a los Servicios Especializados como, el desplazamiento o no de personal para realizar actividad de alta especialización, donde la empresa usuaria carece de poder de dirección.

En este punto, el mercado de trabajo peruano, permitía la realización de servicios de Intermediación Laboral y de Tercerización de Servicios, siempre con la meta fija de reducir el número de Desocupados, a pesar que la tasa de Desempleo seguía no reflejando ningún cambio sustancial, manteniéndose en un 4.8% en el 2007 (INEI, 2018, p. 483). De otro lado, para Villavicencio (2004, p. 148), la Ley de Intermediación Laboral y su Reglamento, eran herramientas excesivamente permisivas, mientras para Toledo (s.f.), «[la] tercerización [...] [era la] herramienta de gestión de la empresa moderna que contribuye a hacerla competitiva» (párr. 5).

En 2007, se publica el Decreto Supremo 008-2007-TR, que modifica el Reglamento de la Ley de Intermediación Laboral –hace precisiones conceptuales–, haciendo lo propio el Decreto Supremo 020-2007-TR con la Tercerización de Servicios. A pesar de ello, para Toyama –contradiendo a Villavicencio– en esta línea del tiempo, «[l]a Intermediación Laboral tiene una reglamentación muy rígida y delimitada [...]», mientras que en la Tercerización de Servicios señalaba que, «[contaba] con una regulación genérica y abierta [...]» (Toyama, 2008, p. 85). Un año después, se publica la Ley 29245, Ley de Tercerización de Servicios, la cual reúne, ordena y ratifica, conceptos y características normados en el Reglamento de la Ley de Intermediación Laboral, adicionalmente crea el Registro para Empresas Tercerizadoras (artículo 8), cuya inscripción en un inicio, fue obligatoria, e introduce la responsabilidad solidaria de la empresa principal (artículo 9); condiciones ratificadas por el Decreto Legislativo 1038 de 2008. Finalmente, se publica el Reglamento de la Ley de Tercerización en ese mismo año, el cual amplía el campo de acción de las empresas Tercerizadoras a consecuencia de los vacíos generados por esta¹². En nuestra opinión, esta norma convierte a la Tercerización

¹² El artículo 1 del Decreto Supremo 006-2008-TR, establece que no configura simple provisión de personal –escenario prohibido en la Subcontratación peruana–, por ende, está permitido, «[l]a tercerización sin desplazamiento continuo, el encargo integral a terceros de

de Servicios en la representación más permisiva de la Subcontratación –aún más, al no tener objeto exclusivo, como si pasa en la Intermediación Laboral–, aproximándose a la figura más flexible de la Descentralización Laboral moderna: la Gestión Integral de Edificios (Facility Management¹³, por su término en inglés).

4.3. Evolución empresarial a nivel Nacional, periodo 2011 – 2017

Hemos hecho referencia, en los puntos precedentes, como la Subcontratación en el mercado de trabajo peruano, ha tomado cada vez más importancia a nivel normativo, presumiendo siempre, su eficacia en la reducción del nivel de Desempleo. Sin embargo, a estas alturas conviene estudiar, el comportamiento del número de empresas constituidas con el objeto de prestar servicios de Subcontratación, dándonos componentes para la determinación del impacto real de esta figura en la Fuerza Laboral.

A junio de 2017, la Intermediación Laboral a nivel nacional era desarrollada por 679 entidades, entre empresas y cooperativas. Durante el periodo 2011 – 2017, la mayor cantidad registrada

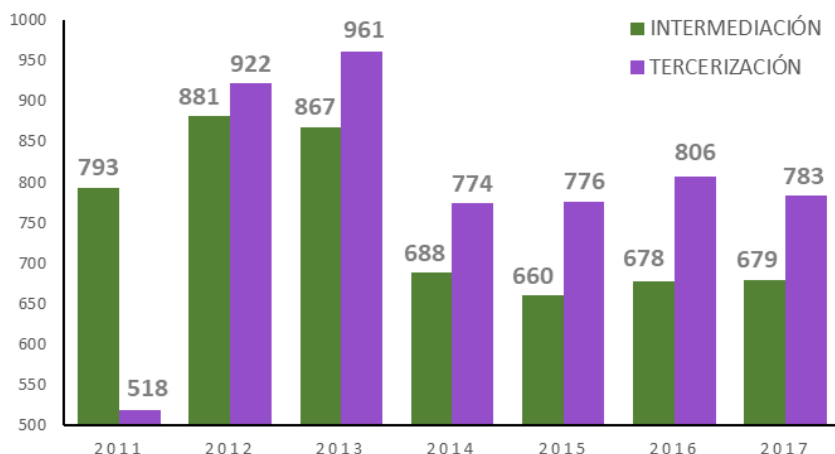
actividades complementarias, [...] [y] las provisiones de obras y servicios sin tercerización», ubicándolas fuera del ámbito de la Ley (artículo 2). Adicionalmente, el artículo 6 establece que, si el desplazamiento de un trabajador es igual o inferior al tercio del plazo del contrato suscrito con la empresa principal o, a 420 horas o 52 días de trabajo efectivo, se configurará una «Tercerización sin desplazamiento continuo». De este modo, se puede afirmar que, una empresa Tercerizadora al no tener objeto exclusivo, además de efectuar una parte de la producción de la empresa principal («Tercerización ideal»), puede encargarse integralmente de las actividades complementarias de esta («Tercerización de Servicios Complementarios»), –en menor grado de veracidad– puede desplazar trabajadores para la realización de actividad principal sin exceder el plazo antes estipulado (Servicios Temporales) y, brindar toda clase de servicios que no configure los antes señalados (Servicios Especializados). Como consecuencia de la anterior afirmación, una empresa Tercerizadora puede realizar todas las actividades de una Intermediadora en el Perú.

¹³ Esta figura se define como, «la gestión integral de las infraestructuras y los servicios en la empresa, con el objeto de optimizar los espacios y los recursos para el mejor desarrollo de la actividad profesional» (Asociación Internacional de Facility Management de España [IFMA España, por sus siglas en inglés], como se citó en Millaruelo, 2016, p. 65). Haciendo un paralelo con la Subcontratación peruana, el Facility Management sería aquella empresa capaz de realizar tanto Tercerización de Servicios como Intermediación Laboral, añadiendo capacidad estratégica y valor añadido a la empresa principal.

fue de 881 entidades en el 2012, mientras que la menor fue de 660 entidades en el 2015. En el 2017, se registró 114 entidades menos que en el 2011 (véase Gráfico 3).

