

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA**

ESCUELA DE POSGRADO

**SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES**



**LA INTERMEDIACIÓN LABORAL Y EL
DETERIORO DEL NIVEL DE INGRESOS DE LOS
TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO EN LA
CIUDAD DE AYACUCHO**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN
CIENCIAS ECONÓMICAS CON MENCIÓN EN GESTIÓN
EMPRESARIAL**

PRESENTADA POR:

**BACH. JORGE ANTONIO GÁLVEZ MOLINA
AYACUCHO-PERU**

2014

Casi una larga historia de frustrados intentos, hoy se materializan en este trabajo de investigación; sin embargo, la brega por continuar en el camino de la investigación y el perfeccionamiento profesional aún no ha terminado.

Quiero agradecer en primer lugar, a mí siempre adorada madre y a mi amada esposa, quienes como la gota de agua que horada la piedra de tanto golpear, han logrado que no pierda el objetivo de coronar el esfuerzo de culminar esta maestría. A mis hijos: Anita, Andrés y Sebastián, a quienes más que agradecerles, es aprovechar la ocasión para destacar el inmenso amor, cariño y tierno afecto filial que siento por ellos. Lamento mucho, no poder expresar con estas palabras la dimensión de mis sentimientos.

Van también mis agradecimientos al Dr. Sixto Arotoma C., compañero de trabajo y amigo, por su invaluable asesoría metodológica, al Mg. Hermes Bermúdez Valqui por su buena disposición para aceptar ser el asesor de esta tesis, a mis alumnos: Marleny Rojas, Zulma Pretell, Ángel Huamán, Coralí Palomino y Zulema Huallanca quienes con mucha hidalguía y desprendimiento me ayudaron en el trabajo de campo.

Finalmente, a todos aquellos que me fortalecieron con sus consejos y comentarios, les expreso desde aquí mis eternos agradecimientos.

Jorge Antonio

RECONOCIMIENTO:

A mi alma mater, la Universidad Nacional de
San Cristóbal de Huamanga, en especial a la
Facultad de Ciencias Económicas,
Administrativas y Contables y a todo el cuerpo
de catedráticos de la maestría en ciencias
económicas por permitirme actualizar y
perfeccionar mis conocimientos y anhelos
profesionales. En el seno de esta casa de
estudios me forjé y me fortalecí
profesionalmente.
Eternamente agradecido por todo lo que me dio.

ÍNDICE GENERAL

LA INTERMEDIACIÓN LABORAL Y EL DETERIORO DEL NIVEL DE INGRESOS DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO EN LA CIUDAD DE AYACUCHO

RESUMEN	11
INTRODUCCIÓN	12

CAPÍTULO I

1. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

1.1. Bases teóricas	14
1.1.1. Teorías a favor de la intermediación y tercerización laboral	16
1.1.2. Tercerización versus intermediación laboral	19
1.1.3. La regulación del mercado laboral en el Perú	25
1.1.4. Los efectos de la regulación del mercado laboral	25
1.1.5. Ley de la intermediación laboral N° 27626 y créditos laborales	28
1.1.5.1. De servicios temporales, complementarios o especializados	28
1.1.5.2. De trabajo temporal o de trabajo y fomento del empleo ...	29
1.2. Antecedentes del problema (Marco histórico)	30
1.2.1. Precarización del empleo y disminución de las normas protectoras	30
1.1.1. Origen de la flexibilización laboral en el Perú	34
1.1.2. Formas de intermediación del empleo	35
1.1.3. Formas de deslaborización de la Mano de Obra	36
1.1.4. Enfoque legal del derecho de trabajo en el Perú	37
1.1.5. Modalidades de contratación y Empleo	41
1.1.6. Ley que Regula los Servicios de Tercerización	42
1.1.7. Reglamento de la Ley N° 29245 y Decreto Legislativo N° 1038 que regula los servicios de tercerización	43

1.2. Definición de términos	44
-----------------------------------	----

CAPÍTULO II

2. PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

2.1. Problema Principal	49
2.2. Problema Secundario	49
2.3. Objetivos de la Investigación.....	50
2.3.1. Objetivo General.....	50
2.3.2. Objetivos Específicos	50
2.4. Hipótesis	50
2.4.1. Hipótesis General	50
2.4.2. Hipótesis Secundarias	50
2.5. Variables	51
2.5.1. Variable Independiente.....	51
2.5.2. Variable Dependiente	51
2.5.3. Variable Interviniente.....	52
2.6. Metodología Aplicada	52

CAPÍTULO III

3. ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

3.1. Escala de Remuneraciones de los trabajadores en el Sector Público	55
3.2. Información adicional de las Entidades Públicas encuestadas.....	60
3.3. Información adicional de los empleadores	64
3.4. Información adicional de los trabajadores de las empresas intermediadoras y <i>Services</i>	69

CAPÍTULO IV

4. ANÁLISIS TEÓRICO DE LOS DATOS OBTENIDOS EN RELACIÓN CON LAS BASES TEÓRICAS DE LA INVESTIGACIÓN Y CONTRASTACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

4.1. Análisis de la asociación de variables y resumen de las apreciaciones relevantes	100
--	-----

CONCLUSIONES... ..	104
RECOMENDACIONES ..	105
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... ..	106
ANEXOS..... ..	111

ÍNDICE DE CUADROS

ESCALA DE REMUNERACIONES DE LOS TRABAJADORES EN EL SECTOR PÚBLICO

CUADRO N° 01 Remuneraciones del Personal Auxiliar Nombrado y Contratado en el Sector Público	55
CUADRO N° 02 Escala Remunerativa del Personal Contratado a Plazo Indeterminado EPSASA-AYACUCHO	56
CUADRO N° 03 Escala Remunerativa del Personal Contratado a Plazo Determinado EPSASA-AYACUCHO	56
CUADRO N° 04 Escala salarial. ESSALUD-Ayacucho	57
CUADRO N° 05 Escala remunerativa de los funcionarios designados y contratados del Ministerio Público de Ayacucho	58
CUADRO N° 06 Promedio de remuneraciones en los sectores	58

INFORMACIÓN ADICIONAL DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS ENCUESTADAS

CUADRO N° 07 Tipo de servicios personales y cantidad de personal que intermedia o terceriza	61
CUADRO N° 08 Periodo de duración de los contratos	62
CUADRO N° 09 Modalidad de constitución de la empresa intermediadora o tercerizadora	62
CUADRO N° 10 Tipo de servicios que demandan las entidades públicas de las empresas privadas	62
CUADRO N° 11 Periodo de tiempo para el cual se demanda los servicios de las empresas privadas	63
CUADRO N° 12 Órganos o áreas que terceriza	63

EMPLEADOR INTERMEDIARIO O TERCERIZADOR

CUADRO N° 13 Centro de operaciones	64
CUADRO N° 14 Registros y licencias que posee la empresa.....	64

CUADRO N° 15 Remuneraciones netas que percibe el personal de la empresa en nuevos soles	65
CUADRO N° 16 Cuadro de requerimiento mensualizado – Red Asistencial Ayacucho. Servicio de Vigilancia ESVISAC	66
CUADRO N° 17 Beneficios que percibe el personal a cargo de la empresa ...	66

TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS INTERMEDIADORAS Y SERVICES

CUADRO N° 18 Edad de los trabajadores	69
CUADRO N° 19 Género	69
CUADRO N° 20 Estado civil	70
CUADRO N° 21 Número de hijos	70
CUADRO N° 22 Grado de instrucción	70
CUADRO N° 23 Modalidad de contrato de trabajo	71
CUADRO N° 24 Años de servicios	71
CUADRO N° 25 Remuneración neta	72
CUADRO N° 26 Contribuciones	73
CUADRO N° 27 Gratificaciones	73
CUADRO N° 28 Descansos en horas de trabajo	74
CUADRO N° 29 Descanso semanal	75
CUADRO N° 30 Vacaciones anuales	76
CUADRO N° 31 Otros beneficios que percibe	76
CUADRO N° 32 Incentivos sociales	77
CUADRO N° 33 Incentivos materiales.....	77
CUADRO N° 34 Otros Incentivos materiales	77
CUADRO N° 35 Incentivos económicos.....	78
CUADRO N° 36 Convenios Colectivos	78
CUADRO N° 37 Número de días que labora a la semana	79
CUADRO N° 38 Número de horas que labora al día	79
CUADRO N° 39 Número de horas que labora a la semana	80
CUADRO N° 40 Permiso con goce de remuneraciones	80
CUADRO N° 41 Permiso sin goce de remuneraciones	81
CUADRO N° 42 Permiso a cuenta de periodo vacacional	81

CUADRO N° 43 Permiso para casos especiales	81
CUADRO N° 44 Licencias con goce de remuneraciones	82
CUADRO N° 45 Licencias sin goce de remuneraciones	82
CUADRO N° 46 Licencias a cuenta del periodo vacacional	83
CUADRO N° 47 Capacitación Oficial	83

ANÁLISIS TEÓRICO DE LOS DATOS OBTENIDOS, EN RELACIÓN CON LAS BASES TEÓRICAS DE LA INVESTIGACIÓN Y CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

CUADRO N° 48 Adecuación de los Contratos de Tercerización a la Ley.....	85
CUADRO N° 49 Sucesión de Normas Sobre Tercerización de Servicios.....	86
CUADRO N° 50 Ocupados por Formas de Prestación de Servicios, según años 1992-2000	86
CUADRO N° 51 Ocupados en el Sector Privado por Modalidad de Contratación, según Estructura del Mercado Año 2000- Perú Urbano	87
CUADRO N° 52 Aparición del Fenómeno de la Intermediación o Tercerización laboral en las Entidades públicas de Ayacucho	87
CUADRO N° 53 Cuadro Comparativo de Beneficios Laborales antes y Después Del año 1990 en el Sector Público y Privado.....	91
CUADRO N° 54 Cuadro Comparativo de Remuneraciones	95
CUADRO N° 55 Cuadro Comparativo de Remuneraciones por Escalas	96

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 01 Remuneración neta.....	72
Gráfico N° 02 Descansos en hora de trabajo	74
Gráfico N° 03 Descanso semanal.....	75
Gráfico N° 04 Perú: Huelgas 1972-2012	85
Gráfico N° 05 Remuneraciones en las Entidades Públicas Versus <i>Services</i> Ayacucho 2013.....	96
Gráfico N° 06 Comparación entre el Costo Unitario del Personal Tercerizado Para la Entidad Pública y las Remuneraciones Netas que percibe El Personal de las <i>Services</i>	97

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo N° 01 Ingreso de los Trabajadores en el Sector Público

Anexo N° 02 Cambios en la Legislación Sobre Costos y Beneficios Laborales

Anexo N° 03 Cuadros Estadísticos

Anexo N° 04 Matriz de Consistencia

Anexo N° 05 Matriz de Operacionalización de Variables

Anexo N° 06 Ficha de Encuestas N°s 01,02,03 y 04

Anexo N° 07 Validación de cuestionarios . Método Alpha de Cronbach

Anexo N° 08 Escala de remuneraciones de las entidades públicas

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado **“LA INTERMEDIACIÓN LABORAL Y EL DETERIORO DEL NIVEL DE INGRESOS DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO EN LA CIUDAD DE AYACUCHO”**, tuvo como objetivo general analizar el impacto de la flexibilización laboral en la pérdida de ciertos beneficios laborales e ingresos de los trabajadores del sector público en la ciudad de Ayacucho. La hipótesis principal buscó demostrar que la flexibilización laboral ha influenciado en el desarrollo de la intermediación y tercerización del empleo y menoscabó los ingresos y beneficios laborales de los trabajadores en el sector público de la ciudad de Ayacucho. El tipo de investigación es de tipo aplicativo y según el tipo de planteamiento del problema fue descriptivo y explicativo. La población en estudio fue finita, pero la investigación comprendió un muestreo estratificado con opinión de experto, tomando como base un mínimo de 10% de los trabajadores de cada una de las empresas intermediadoras y tercerizadoras identificadas. Para el procesamiento de datos se utilizó el software EXCEL y para la validación de las encuestas se utilizó el método de Crombach. La conclusión principal fue: con la promulgación del Dec. Leg. N° 728, la flexibilización laboral propició el desarrollo de la intermediación y tercerización del empleo en el sector público, trayendo como consecuencias inmediatas la precarización del empleo, menoscabo de los ingresos, limitación de los beneficios laborales de los trabajadores y pauperización del sector social de trabajadores que sólo pueden ofrecer al mercado laboral su fuerza de trabajo.

Palabras clave: flexibilización laboral, intermediación laboral, tercerización laboral, precarización del empleo, menoscabo de los ingresos, limitación de los beneficios laborales.

INTRODUCCIÓN

La promulgación del Decreto Legislativo N° 728, Ley del Fomento del Empleo, es una consecuencia de las nuevas corrientes de corte liberal habidas en Europa y los Estados Unidos, estos sistemas basados principalmente en el pragmatismo e innovación del derecho internacional del trabajo formuladas por el ideólogo *Jean Claude Javillier*, son los que dieron inicio al proceso de flexibilización laboral en el Perú.

Por esta ley, el mercado laboral peruano flexibiliza el ingreso de los trabajadores a la empresa al incorporar modalidades de contrato. Así mismo, flexibiliza la salida de los trabajadores al incorporar nuevas causales de rescisión de contrato.

Algunas de las consecuencias casi inmediatas de la flexibilización laboral fueron: la eliminación de la estabilidad laboral al disminuir las normas protectoras, limitación de las indemnizaciones y compensaciones por tiempo de servicio, rompimiento de la hegemonía del sindicalismo, precarización del empleo y subcontratación de la mano de obra.