A junio de 2017, la Tercerización de Servicios a nivel nacional era desarrollada por 783 empresas. Durante el periodo 2011 – 2017, la mayor cantidad registrada fue de 961 empresas tercerizadoras en el 2013, mientras que la menor fue de 518 en el 2011. En el 2017, se registró 265 empresas tercerizadoras más que en el 2011 (véase Gráfico 3).

Gráfico 3
Empresas de Intermediación Laboral y
Tercerización de Servicios, 2011 – 2017
(Unidades)

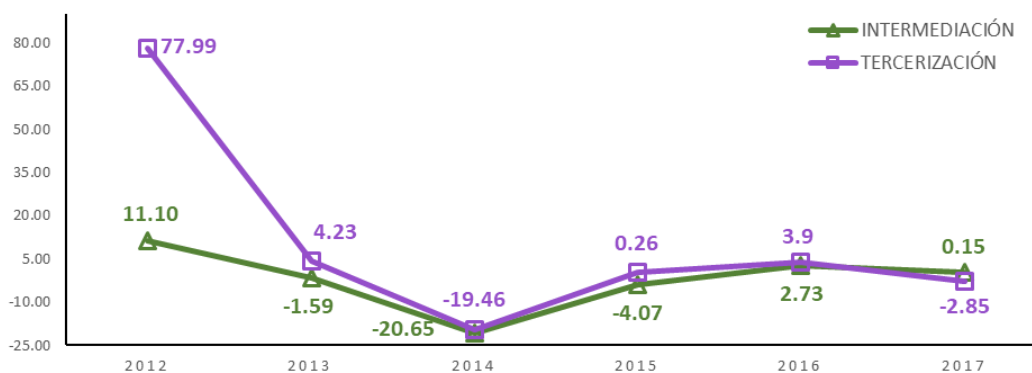


Fuente: Elaboración propia
Basado en los boletines estadísticos del Ministerio
de Trabajo y Promoción del Empleo, 2011 - 2017

El ingreso y salida de entidades en los rubros de Intermediación Laboral y Tercerización de Servicios, han tenido tendencias similares durante gran parte del periodo 2011 – 2017, registrando un crecimiento cada vez menor, año tras año. Así tenemos que a junio 2017, las entidades dedicadas a la Intermediación Laboral crecieron un 0.15% en comparación del año pasado y, la Tercerización de Servicios cayó en un -2.85%. La mayor baja registrada fue en el 2014, donde la Intermediación Laboral tuvo 20.65% menos entidades que en el 2013 y, la Tercerización de Servicios 19.46% menos empresas que el año pasado. En 2012, se registró

la mayor tasa de crecimiento de entidades, 11.10% en el rubro de Intermediación Laboral y 77.99% en Tercerización de Servicios (véase Gráfico 4).

Gráfico 4
Empresas de Intermediación Laboral y Tercerización de Servicios, 2012 – 2017
(Variación porcentual)



Fuente: Elaboración propia
Basado en los boletines estadísticos del Ministerio
de Trabajo y Promoción del Empleo, 2011 - 2017

En consecuencia, la implementación de la Subcontratación en el Perú, no se ha traducido en un crecimiento constante en la constitución de entidades y/o empresas en los rubros de Intermediación Laboral y Tercerización de Servicios, a pesar que las diferentes modificaciones de los cuerpos normativos que las regulan, tenían como objetivo indirecto, el de impulsar el crecimiento de estas industrias. Por el contrario, se ha constatado una salida lenta de entidades y/o empresas del ámbito empresarial de la Subcontratación, a lo largo del periodo analizado.

CAPÍTULO 5

INDICADORES DE EMPLEABILIDAD, PERIODO 2011 – 2017

Luego de haber realizado un análisis desde una perspectiva teórica de la Subcontratación y el Desempleo en el Perú, conviene ahora contrastar y confrontar, dicha perspectiva con la realidad. Por otro lado, entendemos que el análisis estadístico a través de indicadores de empleabilidad para corroborar ciertas presunciones legales, se perciba como un alejamiento del ámbito del Derecho; sin embargo, dicha apreciación se diluye con la amplia información obtenida por este medio de estudio. A pesar de ello, somos conscientes que el presente Capítulo requerirá para su adecuado entendimiento, una exigencia mayor que los anteriores – reto compartido por nosotros–, estando a la altura de los objetivos planteados para el presente trabajo. Caso contrario, mal haríamos en construir e implementar herramientas que reduzcan el nivel de Desempleo, basados sólo en presunciones legales, sin tener cifras que corroboren su eficacia o, si la finalidad planteada por un Postulado, se materializó en la realidad o sólo se quedó en intención.

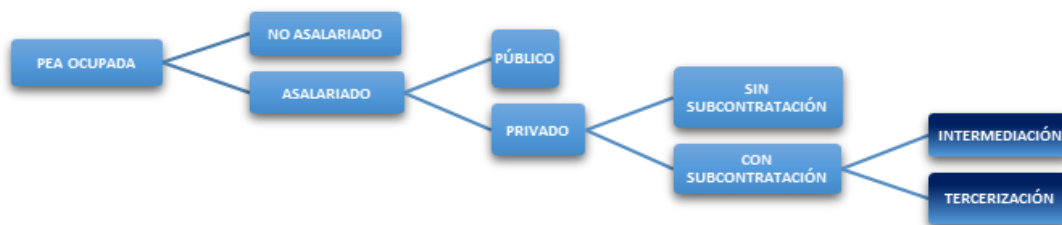
5.1. Intermediación Laboral y Tercerización de Servicios en la PEA Ocupada

Siendo los empleos derivados de la Intermediación Laboral y Tercerización de Servicios parte de la empleabilidad total existente en un periodo, resulta importante identificar su participación

dentro de la PEA Ocupada, la misma que está conformada por aquellas personas que, «[s]e encontraban realizando algún trabajo, ya sea como Asalariado [...] o como Empleado Independiente [...]» (INEI, 2018, p. 45).