El presente trabajo de investigación pretende evaluar cómo la política de flexibilización ha influenciado en la aparición del fenómeno de la intermediación y tercerización laboral, y cómo la intermediación laboral ha influenciado en los ingresos de los trabajadores del sector público en la ciudad de Ayacucho, teniendo como objetivo central de la investigación analizar el impacto de esta corriente laboral en la pérdida de ciertos beneficios laborales e ingresos de los trabajadores del sector público, se partió de la premisa que la flexibilización ha influenciado en el desarrollo de la intermediación y tercerización del empleo y menoscabó los ingresos y beneficios de los trabajadores en el sector público de la ciudad de Ayacucho, concluyéndose finalmente que, con la flexibilización laboral se ha propiciado la intermediación y tercerización laboral en el sector público, trayendo como algunas de sus consecuencias inmediatas la precarización del empleo, menoscabo de los ingresos, limitación de los beneficios laborales y

pauperización del sector social de trabajadores que sólo pueden ofrecer al mercado laboral su fuerza de trabajo.

En el primer capítulo se presentan los fundamentos teóricos de la investigación, basado en la presentación de un conjunto de teorías y evolución de las normas laborales en el sector privado y público, conducentes a la aparición del fenómeno de la flexibilización laboral y su impacto en el mercado laboral peruano. En el segundo capítulo, se presenta el planteamiento metodológico de la investigación, el problema, los objetivos, las hipótesis, las variables e indicadores, la operacionalización de la hipótesis, tipo de investigación, muestreo, técnicas de recolección de datos y procesamiento de información. En el tercer capítulo, se presenta los resultados del trabajo de campo, análisis de los datos contrastando la información obtenida. Finalmente, en el cuarto capítulo, se formula un análisis teórico de los datos obtenidos en relación a las bases teóricas de la investigación y contrastación de hipótesis, análisis de la asociación de variables y resumen de las apreciaciones relevantes.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

1.1. Bases Teóricas

En las últimas décadas el proceso de la globalización ha traído como una de sus consecuencias en las empresas, la adopción de sistemas laborales flexibles como una forma de obtener ventajas económicas frente a sistemas más rígidos que privilegian al trabajador. Existen dos aspectos vinculados al proceso de la flexibilización, la *intermediación laboral* y la *tercerización u outsourcing*. La primera consiste en el destaque de personal de una empresa de *servicios (service)* a una empresa *usuaria*, mientras que en el segundo caso la empresa *contratante* se desgaja de una etapa del proceso productivo para que sea una segunda empresa (*contratista*) quien lo ejecute.

La tercerización y la intermediación laboral, constituyen dos aspectos diferentes pero consustanciales en el proceso de flexibilización, dos dinámicas

que permanentemente se encuentran presentes en la actividad empresarial y el trabajo de hoy en día. En un proceso de globalización donde las empresas adoptan modelos federativos, basados en redes u organizaciones virtuales, la tercerización y la intermediación laboral es parte de todo este proceso. Sin embargo la "Intermediación laboral" aún requiere de una legislación adecuada para superar los vicios que trae consigo su aplicación en las empresas.

25% de las empresas que utilizan las tercerizaciones consideran que la estabilidad laboral es negativa para las empresas. 75% manifiesta que le es indiferente porque las Empresas Unipersonales y familiares no hacen uso de tercerizaciones.

15% de los representantes empresariales considera a la tercerización como un mecanismo de regulación de la flexibilización, es favorable porque impulsa la eficiencia. 10% considera que limita la eficiencia del trabajador y su estabilidad por lo que los mantiene en un estado de inseguridad y poca identificación con la empresa.

La flexibilización laboral y su influencia para la creación de puestos trabajo: 18% considera que favorece la creación de puestos, 7% considera desfavorable. El sector empresarial que utiliza la intermediación o tercerización de la mano de obra, considera que la tercerización es útil porque permite evitar los sobre costos laborales, es más fácil el manejo de los recursos humanos y ayuda a conseguir mejores niveles de productividad.

Conclusiones de la tesis: Se debe evitar la subcontratación por cuanto el trabajador, bajo un régimen de intermediación laboral, trabaja disminuido frente al trabajador dependiente de la empresa. Bajo el sistema de tercerización el trabajador es considerado como mercancía, con remuneraciones disminuidas y en muchos casos quiere compensar esta desventaja actuando negativamente contra la empresa. (Contreras G, Infanzón M, 2002).

1.1.1. Teorías a favor de la Intermediación y Tercerización laboral

Jean Claude Javillier considerado como el ideólogo de la corriente flexibilizadora de las relaciones laborales en las empresas, en su estudio sobre “*El pragmatismo e innovación en el derecho internacional del trabajo*” (Javillier J, 1995) realiza un análisis de la situación anterior a la aparición de la flexibilización, formulando críticas severas al sistema de sobre regulación que existía y que asfixiaba administrativa y económicamente a las empresas. Manifiesta que la economía juega un rol importante en la subsistencia de las empresas, aún más que el derecho laboral. Considera que la flexibilización busca proporcionar o facilitar la rotación de la mano de obra, busca convertir el costo de mano de obra, de fijo a variable a efectos de que la empresa pueda vencer la crisis económica y lograr su desarrollo y con ello, el bienestar, tanto de los empresarios como de los trabajadores.

Por su parte, el *outsourcing* (tercerización) como un método derivado también de la flexibilización, parte de la premisa de que la delegación total o parcial de un proceso interno a un especialista contratado, permite a la empresa alcanzar mayores niveles de flexibilidad en su estructura organizacional y optimizar sus estructuras de costos operativos; considerando que el *outsourcing*, (Scheneider, 2004, p.32) no debe considerarse como un método para ahorrar costos fijos, sino más bien, como una forma de potenciar las mejores capacidades de una organización, aquella que deben ser sus capacidades distintivas. Líderes mundiales en todos los campos concentran sus mejores capacidades y contratan todo lo demás. Ellos hacen del *outsourcing* su herramienta de liderazgo.

La utilidad que los ejecutivos van a encontrar al concentrar sus esfuerzos sobre el *Core Business* (actividades distintivas) y desarrollar sus habilidades y conocimientos únicos es crucial para la generación de valor dentro de la organización y servirá, además, como barrera estratégica contra sus más cercanos competidores, por ello el *outsourcing* se desarrolla a partir de la toma de conciencia de que existe una clara diferencia y, a la vez, una íntima relación entre estrategia empresarial y eficacia operativa. No se trata sólo de reducir costos,

sino de logro que la organización oriente su desenvolvimiento al logro de objetivos estratégicos.

El *outsourcing* es el medio idóneo para conseguir estructuras organizacionales ágiles y que permitan a las empresas adaptarse a las nuevas exigencias del mercado, debe considerarse como una forma de potenciar las mejores capacidades de una organización, aquellas que deben ser sus capacidades distintivas.