La PEA Ocupada, se encuentra conformada por trabajadores no sujetos a una relación de dependencia (no asalariados), y por trabajadores dependientes (asalariados), este último se divide en asalariados del sector público y asalariados del sector privado, que a su vez, se subdivide en empleos no sujetos a ninguna modalidad de Subcontratación (no Subcontratados) y en empleos bajo alguna modalidad de Subcontratación (Subcontratados), sea bajo Intermediación Laboral o Tercerización de Servicios (véase Esquema 1).

Esquema 1
PEA Ocupada por ámbito laboral



Fuente: Elaboración propia
Basado en los indicadores de empleo del Instituto
Nacional de Estadística e Informática 2018

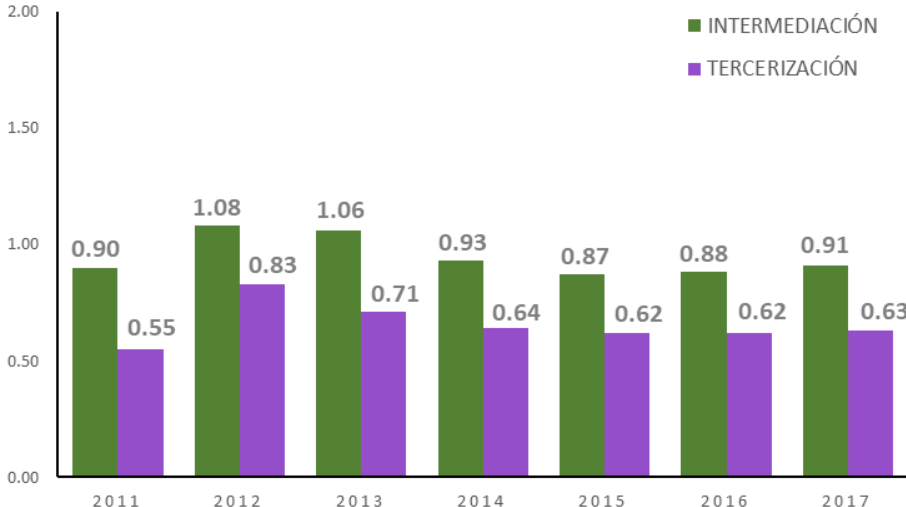
5.2. Participación de la empleabilidad sujeta a Intermediación Laboral y Tercerización de Servicios en la PEA Ocupada

A junio de 2017, la Intermediación Laboral a nivel nacional albergó 150 mil 513 trabajadores bajo esta modalidad, representando el 0.91% de la totalidad de empleos ocupados existentes. Durante el periodo 2011 – 2017, la mayor participación fue de 1.08% en el 2012, mientras que

la menor fue de 0.87% en el 2015. La participación de 2017 en comparación con la de 2011, da una diferencia positiva de 0.01% de la PEA Ocupada (véase Gráfico 5).

A junio de 2017, la Tercerización de Servicios a nivel nacional albergó 103 mil 360 trabajadores bajo esta modalidad, representando el 0.63% de la totalidad de empleos ocupados existente a dicha fecha. Durante el periodo 2011 – 2017, la mayor participación fue de 0.83% en el 2012, mientras que la menor fue de 0.55% en el 2011. La participación del 2017 en comparación con la de 2011, da un diferencia positiva de 0.08% de la PEA Ocupada (véase Gráfico 5).

Gráfico 5
Participación de la Intermediación Laboral y Tercerización de Servicios en la PEA Ocupada, 2011 – 2017
(Porcentaje)



Fuente: Elaboración propia
Basado en los indicadores de empleo del Instituto Nacional de Estadística e Informática 2018 y en los boletines estadísticos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2011 - 2017

De las cifras se desprende, que la empleabilidad aportada por la Intermediación Laboral y por la Tercerización de Servicios, representan porcentajes mínimos de la totalidad de empleos existente en el Perú, rodeando forzosamente su participación, la cifra de 1.00% de la PEA Ocupada, teniendo a la Intermediación Laboral como «la mejor» posicionada en este campo.

5.3. Participación de la empleabilidad Subcontratada y no Subcontratada en la PEA

Ocupada

A junio de 2017, la Subcontratación a nivel nacional albergó 253 mil 873 trabajadores, representando el 1.54% de la totalidad de empleos ocupados existentes. Durante el periodo 2011 – 2017, la mayor participación fue de 1.91% en el 2012, mientras que la menor fue de 1.45% en el 2011. La participación del 2017 en comparación con la de 2011, da una diferencia positiva de 0.09% de la PEA Ocupada (véase Gráfico 6).

A junio de 2017, los empleos no Subcontratados ascendieron a 16 millones 257 mil 127, representando el 98.46% de la PEA Ocupada. Su participación durante el periodo 2011 – 2017, se mantuvo alrededor de la abrumadora cifra del 98% de la empleabilidad total (véase Gráfico 6).

Gráfico 6
Composición de la PEA Ocupada según modalidad laboral, 2011 – 2017
(Porcentaje)



Fuente: Elaboración propia
Basado en los indicadores de empleo del Instituto Nacional de Estadística e Informática 2018 y en los boletines estadísticos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2011 - 2017

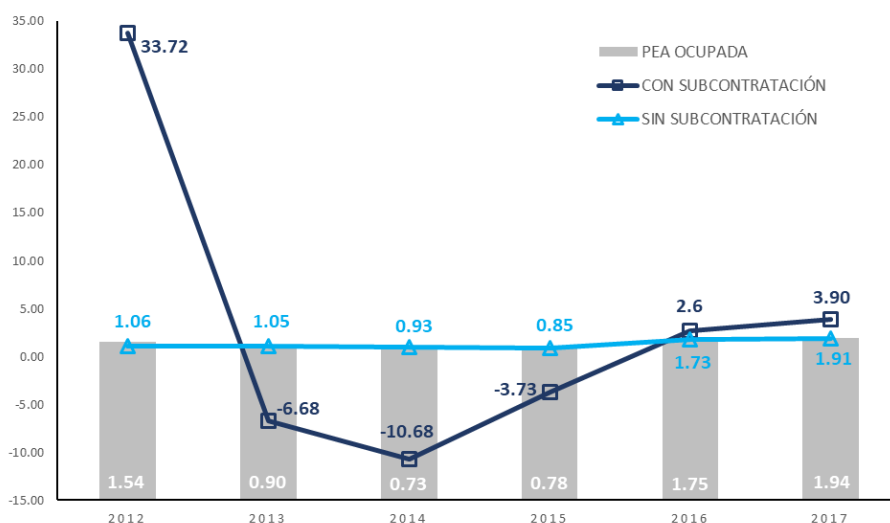
Conforme a lo anterior y al Subcapítulo precedente, puede afirmarse que la Subcontratación – Intermediación Laboral y Tercerización de Servicios– en el Perú durante el periodo 2011 – 2017, no ha tenido una participación significativa (bajísima) en la empleabilidad total. Por el contrario, los empleos no Subcontratados se muestran en las cifras, como la principal fuerza laboral activa. Sin embargo, aún cabe la posibilidad que la Subcontratación con su baja participación, haya tenido implicancia en la fluctuación de la PEA Ocupada.

5.4. Variación de la PEA Ocupada, empleabilidad Subcontratada y No Subcontratada

La variación porcentual o la fluctuación de los indicadores, nos mostrarán el comportamiento a lo largo del periodo analizado –creciente como decreciente- de la PEA Ocupada, de la empleabilidad Subcontratada y de la empleabilidad No Subcontratada. Sí la tendencia de dos o más factores marcan una sola dirección, se configurará un indicio de implicancia entre estos.

En el 2017 y 2016, los tres factores coincidieron en una sola tendencia creciente, siendo la empleabilidad Subcontratada la más distante. Durante el periodo 2012 – 2015, la PEA Ocupada y la empleabilidad no Subcontratada, marcaron direcciones casi idéntica, mientras que la empleabilidad Subcontratada tuvo un comportamiento muy diferenciado al de la PEA Ocupada, siendo su mayor distanciamiento el registrado en el 2012, donde la empleabilidad Subcontratada tuvo un crecimiento del 33.72% en contraposición de la PEA Ocupada, que sólo aumentó en 1.54% (véase Gráfico 7).

Gráfico 7
PEA Ocupada, empleabilidad Subcontratada y No Subcontratada, 2012 – 2017
 (Variación porcentual)



Fuente: Elaboración propia
 Basado en los indicadores de empleo del Instituto Nacional de Estadística e Informática 2018 y en los boletines estadísticos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2011 - 2017

Si bien en dos periodos, la tendencia de la empleabilidad Subcontratada coincidió con la perteneciente a la PEA ocupada, lo propio pasó con la empleabilidad no Subcontratada. Considerando el grado de participación de ambas figuras en la empleabilidad total, determinado en los puntos precedentes, se evidencia que el crecimiento de empleos Subcontratados, no se ve reflejado de manera constante en los niveles de empleabilidad total; por otro lado, su decrecimiento tampoco afectó significativamente la tendencia al alza de la PEA Ocupada. Pareciera que lo dicho por la CEPAL (2012, p. 10), en relación a la ineficacia de la Reforma Laboral para la creación de empleos de trabajo en el contexto de Flexibilidad Laboral Externa, se estaría corroborando con estas cifras.

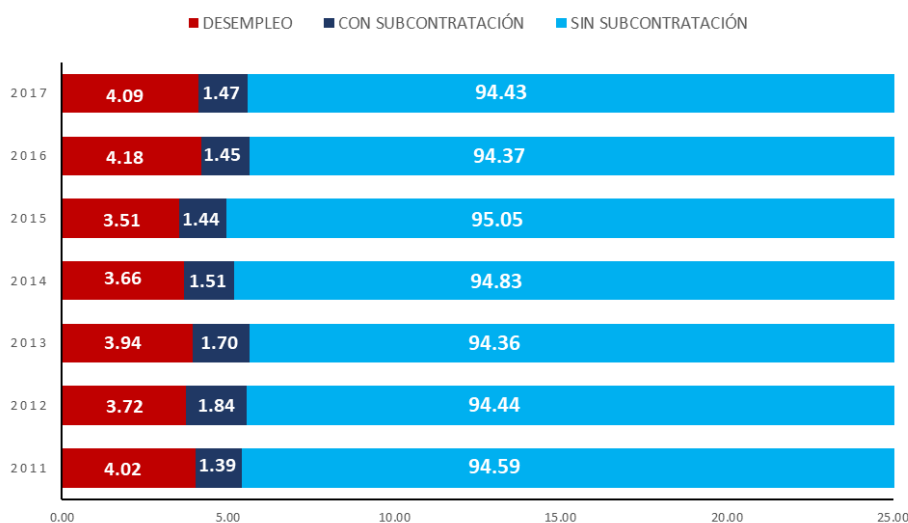
5.5. Participación del Desempleo, empleabilidad Subcontratada y no Subcontratada en la PEA

La PEA a grandes rasgos y para efectos del presente análisis, está compuesta por la población Desempleada, la empleabilidad Subcontratada y la empleabilidad no Subcontratada. Dicho eso, resulta necesario identificar sus grados de participación en la Fuerza Laboral, con el objetivo de determinar la real influencia de la Subcontratación en el nivel de Desempleo. La participación del Desempleo en la PEA, fue analizada en el Subcapítulo I.2.

A junio de 2017, la empleabilidad Subcontratada representó el 1.47% de la Fuerza Laboral disponible. Durante el periodo 2011 – 2017, la mayor participación registrada fue de 1.84% en el 2012, mientras que la menor fue de 1.39% en el 2011. La participación del 2017 en comparación con la medida en el 2011, da un diferencia positiva de 0.08% de la PEA (véase Gráfico 8).

A junio de 2017, la empleabilidad no Subcontratada representó el 94.43% de la Fuerza Laboral disponible. Durante el periodo 2011 – 2017, la mayor participación registrada fue de 95.05% en el 2015, mientras que la menor fue de 94.36% en el 2013. La participación del 2017 en comparación con la registrada en el 2011, da una diferencia negativa de -0.16% (véase Gráfico 8).