Cuando se trata de la entidad pública, los ciudadanos esperan usualmente dos cosas de sus gobiernos: vivir en un país en el cual se pueda gozar de los beneficios de un crecimiento económico dinámico y sostenible, y gozar de los beneficios de servicios públicos accesibles y bien administrados y para aplicar el *outsourcing* en las entidades públicas es necesario realizar las siguientes actividades: (Modelo Británico)

- a. Eliminación de las actividades o servicios que no son necesarios.
- b. Reestructuración interna
- c. Contratación externa estratégica.
- d. Prueba de Mercado

Finalmente, las empresas siempre han contratado servicios externos para trabajos específicos o de tipo muy particular. Por ejemplo en el Perú¹, la legislación laboral ha permitido la formación de dos tipos de empresas de régimen laboral especial que se dedican a conseguir y proporcionar personal a diversos empleadores. Ellas son las “empresas de servicios temporales” y las “empresas de servicios complementarios” más conocidas como *services*.

Las empresas de servicios temporales se limitan a proporcionar personal por tiempo limitado para cubrir necesidades temporales de las empresas clientes. En cambio, las empresas de servicios complementarios prestan servicios determinados a sus clientes destacando equipos de trabajadores que se hacen

¹ Ben Scheneider. Op. Cit. p. 32

cargo de labores específicas que, para el cliente, tienen carácter complementario. Este tipo de empresas suele ofrecer principalmente servicios de mantenimiento, limpieza y vigilancia (vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería, mantenimiento, limpieza y otras actividades de apoyo). En esencia, se trata de labores menores en las que no se asume responsabilidad total sobre un determinado proceso.

Sin embargo, existe una diferencia radical entre simplemente complementar recursos a través de la intermediación laboral y la implementación de un verdadero *outsourcing*. Este último involucra una reestructuración sustancial de una actividad particular de la empresa, que incluye, frecuentemente, la transferencia de la operación de procesos de central importancia, pero no directamente vinculados con el *core business* de la empresa, hacia un proveedor especialista.

Así las leyes peruanas hacen dicha diferenciación entre los *services* y las empresas de *outsourcing*, ya que indican que “no constituyen intermediación laboral los contratos de gerencia, conforme al artículo 193° de la Ley 26887 -Ley General de Sociedades-.

La investigación pretende desarrollar el tema con un enfoque integral, contrastando las teorías a favor como las en contra, pero tomando como tema de controversia los ingresos que perciben los trabajadores bajo el régimen de la intermediación laboral, partiendo de una evaluación histórico-legal, caracterización de las principales corrientes de la flexibilización laboral en Europa, Norte América y América Latina, generalidades de la flexibilidad laboral en el Perú y finalmente concluyendo en la comprobación empírica de la investigación.

1.1.2.Tercerización versus intermediación laboral (Ramírez R, 2007)

La intermediación laboral y la tercerización, constituyen dos disciplinas, dos dinámicas que permanentemente se encuentran presentes en la actividad empresarial y el trabajo.

Casuísticamente, son los organismos sindicalistas y sus representantes, quienes con juicios errados, confunden a menudo uno y otro aspecto. Definitivamente, si la intermediación laboral no es sometida a una revisión exigiéndole el cumplimiento de la legislación laboral; ésta va a continuar haciendo daño y abriendo más la brecha entre el Estado y los trabajadores.

La intermediación laboral que puede traer otros resultados en países en desarrollo laboral; aquí en el país constituye una negación, una superposición de valores antagónicos que afectan continuamente la dignidad del trabajador contratado. Aquí en el país se habló y se sigue hablando del tema; pero no se logra acortar la distancia de la explotación y ambigüedades de patrones envilecidos por enriquecerse con el sudor de sus trabajadores. Hasta que no se proceda a generar una ley que regule esta intermediación, a miles de miles de trabajadores nadie les va a quitar de la cabeza, que sus reclamos se ventilan en las calles con marchas absurdas e intrascendentes.

En el otro tema que es objetivo del presente comentario, la tercerización, no constituye el aporte y contratación directa de trabajadores. Aquellas aportan “servicios”. Existe una cualidad muy importante de las empresas de tercerización; singularmente realizan investigación del mercado laboral y ofertan respuestas y expectativas. Mientras que la actividad de tercerización invierte; la intermediación, tercia para convertirse en un administrador de la explotación.

Para sustentar las ideas con ejemplos, en la zona de Talara existen empresas transnacionales dedicadas a la actividad petrolera, pero ellas necesitan servidumbres de servicios colaterales que no manejan; verbigracia: barcos para transporte de hidrocarburos, transportes para el personal a las plataformas marinas, comercialización de repuestos para la industria petrolera, alimentación para el personal, salud, tecnología para mantener expectativas de su imagen institucional, etc.

Estas empresas en tercerización manufacturan, fabrican, convocan a licitaciones para competir en las necesidades solicitadas por las principales. Este es un procedimiento introducido por la globalización, el avance de la tecnología, la mundialización de la actividad humana.

Esto se corroboró recientemente en la zona petrolera cuando una misión de inspectores del Ministerio de Trabajo no encontró razonamientos y legislatura valedera que pudieran aplicarse a estas empresas en tercerización. Un grave error de las mentalidades sindicalistas de pedir intervención en la libre empresa y la pretensión de coactar la iniciativa privada, fundamental actividad para la generación de riqueza y de mano de obra.

Nuestro país afronta una realidad compleja que exige respuestas y soluciones inmediatas. Cada día se requiere generar 620 nuevos empleos que representa al año 226,000 nuevos puestos de trabajo. El Perú no debe crecer menos de 5.5% para reducir la pobreza y crear empleo². El Estado ni el sector privado, que representan el sector formal de la economía, están en condiciones de satisfacer esta demanda de empleo en el Perú. Es necesario crear fuentes de empleos inmediatos y mediatos que alivien la presión social de los desempleados y avizoren nuevos horizontes hacia el crecimiento y desarrollo de la nación.

Pero contrariamente a lo que esperaba la mayoría de la población la incorporación del Perú al mercado internacional y la renegociación de la deuda externa, han traído como consecuencia no sólo la liberalización del mercado para el consumo y la incorporación de nuevas empresas en la competencia nacional sino, la adopción de nuevos modelos de contratación de la mano de obra de acuerdo a modelos europeos y americanos (flexibilización laboral). La firma de cartas de intención con los acreedores del Estado para la reducción de gastos corrientes que, ha traído como consecuencia inmediata, entre otras, el fenómeno de la deslaborización y tercerización de la fuerza laboral en el Perú. Pero contrariamente, en los últimos años se observa que hemos ingresado a un

² Peñaranda, César. Representante de la Cámara de Comercio – Lima. RPP. 23-04-14, 4:09 p.m

proceso de deslaborización y tercerización de la mano de obra. En los años 80 el nivel de empleo adecuado alcanzaba un 53.5%, el sub-empleo 40.5% y desempleo global 6%; luego Según el Censo de 1993 el número de empleados urbano y rural alcanzaba al 92,9% y los desempleados al 7,1%, de los cuales estaban adecuadamente empleados 50,4%, sub-empleados 42,6%, Cifras que de por sí nos dicen del impacto de estas medidas.