Gráfico 8
Participación del Desempleo, empleabilidad Subcontratada
y No Subcontratada en la PEA, 2011 – 2017
 (Porcentaje)



Fuente: Elaboración propia
 Basado en los indicadores de empleo del Instituto Nacional de Estadística e Informática 2018 y en los boletines estadísticos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2011 - 2017

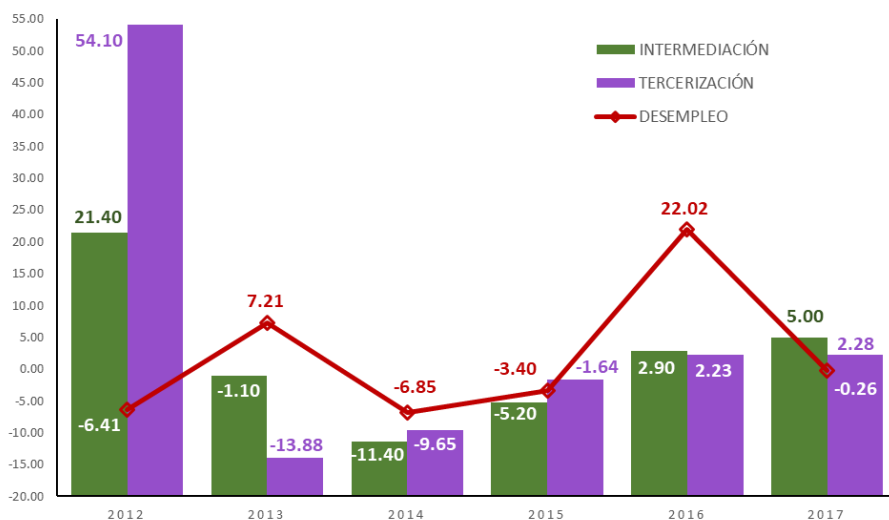
La empleabilidad Subcontratada en fiel seguimiento a lo demostrado frente a la PEA Ocupada, registra en un periodo de siete años, un grado de participación no determinante en la Fuerza Laboral peruana, volviendo a tener a la empleabilidad no Subcontratada como el componente más importante en la PEA y, por ende, el factor más influyente en la reducción de la participación del Desempleo en la Fuerza Laboral, debido a que el crecimiento o reducción de su abrumadora participación, influirá directamente en la redistribución de participación de todos los componentes. A pesar de ello, la Subcontratación podría influir en el nivel de Desempleo, si logra registrar una tendencia al alza extraordinaria, que ocasionaría indubitablemente un impacto real en la reducción del nivel de Desempleo.

5.6. Variación de la empleabilidad sujeta a Intermediación Laboral y Tercerización de Servicios frente al nivel de Desempleo

Siendo la población Desempleada naturalmente contraria a la población empleada, sus tendencias tanto al alza como a la baja, reflejaran direcciones racionalmente opuestas – demostrando implicancia entre sí–. En efecto, si la población Desempleada tendiera a la baja (decreciera), la empleabilidad sujeta a Intermediación Laboral y/o Tercerización de Servicios para demostrar su influencia en esa reducción del nivel de Desempleo, deberá indicar una tendencia marcadamente opuesta (alza extraordinaria), debido a que ambas figuras poseen una baja participación en la PEA.

A junio del 2017, la Intermediación Laboral y la Tercerización de Servicios marcaron un crecimiento de empleabilidad de 5.00% y 2.28% respectivamente, mientras que el Desempleo bajo en -0.26%, pudiendo indicar una posible influencia de los primeros sobre el segundo. En el 2016, 2015 y 2014, las tendencias de los tres factores coincidieron tanto al alza como a la baja, significando que el comportamiento de la empleabilidad sujeta a Intermediación Laboral y Tercerización de Servicios, no se materializó en el comportamiento de la población desempleada y, por ende, no influyó positiva ni negativamente en el nivel de Desempleo. En el 2013, la tendencia de la empleabilidad sujeta a Intermediación Laboral y a Tercerización de Servicios fue ligeramente inversa a la del Desempleo, incidiendo posiblemente en su crecimiento de 7.21%. Solamente en el 2012, se dieron las condiciones para que la baja participación de la Intermediación Laboral y la Tercerización de Servicios en la empleabilidad total, no imposibiliten su influencia en la caída del Desempleo, registrando la empleabilidad sujeta a Intermediación Laboral un crecimiento extraordinario de 21.40% y, la empleabilidad sujeta a Tercerización de Servicios un abrumador 54.10%, provocando indiscutiblemente, la reducción del nivel de Desempleo en -6.41% registrada en ese mismo año (véase Gráfico 9)

Gráfico 9
Desempleo, empleabilidad bajo Intermediación
Laboral y Tercerización de Servicios, 2012 – 2017
 (Variación porcentual)



Fuente: Elaboración propia
 Basado en los indicadores de empleo del Instituto Nacional de Estadística e Informática 2018 y en los boletines estadísticos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2011 - 2017

A estas alturas resultaría inverosímil sostener, que la empleabilidad sujeta a Intermediación Laboral y a Tercerización de Servicios, influyeron significativamente en el nivel de Desempleo de manera constante a lo largo del periodo analizado –excepto en el escenario irrepitible de 2012–, evidenciando su poca o casi nula eficacia como herramientas creadoras de nuevos puestos de trabajo, dejando sin base a la presunción contenida en la legislación peruana. En este mismo sentido, es pertinente traer a colación lo dicho por Battistini –en lo referente a la real finalidad de las figuras de Subcontratación en la Argentina– las cuales buscarían, concentrar todo el esfuerzo de la empresa principal en su núcleo duro de negocio, fragmentar el colectivo humano, aminorar las consecuencias negativas por malas decisiones empresariales y sobrevivir a las crisis económicas (Battistini, 2018, pp. 292-294). En efecto, al igual que en el país sureño, la disminución de la población Desempleada en el Perú, no se

enmarca dentro de los objetivos naturales (no forzados) de toda Descentralización Laboral, por el contrario, su finalidad pareciera estar dirigida en favor del empleador y no del empleado.

5.7. Variación del Desempleo, empleabilidad Subcontratada y no Subcontratada

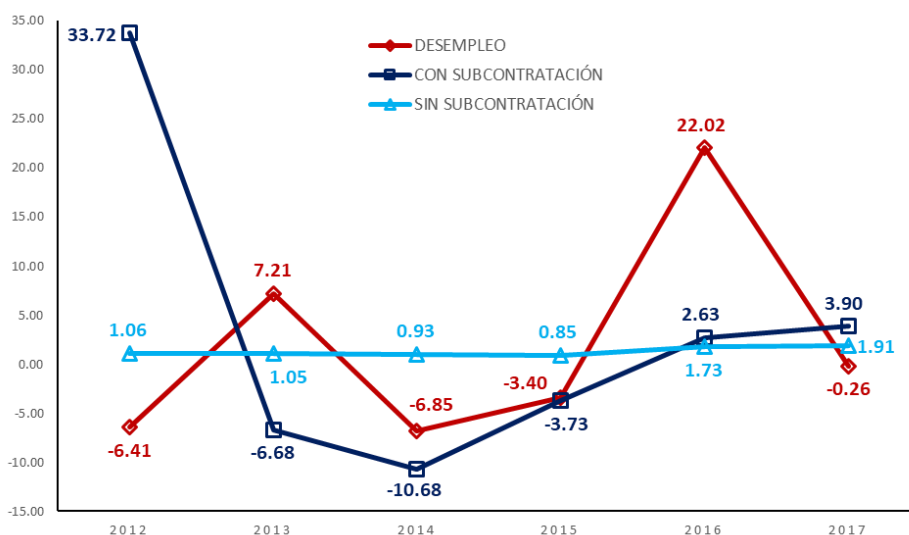
Es evidente a la altura de esta investigación, que las figuras emanadas de la Subcontratación, no materializaron las presunciones legales que sirvieron como sustento para su adopción en el mercado de trabajo peruano. Sobre esta afirmación, consideramos que el análisis del comportamiento de la empleabilidad Subcontratada en su conjunto, en comparación con la fluctuación de la empleabilidad no Subcontratada, nos despejará cualquier duda sobre la ineficiencia de la Subcontratación en la lucha contra el Desempleo.

Siendo la población Desempleada estadísticamente contraria a la creación de empleos bajo cualquier modalidad laboral, el comportamiento del nivel de Desempleo en relación a la empleabilidad Subcontratada como a la No Subcontratada, deberá marcar una tendencia opuesta a la registrada por las últimas –al menos a una–, demostrando influencia de una sobre la otra. En el caso de la empleabilidad Subcontratada debido a su baja participación en la PEA, no sólo bastará marcar una tendencia opuesta al Desempleo para evidenciar algún tipo de influencia, sino que deberá ser extremadamente contraria a esta.

En el 2017, la empleabilidad Subcontratada y la No Subcontratada marcaron un ligero crecimiento, mientras que el nivel de Desempleo disminuyó en -0.26%, evidenciando que la empleabilidad no Subcontratada fue el factor influyente en la reducción de la población Desempleada de ese año. En el 2016, la empleabilidad Subcontratada creció en 2.63% y la No Subcontratada en 1.73%, mientras que el nivel de Desempleo aumentó dramáticamente en 22.02% –influido por factores económicos–. En el 2015 y 2014, la empleabilidad

Subcontratada y la población Desempleada, marcaron un mismo comportamiento decreciente, eliminando cualquier posibilidad de influencia de una sobre la otra, mientras que la empleabilidad No Subcontratada mantuvo un ligero crecimiento. En el 2013, es probable que la caída de -6.68% en la empleabilidad Subcontratada haya contribuido junto al «tímido» crecimiento de la empleabilidad No Subcontratada, al alza del Desempleo en 7.21%. En el 2012, al igual que lo registrado en el Gráfico 9, la empleabilidad Subcontratada – Intermediación Laboral y Tercerización de Servicios– marcó un crecimiento extraordinario de 33.72% en contraposición con el 1.06% de la empleabilidad no Subcontratada, evidenciando fehacientemente su real influencia en la caída del Desempleo en -6.41% de ese mismo periodo (véase Gráfico 10).

Gráfico 10
Desempleo, empleabilidad Subcontratada
y No Subcontratada, 2012 – 2017
 (Variación porcentual)



Fuente: Elaboración propia
 Basado en los indicadores de empleo del Instituto Nacional de Estadística e Informática 2018 y en los boletines estadísticos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2011 - 2017

Conforme a los datos expuestos, los empleos producidos bajo el «paraguas» de la Subcontratación en el Perú durante el periodo 2011 – 2017 de forma conjunta o disgregada, no han influido de manera relevante y constante en el nivel de Desempleo, fracasando además, como incentivo para la creación de nuevos puestos de trabajo por parte de la clase empresarial, encontrando asidero lo dicho por García & Cruz, «[q]ue es de poca trascendencia para los empresarios al momento de decidir cuánta más mano de obra ocupar, el nivel de desregulación laboral, ya que el mismo empequeñece o desaparece ante la relevancia de la demanda efectiva» (2017, p. 52). Por lo que, nace el pendiente de analizar el «Postulado Mayor Demanda Efectiva, menor Desempleo» aplicado al caso peruano, debido a que en la última década, dicho Postulado a través de sus herramientas y soluciones –crecimiento económico, acumulación de capital, inversión pública y privada– se posiciona como la corriente más eficiente en la lucha contra el nivel de Desempleo Latinoamericano (CEPAL, 2012, p. 32; García & Cruz, 2017, pp. 50-52). De lo contrario, caeríamos en el absurdo de insistir sesgadamente en herramientas ineficaces, que sólo no reducen el Desempleo, sino lo agravan con el pasar del tiempo (Merino, 2014, pp. 75-76).

CONCLUSIONES

Habiendo realizado un análisis teórico y empírico, seguido de una confrontación de los lineamientos normativos laborales con indicadores de empleabilidad, podemos apersonarnos con firmes conclusiones sobre la influencia de la Subcontratación en la reducción del nivel del Desempleo peruano, dando respuesta a las interrogantes formuladas en el inicio de este trabajo:

1. La tasa de Desempleo en el periodo 2011 - 2017, ha registrado una aparente estabilidad porcentual; sin embargo, del análisis de la variación en el número de personas Desempleadas, se desprende una total inestabilidad, marcando en el 2012 -a modo de ejemplo- , un crecimiento de 22.02 %. Del lado normativo, se enfrentó al Desempleo, con la presunción de la Subcontratación como herramienta eficaz en la creación de nuevos empleos, produciendo que el legislador peruano a través de dispositivos legales, dotará a esa figura, de un mayor grado de permisibilidad, superando a lo tipificado en los Convenios dado en el marco de la OIT. Por lo que, la implementación y el desarrollo de la Subcontratación, no se basó en datos objetivos y en cifras que justifiquen su adopción, no habiendo sustento empírico de lo

presumido por el legislador peruano y su decisión de otorgar mayor permisibilidad a la Subcontratación a lo largo de la evolución histórica de la normativa nacional.