Hay dos sucesos importantes a evaluar en este proceso: la crisis social y económica de los años ochenta y la promulgación del Decreto Legislativo Nro. 728 “Ley de Fomento del Empleo”. El primero, que incentivó el fenómeno de la migración interna hacia las principales ciudades en busca de seguridad y empleo y el segundo que proscribió la estabilidad laboral de los trabajadores en el sector privado y para-estatal de la economía sometiendo a modalidades de contrato de empleo.

Con esta flexibilización se liberó al empleador de una serie de obligaciones frente al trabajador en aras de permitir a las empresas en una economía de crisis, disminuir su carga social que le permitiera evitar la quiebra y mantener los puestos de trabajo.

Entonces, la flexibilización laboral se ha constituido en el instrumento Ad Hoc para la liberalización de la aplicación de la normatividad laboral y la desactivación de los organismos gremiales de defensa del trabajador, permitiendo la evasión del pago de beneficios sociales al trabajador, sub-contratación o tercerización de la mano de obra a través de las “*services*” o “Cooperativas de Trabajo”, que permite que él o los promotor(es) se apropie del diferencial del precio del salario, consiguientemente precarizando las condiciones de vida del trabajador,

Otro de los aspectos inherentes a la flexibilización del mercado laboral es la minimización de las funciones del Ministerio de Trabajo porque tuvo que adaptarse a las nuevas políticas laborales en un contexto de libre mercado y flexibilización laboral.

Por otro lado, es preciso anotar también el fenómeno de la deslaborización en el Perú, dado que, por este nuevo sistema laboral el trabajador perdió el derecho de contratar directamente con su empleador y así poder gozar de todos los beneficios sociales que la ley reconoce para el trabajador. Este fenómeno, se presenta cuando el empresario toma trabajadores bajo la modalidad de Prácticas Pre Profesionales o Formación Laboral Juvenil.

La flexibilización laboral constituye un medio por el cual se facilita el ingreso de trabajadores a la empresa sujeto a modalidades de ingreso, pero también del mismo modo se facilita la salida de los trabajadores cuando el empleador considere que ya no lo necesita sin las limitaciones de los sistemas rígidos de administración laboral del pasado y a un costo mucho menor.

La flexibilización laboral ha sido estudiada con mucha atención en diversas partes del mundo como en América y Europa. De estos estudios han surgido críticas tanto positivas como negativas, los escritores que lo ven como algo positivo inciden en que su aplicación favorecerá al trabajador en el mediano y largo plazo, ya que las empresas que se encuentren en crisis disminuirán su carga social y de esta manera permitirán evitar la quiebra y por consiguiente podrán mantener los puestos de trabajo.

Por otro lado los especialistas que opinan negativamente dicen que la flexibilidad laboral tiende a la desaparición del derecho laboral y de la seguridad social en el mundo moderno.

El mercado laboral, según La Teoría Neoclásica en su versión convencional, es la prestación de servicios laborales a cambio de dinero., los precios del mercado se determinan por la interacción de la oferta y la demanda. La Teoría Keynesiana dice que el mercado laboral es distinto a su naturaleza respecto al resto de mercados, siendo las diferencias básicas: el intercambio de servicios laborales donde las relaciones sociales son más personales que en otros

mercados, el funcionamiento del mercado laboral dependerá de la duración que tenga la relación de trabajo. Esta teoría ha tenido vigencia duradera sin embargo a partir de los inicios de la década de los 90 comenzó a decaer a raíz de las drásticas medidas económicas tomadas por el gobierno ocasionando una distorsión del mercado laboral debido al incremento de gran número de desempleados y subempleados, apareciendo así la corriente de la flexibilidad laboral.

Según la Teoría Clásica en el mercado laboral se intercambia la mercancía fuerza de trabajo y su costo de producción, el salario real se determina independientemente de las cantidades y éstas a su vez se fijan por las condiciones de la demanda, en este sentido el mercado laboral funcionará como un mercado de precios relativos autónomos; por lo tanto, el mercado laboral puede operar con desempleo, es decir, con exceso de oferta de mano de obra, pero trayendo como consecuencia la imposibilidad del aumento de salarios reales ante un aumento de la demanda.

La intermediación que puede resultar en aspectos positivos para los países en desarrollo laboral, como los de Europa o Norteamérica, en donde la adopción de este mecanismo facilita las economías de escala y una mayor productividad con bajos costos ya que así están generando más empleo y mejores condiciones de vida para muchas personas, en el caso del Perú constituye una negación, una superposición de valores antagónicos que afectan continuamente la dignidad del trabajador contratado. Diversas son las opiniones de connotados laboristas y legos respecto del tema; sin embargo, no se logra hasta ahora acortar la distancia entre los intereses de los empresarios y los trabajadores y, hasta que no se proceda a legislar adecuadamente, las diferencias entre un trabajador estable y otro contratado mediante un intermediario laboral, seguirán provocando resentimientos contra el sistema que a la larga van determinando una conducta entre los trabajadores desfavorecidos.

DIFERENCIAS ENTRE INTERMEDIACIÓN Y TERCERIZACIÓN LABORAL

	Intermediación Laboral	Tercerización (outsourcing)
Partes	Relación triangular entre <i>la empresa usuaria, la empresa de servicios y el trabajador.</i>	Relación entre <i>la empresa contratante y la contratista.</i>
Actividad	La <i>empresa de servicios</i> destaca personal a la <i>usuaria</i> para labores complementarias, temporales o especializadas.	La <i>empresa contratista</i> se hace cargo de una fase del proceso productivo y cuenta con una organización empresarial propia
Poder de Dirección	La <i>empresa de servicios</i> cede parte de su poder de dirección (dirección y fiscalización) a la <i>usuaria</i> , mientras que mantiene el poder disciplinario.	El poder de dirección lo ejerce íntegramente la <i>contratista.</i>
Diferencia esencial	Hay dos empleadores: el empleador formal (<i>empresa de servicios</i>) y el un empleador real (<i>empresa usuaria</i>)	Hay un solo empleador, la <i>contratista.</i>
Elemento típico	Los trabajadores laboran en las instalaciones de la <i>empresa usuaria.</i>	Las labores se realizan en las instalaciones de la <i>contratista.</i>

1.1.3. La Regulación del Mercado Laboral en el Perú (Jaramillo M, 2004)

El Banco Mundial (1995) señala la existencia de cuatro razones para la intervención del Estado en el mercado laboral: la distribución desigual de poder en el mercado (manifiesta, por ejemplo, en la existencia de tratos injustos en algunas empresas), la discriminación, la falta de información (como, por ejemplo, en asuntos de seguridad e higiene en el centro de trabajo) y la falta de seguros adecuados contra riesgos laborales (desempleo,

incapacidad y vejez, entre otros). Así, por ejemplo, las contribuciones a la seguridad social y sistemas de salud mitigan los problemas de “miopía”, selección adversa y riesgo moral en una sociedad..

Por otro lado, la legislación laboral es concebida como una manera de asegurar que los individuos de una sociedad cuenten con derechos fundamentales mínimos. En tal sentido, se sostiene que la aparición de la legislación laboral “responde a una exigencia universalmente sentida de dignificación de las condiciones de vida de un porcentaje mayoritario de la población” (OIT, 1999: 13).

1.1.4.Los efectos de la regulación del mercado laboral

a) La protección del empleo

La protección del empleo es descrita como “el conjunto de arreglos institucionales para la contratación y el despido. Éstos pueden cubrir los tipos de contrato permitidos, las reglas especiales para favorecer la contratación de determinados grupos, las condiciones en las que el trabajador puede ser despedido, las indemnizaciones por despido, los períodos de pre-aviso y los procedimientos de cese colectivo” (Betcherman et al, 2001)³.

A nivel teórico, las normas de protección del empleo constituyen impuestos a la reasignación de la mano de obra. Puesto que la reasignación de mano de obra se orienta a elevar la productividad, abandonando producción no rentable o sustituyendo tecnologías obsoletas o trabajadores poco productivos, la protección del empleo es un impuesto a la productividad. Una mayor protección del empleo tiene dos efectos sobre las decisiones de las empresas. Por un lado, induce a menores despidos en las épocas de recesión. Por otro lado, debido a los mayores costos de despido que afrontarían en el futuro, las empresas tienen menores incentivos a contratar más trabajadores durante las

³ Recuperado de:
https://www.google.com.pe/?gfe_rd=cr&ei=AeOnVOisAYja8geLyIG4Ag&gws_rd=ssl#q=betcherman+et+al

épocas de expansión. Adicionalmente, desalientan la creación de nuevas empresas, al hacerla más costosa. De esta manera, el efecto neto sobre el empleo y el desempleo dependerá de la importancia relativa de estos factores. Ante dicha ambigüedad teórica, una buena parte de la literatura se ha concentrado en la evaluación empírica de esta relación. La evidencia, sin embargo, no ha sido unánime y se han encontrado resultados mixtos.

Por otro lado, la literatura sugiere que una protección del empleo alta estaría asociada con una mayor informalidad en el mercado laboral. En tal sentido, por ejemplo, Saavedra y Chong (2003) encuentran, sobre la base de información de 46 países, una relación positiva entre la rigidez en el mercado laboral y la tasa de empleo informal.

Saavedra y Maruyama (2000) encuentran una relación negativa entre la demanda formal de empleo y los costos esperados de despido de las empresas en Perú.

No obstante, la literatura ha encontrado evidencia más o menos concluyente sobre algunos efectos importantes. En primer lugar, los mercados laborales son muy fluidos y por tanto las tasas de rotación son en general altas, por más que la legislación desaliente los despidos (y con ello, también las contrataciones). En segundo lugar, no hay ninguna evidencia de que mayores niveles de protección generen mayores tasas de empleo. El grueso de la evidencia, de hecho, se inclina al momento hacia una relación negativa entre niveles de protección y niveles de empleo. Particularmente, la evidencia para el Perú indica claramente este tipo de relación. Tercero, mayor protección genera una mayor duración promedio del empleo, pero también una mayor duración de los episodios de desempleo. En este sentido, favorece a quienes ya gozan de un empleo y perjudica a quienes lo buscan. Cuarto, claramente hay importantes efectos distributivos en el mercado laboral, en contra de las mujeres, los trabajadores más jóvenes y los menos calificados. Quinto, hay una relación positiva entre el nivel de protección y el tamaño del empleo informal.

b) Los costos laborales no salariales

Los costos laborales no salariales se refieren a todos los costos por encima del salario del trabajador. En tal sentido, los costos no salariales incluyen los descuentos por seguros de salud, aportes obligatorios a sistemas previsionales, los impuestos al trabajo, los pagos a sistemas de capacitación, la asignación familiar, entre otros. La evidencia sobre este punto es más extensa que la disponible para los efectos de la protección del empleo. Debido a la amplitud de la literatura, esta sección se limita a revisar los principales hallazgos en el tema en América Latina.

Teóricamente, existen dos motivos para que los costos no salariales introduzcan distorsiones en el mercado laboral. Un primer factor de distorsión se relaciona con las decisiones de las firmas. Los empleadores toman en cuenta el costo total del trabajador (salarial y no salarial) y lo comparan con sus niveles de productividad. En tal sentido, un incremento en los costos laborales no salariales puede reducir los niveles de empleo de la economía. Dicho impacto sobre el empleo dependerá – al margen de la distribución “legal” de costos no salariales – de la capacidad de la empresa de traspasar los costos adicionales al trabajador a través de salarios menores.

Tres conclusiones se derivan de la discusión de esta sección. En primer lugar, los costos no salariales son compartidos entre empleados y empleadores. En segundo lugar, ante la existencia de estos costos, las firmas pueden reducir sus niveles de empleo. Más allá de reducir los niveles de empleo, la regulación puede estar induciendo a las firmas a operar en el sector informal de la economía como manera de evadir las regulaciones (Saavedra, 2003; Freije, 2001). En tercer lugar, los trabajadores no valorarían en su integridad los beneficios sociales que, en teoría, buscan protegerlos. Al menos, muchos de ellos no estarían dispuestos a pagar por ellos y por ello buscarían emplearse en el sector informal. Así, el Banco Interamericano de Desarrollo (2004) concluye que los altos niveles de protección en América Latina podrían estar detrás de los bajos niveles de cobertura de la seguridad social y la cobertura especialmente baja entre jóvenes y pobres.

1.1.5.Ley de la Intermediación Laboral N° 27626 y Créditos Laborales
(Domingo C, www.monografias.com)

La intermediación es una situación que ha sido tradicionalmente rechazada por el Derecho del Trabajo por implicar una desnaturalización del contrato de trabajo, al convertir un contrato que por su esencia es celebrado entre dos partes, en un contrato en el que participa un tercero que se conoce como intermediario o intermediador.

El objeto de esta ley, es proteger tanto a los trabajadores de la empresa intermediadora como a los de la usuaria. Para la protección de los primeros, la ley ha establecido mecanismos de equiparidad salarial y de condiciones de trabajo. Para los segundos, reglas encaminadas a evitar la afectación de derechos sindicales.

La intermediación laboral estará limitada al personal que labora en el centro de trabajo o de operaciones de la empresa usuaria sólo cuando medien supuestos de temporalidad, complementariedad o especialización. Ello significa que, los trabajadores destacados a una empresa usuaria, no podrán prestar servicios que impliquen labores permanentes dentro de la actividad principal de dicha empresa.