2. La Intermediación Laboral en el periodo analizado, se muestra como la figura de Subcontratación que más empleos ha aportado al mercado de trabajo y la que menos empresas ha introducido al rubro empresarial; sin embargo, también ha evidenciado, una baja participación en la PEA Ocupada, no superando el 1.1% de la empleabilidad total, sumado a su marcado y constante comportamiento diferencial con la fluctuación de esta, no reuniendo de manera permanente -tal como se muestra en el Gráfico 9 - las condiciones necesarias para su identificación como factor determinante en el comportamiento del nivel de Desempleo -salvo en el 2012-. Dicho eso, podemos concluir que, la Intermediación Laboral en el Perú, no influyó de manera constante, significativa o de modo representativo en el nivel de Desempleo durante el periodo 2011 - 2017, no teniendo un impacto estadísticamente registrado en la reducción de la población Desempleada.

3. Por su parte, la Tercerización de Servicios, se configura como la herramienta más permisiva de la Subcontratación, la que menos empleos ha introducido al mercado de trabajo y la que más empresas ha aportado al rubro empresarial, a pesar de ello, su participación es menos significativa a la de Intermediación Laboral, no superando el 0.9% de la PEA Ocupada. Lo anterior se ratifica, con su comportamiento marcadamente diferencial con relación a la fluctuación de la empleabilidad total, seguido de una variación casi totalmente ajena -excepto en el 2012- a la de un factor determinante en la fluctuación del nivel de Desempleo dentro del periodo 2011 - 2017. Pudiendo concluir, que la Tercerización de Servicios no ha influido de manera sostenible y significativa, en el nivel de Desempleo durante el periodo analizado, no cumpliendo los objetivos que justificaron su adopción.

4. Por último, en cuanto a la figura de la Subcontratación -disgregada en los dos puntos precedentes-, se concluye que durante el periodo 2011 - 2017, no ha representado ser una herramienta útil, eficaz, eficiente, sustancial, representativa y significativa en la creación de nuevos puesto de trabajo y, por ende, no ha demostrado una influencia sostenible en la reducción del nivel de Desempleo en el Perú, estando su utilidad no en lado del proletariado sino en el campo del empresario y su supervivencia ante una crisis económica, debiendo el legislador, de sincerar la finalidad de la adopción y expansión de la figura de la Subcontratación.

BIBLIOGRAFÍA

Alegre, M.; Correa, F.; García, C.; Moreno, M.; Salazar Campos, E. & Salazar Echegaray, E. (2001). La problemática de la intermediación laboral en el Perú. *Revista Ius et Veritas*, 0(23), 361-383. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16034>

Argoti, A. (2013). Confrontación de la Teoría Clásica frente a la Keynesiana sobre el mercado DE trabajo: El Caso de Colombia. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas*, 14(2), 23-54. Recuperado de <http://revistas.udenar.edu.co/index.php/rtend/article/view/1639>

Banco Mundial (2018). Desempleo, total. Recuperado del sitio web del Banco Mundial, Índice de Datos: <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.UE.M.TOTL.ZS>

Battistini, O. (2018). ¿Qué hay de nuevo y de viejo en la subcontratación laboral moderna? *Sociológica*, 33(93), 281-318. Recuperado de <http://www.sociologicamexico.azc.uam.mx/index.php/Sociologica/article/view/1234>

Chávez, P. (2001). Flexibilidad en el mercado laboral: orígenes y concepto. *Revista Aportes*, 6(17), 57-74. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/376/37661703.pdf>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe de las Naciones Unidas (2012). Flexibilización laboral en el Perú y reformas de la protección social asociadas: Un balance tras 20 años (Serie Políticas Sociales N° 175). Santiago: CEPAL/Recuperado de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/6188-flexibilizacion-laboral-peru-reformas-la-proteccion-social-asociadas-un-balance>

Eco-Finanzas (2018). Demanda Efectiva. Recuperado del sitio web de Eco-Finanzas: https://www.eco-finanzas.com/diccionario/D/DEMANDA_EFECTIVA.htm

Fina, S. L. (2001). *El Reto del Empleo*. Madrid: MCGRAW-HILL

García, L. & Cruz, M. (2017). Desempleo en América Latina: ¿flexibilidad laboral o acumulación de capital? *Revista Latinoamericana de Economía*, 48(189), 33-56. <http://dx.doi.org/10.22201/iiiec.20078951e.2017.189.57821>

Horna, J. (2012). Intermediación y Tercerización Laboral. *Revista Jurídica "Docentia et Investigatio"*, 14(2), 97-105. Recuperado de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/derecho/article/view/10157>

Ibarra, M. & Gonzáles, L. (2010). La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo. *Contaduría y Administración*, 0(231), 33-52. <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2010.248>

Instituto Nacional de Estadísticas e Informática (2018). Perú: Indicadores de Empleo e Ingreso por departamento 2007-2017. Lima: Recuperado de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1537/libro.pdf

León, J. (2007). Keynesianismo, Poskeynesianismo y Nuevokeynesianismo: ¿Tres doctrinas diferentes y una sola teoría verdadera? Recuperado del sitio web de Munich Personal RePEc Archive: <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/4600/>

Merino, A. (2014). Los efectos de la crisis en el empleo. Integración económica, Estado de bienestar y medidas de fomento del (des)empleo. *REVISTA IUS*, 8(33), 59-76. Recuperado de <https://revistaius.com/index.php/ius/article/view/133>

Millaruelo Frontela, C. (2016). Gestión Integral de Edificios: Facility Management (Tesis inédita de Grado en Ingeniería en Organización Industrial). Universidad de Valladolid, Valladolid. Recuperado de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/20444/1/TFG-I-520.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (2017). Manual de Evaluación de las disposiciones laborales en acuerdos comerciales y de inversión. Ginebra: PRODOC/Recuperado de https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_617297/lang--es/index.htm

Plaza, M. (s.f.). El Principio de la Demanda Efectiva de J.M. Keynes. Recuperado del sitio web de Marco Plaza Vidaurre: http://macareo.pucp.edu.pe/~mplaza/001/apuntes_de_clases/teoria_macroeconomica/keynesdemandaefectiva.doc