La Ley ha previsto dos modalidades: Empresas de Servicios y Cooperativas de Trabajadores y pueden ser:

1.1.5.1.De servicios temporales, complementarios o especializados

- a.**Empresas de servicios temporales.**-Son aquellas personas jurídicas que contratan con terceras empresas denominadas usuarias para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante el destaque de sus trabajadores para desarrollar las labores correspondientes a los contratos de

naturaleza ocasional y de suplencia previstos en el Título II de la Ley Productividad y Competitividad Laboral –LPCL-, bajo el poder de dirección de la empresa usuaria.

- b. **Empresas de servicios complementarios.**-Son aquellas personas jurídicas que destacan su personal a terceras empresas denominadas usuarios para desarrollar actividades accesorias o no vinculadas al giro del negocio de éstas.
- c. **Empresas de servicios especializados.**- Son aquellas personas jurídicas que brindan servicios de alta especialización para las empresas usuarias que las contratan. Al entrar en vigencia la ley, las empresas usuarias carecerán de facultad de dirección con respecto al personal destacado por este tipo de empresas de servicios; debiendo acotar, que esta nueva clasificación se ha escindido de las anteriormente denominadas empresas de servicios complementarios.

1.1.5.2. De trabajo temporal o de trabajo y fomento del empleo.

- a. **Cooperativas de trabajo temporal.**- Son aquellas constituidas específicamente para destacar a sus socios trabajadores a las empresas usuarias, a efectos de que éstos desarrollen labores correspondientes a los contratos de naturaleza ocasional y de suplencia previstos en el Título II de la LPCL. Como en el caso de las empresas de servicios temporales, se ha restringido el accionar de las cooperativas a sólo estos dos tipos de contratos sujetos a modalidad.
- b. **Cooperativas de trabajo y fomento del empleo.**- Son las que se dedican exclusivamente, mediante sus socios trabajadores destacados, a prestar los servicios de carácter complementario o especializado; similar a las empresas que prestan estos servicios.

Dado que la legislación anterior sobre el tratamiento de la protección de los créditos laborales era dispersa y en algunos casos contradictoria, creando incluso inseguridad jurídica para las inversiones, actividades y transacciones que deben realizar las empresas que son fuentes generadoras de puestos de trabajo, era imprescindible precisar los alcances del privilegio de los créditos laborales, armonizando la legislación vigente con el segundo párrafo del Art. 24° de la Constitución Política del Estado, que determina que el pago de la

remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tienen prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador, se expide el Decreto Legislativo 856 – Precisan alcances y prioridades de los créditos laborales- de fecha 25 de septiembre de 1996, que determina los alcances de los créditos laborales al establecer una definición precisa, su prioridad y carácter persecutorio, así tenemos:

"Constituyen créditos laborales las remuneraciones, la compensación por tiempo de servicios, las indemnizaciones y en general los beneficios establecidos por ley que se adeudan a los trabajadores".

Comprenden igualmente los aportes impagos tanto al Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones como al Sistema Nacional de Pensiones, y los intereses y gastos que por tales conceptos pudieran devengarse.

1.2. Antecedentes del problema (Marco histórico)

1.2.1. Precarización del empleo y disminución de las normas protectoras en América Latina

Una de las mayores consecuencias de la flexibilización laboral en América Latina ha sido el desempleo que se configura como una amenaza especialmente para los sectores populares laborales y con consecuencias en todos los órdenes, especialmente en lo social, económico y jurídico.

Los factores que han propiciado el desempleo en América Latina son:

- La oferta de puestos de trabajo en el sector formal de la economía no crece al ritmo de la demanda de empleo, generando que un sector de la PEA no tenga oportunidad de acceder a un empleo formal, peor aún si este sector esta desprovisto de competencias, conocimientos, calificaciones actualizadas y suficientes, que puedan garantizar a nivel universal una

participación irrestricta en los servicios sociales tradicionales asociados con la posesión de empleos estables.

- La precarización de oportunidades de trabajo en términos cuantitativos y cualitativos, al cual se suma el incremento de la pobreza y la desigualdad en la distribución social de las oportunidades educativas en materia de planificación educativa.
- La prematura inserción de los jóvenes en el mercado laboral obligados a contribuir al sustento económico de su familia, hecho que los conduce a un abandono total o parcial del sistema educativo.

Es importante destacar que las múltiples reformas que acontecieron en los diversos países de América Latina como en Argentina (1990), Colombia (1990), Ecuador(1991) que reformaron la protección frente al despido y flexibilizaron el contrato de trabajo argumentando que los cambios serían positivos para la performance del empleo, no se condicen con los ocurridos en Brasil (1988) y Chile (1990) que modificaron ciertos aspectos de la legislación laboral con el propósito de ampliar la protección de los trabajadores.

En Venezuela la reforma se caracterizó por una intensificación de la protección frente al despido, ya que en 1990 se introduce la estabilidad en el empleo susceptible de reemplazo por el doble de la indemnización normal a cargo del empleador y los despidos por causas económicas o tecnológicas adquirieron el mismo status que el despido injustificado; en tanto que en Chile el costo del despido se incrementó en forma considerable, pero sólo alcanzó a los trabajadores con más de cinco años de antigüedad en la empresa ya que se duplicó aproximadamente el techo de la indemnización (de un mes por año de antigüedad).

Al parecer, la tendencia de la legislación laboral en América Latina tiende a fijar el mínimo de protección frente al despido arbitrario por causas

económicas, por otro lado, la flexibilización laboral introduce como novedad la vinculación del derecho laboral con la economía, lo cual resulta para muchos poco común pero, podría presentarse como una posible herramienta para evaluar los posibles efectos que ocurren en nuestro mercado laboral en la actualidad.

Esta nueva corriente liberalizadora de la normatividad laboral que se aplica en el Perú desde la década del 90 con la promulgación del Decreto Legislativo N° 728, que deroga la anterior ley Nro. 4916 que ampliamente amparaba a los trabajadores de la actividad privada, permite implantar nuevos conceptos y enfoques que “desmontan” todos los logros importantes de las organizaciones gremiales que a través de años y arduas luchas lograron; pero, que se constituían en una suerte de traba u obstáculo para la administración efectiva de los recursos humanos y por ende de la empresa que en un nuevo contexto de economía nacional de corte liberal tiene que competir en un mercado altamente competitivo y globalizado.

El argumento "flexibilizador" que inspiró esta "Ley de Promoción del Empleo" parte del supuesto de interpretar que "bajando" los niveles de protección al empleado y permitirle a empleadores contratar a plazo determinado, sujeto a modalidad y sin indemnización a su vencimiento, se estaría fomentando el empleo.

La precarización del empleo es un concepto que está relacionado a una serie de fenómenos presentes en el mercado de trabajo, tales como: formas de trabajo fraudulentas, clandestinas, ilegales e informales. El término precariedad entendido así por los especialistas en administración de trabajo, referido a la prestación de servicios en condiciones de protección o tutela inferior, se presenta tanto en la población empleada asalariada como en la subempleada y subcontratada. Se manifiesta en la carencia o pérdida de los beneficios sociales que la ley reconoce para los trabajadores en condiciones de empleo estable o con contrato directo en las empresas e instituciones.