Pugliese, E. (1987). The Three Forms of Unemployment. *Social Research*, 54(2), 303-317. Recuperado de https://www.jstor.org/stable/40970459?read-now=1&seq=1#page_scan_tab_contents

Pugliese, E. (2000). Qué es el desempleo. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 34(90), 59-67. Recuperado de <http://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/view/POSO0000230059A/24541>

Quiñones, S. (2012). La flexibilidad laboral en España y Perú: análisis de ciertos aspectos diferenciadores. *Derecho PUCP*, 0(68), 309-334. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2836>

Rodríguez, A. (2016). Banco Mundial: "Leyes laborales están cuidando empleos que van a desaparecer". Video: 11 Encuentro de jóvenes de la Alianza del Pacífico. Recuperado del sitio web del Diario Gestión: <https://gestion.pe/economia/banco-mundial-leyes-laborales-cuidando-empleos-desaparecer-121188>

Rojas, C. (2016). La flexibilización laboral en Colombia. *Jurídicas CUC*, 12(1), 17-29. <http://dx.doi.org/10.17981/juridcuc.12.1.2016.2>

Romero, F. (2016). La creación de empleo y la formalización de las relaciones de trabajo. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 4(2), 1-35. Recuperado de http://ejcls.adapt.it/index.php/rldc_adapt/article/viewFile/382/490

Toledo, O. (s.f.). Intermediación Laboral, Outsourcing y Downsizing. Recuperado del sitio web del Poder Judicial: http://historico.pj.gob.pe/CorteSuprema/cij/documentos/10_-_6_Intermediaci%C3%B3n.pdf

Toyama, J. (2008). Tercerización e Intermediación Laboral: Diferencias y Tendencia. *Revista Derecho & Sociedad*, 0(30), 94-103. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/17332/17618>

Villavicencio, A. (2004). La intermediación laboral peruana: Alcances (no todos apropiados) y régimen jurídico. *Revista Ius Et Veritas*, 0(29), 143-156. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/11737>

Jurisprudencia, Normativa y otros documentos legales

Amplían artículo del D.S. n.º 003-2002-TR referido a la Tercerización de Servicios, Presidencia de la República del Perú, Decreto Supremo n.º 020-2007-TR, Diario Oficial El Peruano (20 de setiembre de 2007) (2007)

Convenio sobre el servicio del empleo [Convenio 88], adoptado en la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, C088 (1948)

Convenio sobre las agencias de empleo privadas [Convenio 181], adoptado en la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, C181 (1997)

Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación [Convenio 34], adoptado en la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, C034 (1933)

Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado) [Convenio 96], adoptado en la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, C096 (1949)

Decreto Legislativo que modifica artículos del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo, Presidencia de la República del Perú, Decreto Legislativo n.º 855, Diario Oficial El Peruano (4 de octubre de 1996) (1996)

Decreto Legislativo que precisa los alcances de la Ley n.º 29245, Ley que regula los Servicios de Tercerización, Presidencia de la República del Perú, Decreto Legislativo n.º 1038, Diario Oficial El Peruano (25 de junio de 2008) (2008)

Decreto Ley ampara derecho a mantener vínculo laboral y señala las causales de su rescisión, Presidencia de la República del Perú, Decreto Ley n.º 22126, Diario Oficial El Peruano (22 de marzo de 1978) (1978)

Establecen disposiciones para la aplicación de las Leyes n.ºs 27626 Y 27696, que regulan la actividad de las Empresas Especiales de Servicios y de las Cooperativas de Trabajadores, Presidencia de la República del Perú, Decreto Supremo n.º 003-2002-TR, Diario Oficial El Peruano (28 de abril de 2002) (2002)

Ley de Fomento del Empleo, Presidencia de la República del Perú, Decreto Legislativo n.º 728, Diario Oficial El Peruano (9 de noviembre de 1991) (1991)

Ley que modifica la Ley de Fomento del Empleo, Congreso de la República del Perú, Ley n.º 26513, Diario Oficial El Peruano (28 de julio de 1995) (1995)

Ley que regula el Derecho de Estabilidad en el Trabajo, Congreso de la República del Perú, Ley n.º 24514, Diario Oficial El Peruano (5 de junio de 1986) (1986)

Ley que regula la actividad de las Empresas Especiales de Servicios y de las Cooperativas de Trabajadores, Congreso de la República del Perú, Ley n.º 27626, Diario Oficial El Peruano (9 de enero de 2002) (2002)

Ley que regula los Servicios de Tercerización, Congreso de la República del Perú, Ley n.º 29245, Diario Oficial El Peruano (24 de junio de 2008) (2008)

Modificación del artículo 1 del Decreto Supremo n.º 003-2002-TR, Reglamento de la Ley que regula la actividad de las Empresas Especiales de Servicios y Cooperativas de Trabajadores, Presidencia de la República del Perú, Decreto Supremo n.º 008-2007-TR, Diario Oficial El Peruano (27 de abril de 2007) (2007)

Normas complementarias para la adecuada aplicación de los Derechos y Beneficios del Régimen Laboral de la actividad privada, a los Socios Trabajadores de las Cooperativas de Trabajadores y a los trabajadores de las Empresas Especiales de Servicios, Presidencia de la República del Perú, Decreto Supremo n.º 004-98-TR, Diario Oficial El Peruano (18 de junio de 1998) (1998)

Precisan campo de aplicación para la obligación de las Cooperativas de Trabajadores y Empresas Especiales de Servicios de obtener fianza solidaria en garantía de los Derechos Laborales de sus Socios Trabajadores y trabajadores, Ministerio de Trabajo y Promoción Social, Resolución Ministerial n.º 107-99-TR, Diario Oficial El Peruano (16 de julio de 1999) (1999)

Resolución sobre estadísticas de la población económicamente activa, del empleo, del desempleo y del subempleo, adoptada por la Decimotercera Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo [CIET] (1982). Recuperado de http://www2.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meeting_document/wcms_234481.pdf

Resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo, adoptada por la Decimonovena Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo [CIET] (2013). Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normative_instrument/wcms_234036.pdf

Se dictan normas para el Contrato Individual de Trabajo a Plazo Fijo, Presidencia de la República del Perú, Decreto Ley n.º 18138, Diario Oficial El Peruano (7 de febrero de 1970) (1970)