Es de anotar que el fenómeno de la precarización del empleo, también se da a través de la contrata de mano de obra “fuera de planillas”, es decir dentro de un contexto de informalidad.

Otro de los aspectos que ha influido en la precarización del empleo es sin lugar a dudas la poca capacidad de inspección que tiene hoy en día la autoridad de trabajo y que tuvo que adaptarse a una situación de política laboral dentro de un contexto de economía de mercado y de flexibilización laboral.

La disminuida intervención del Estado en los asuntos laborales de las empresas, ha permitido que diferentes gremios laborales demanden mayor atención e intervención de la autoridad administrativa de trabajo, hecho que se manifiesta en la expedición de normas como la Resolución Ministerial Nro. 087-96-TR del 30-09-96 que dicta normas complementarias para la mejor aplicación del Decreto Supremo Nro. 004-96-TR, que regula la inspección de trabajo precisando montos máximos para las multas y los plazos para subsanar infracciones, evitando de esta manera que la facultad discrecional de la autoridad de trabajo desvirtúe los fines de la inspección del trabajo en un nuevo contexto.

En resumen, podemos decir que la precarización laboral a través de los intermediarios laborales, presenta para muchos trabajadores las siguientes características:

- El trabajador paga los gastos derivados de su transporte al puesto de trabajo y los gastos de merienda.
- No tienen herramientas de trabajo, ropa de trabajo, vehículos, etc., el trabajador las tiene que poner.
- No tienen sueldo base, se les contrata bajo el sistema de puntos, con el cual tienen que alcanzar determinado puntaje, a criterio del empleador intermediario, para ser acreedor a una remuneración que ni siquiera alcanza el Sueldo Mínimo Vital

- Trabajos impagos por incumplimiento de obra a falta de materiales, insumos, etc. que la empresa está en la obligación de proveer.
- Laboran de 10 a 12 h/día, incluyendo sábados, domingos y feriados para así alcanzar las metas
- No se les reconoce horas extras
- Realizan guardias, trabajan los domingos y feriados sin reconocimiento de pagos extras.
- No gozan de vacaciones
- No cuentan con seguros contra accidentes u otros riesgos
- No perciben los beneficios laborales como: seguros de salud, CTS, fondos previsionales, etc.
- Grandes riesgos laborales y trabajo en soledad
- Problemas a la hora de cobrar
- Obligación de firmar la baja voluntaria junto al contrato de trabajo, obligándolo a permanecer callados y quitándoles desde ya los beneficios por despidos arbitrarios
- Contrata de jóvenes ávidos de trabajar, ocultándoles las condiciones laborales de las que no van a gozar,
- etcétera.

1.2.2. Origen de la flexibilización laboral en el Perú

La flexibilización laboral en el Perú se da a partir de la promulgación de la Ley del Fomento del Empleo con el Decreto Legislativo Nro. 728, como una consecuencia de las nuevas corrientes de corte liberal habidas en Europa y los Estados Unidos. Sistemas basados principalmente en el pragmatismo e innovación del derecho internacional del trabajo formuladas por el ideólogo *Jean Claude Javillier*.

Mediante esta ley, el mercado laboral flexibiliza el ingreso de los trabajadores a la empresa al incorporar modalidades de contrato. Así mismo, flexibiliza

la salida de los trabajadores al incorporar nuevas causales de rescisión de contrato.

Algunas de las consecuencias casi inmediatas de la flexibilización laboral vienen a ser: la eliminación de la estabilidad laboral al disminuir las normas protectoras e implementar campañas de ceses colectivos que terminaron por debilitar y en muchos casos por eliminar la hegemonía de las organizaciones sindicales, limitación de las indemnizaciones y compensaciones por tiempo de servicio, precarización del empleo, subcontratación de la mano de obra a través de intermediarios conocidos en el Perú como “*services*” y algunas seudo “Cooperativas de Trabajo”.

Esta nueva corriente basa su aplicación en las críticas severas al sistema de sobre regulación normativa que existía y que asfixiaba administrativa y económicamente a las empresas. Busca proporcionar o facilitar la rotación de la mano de obra de acuerdo a la fluctuación de los ingresos o demanda de la empresa en el mercado, convirtiendo así el presupuesto de la mano de obra en un costo variable y no fijo.

1.2.3. Formas de intermediación del empleo

En nuestro país la intermediación del trabajo se da básicamente a través de dos tipos de empresas. En orden de importancia, primero los “*services*” que generalmente son Empresas Individuales de Responsabilidad Limitada, Sociedades Comerciales de Responsabilidad Limitada o Sociedades Anónimas Cerradas, quienes en virtud de un contrato en la vía civil a plazo determinado otorgan mano de obra que no mantiene con el usuario vínculo laboral directo que le permita gozar de vacaciones, seguro social, pólizas contra accidentes, indemnizaciones y compensación por tiempo de servicios como los tiene un trabajador de planta, pues en la mayoría de los casos el trabajador presta y cobra por sus servicios como Renta de Cuarta Categoría, es decir, con honorarios por Servicios No Personales.

En segundo lugar, como intermediario laboral se encuentra cualquier persona jurídica constituida de acuerdo a la Ley General de Sociedades o cooperativas de trabajo que tiene como objeto exclusivo la prestación de servicios de intermediación laboral (Art. 2 de la Ley 27626).

Cabe anotar que las “Cooperativas de Trabajo” que de acuerdo a la doctrina y los principios cooperativos están bien organizados y que funcionan con adecuado régimen social cooperativo, no estarían realizando intermediación ya que no existiría de por medio afán de lucro ni apropiación de la “plusvalía social”. Lo que se aprecia en el mercado es la existencia de falsas “cooperativas de trabajo” que sorprendiendo la buena fe y normatividad intermedian la mano de obra.

1.2.4. Formas de deslaborización de la mano de obra

El fenómeno de la deslaborización en el Perú se da a través de mecanismos que permiten al empleador soslayar el reconocimiento de determinados beneficios sociales al trabajador. Las principales formas de deslaborización que se presentan con la llamada “Ley del Fomento al Empleo” se da a través de las actividades de adiestramiento, capacitación, tecnificación de los jóvenes desocupados, que sujetos a modalidad de contrato inician su carrera laboral en la modalidad de prácticas pre-profesionales y convenios de formación laboral juvenil que desde el año 1995 se ha ido incrementando sustantivamente en las empresas, por cuanto significan mano de obra barata. En virtud de estos contratos se pueden tomar jóvenes hasta los 25 años de edad que muchas veces son para reemplazar a otros con más años de edad y servicios y de condición permanente.

El sector empresarial a través de sus gremios han expresado su conformidad con la flexibilización laboral, pero por su parte los trabajadores también a través de sus gremios han expresado su disconformidad con la flexibilización laboral. Una dicotomía de intereses que no ha encontrado su punto de equilibrio.

1.2.5. Enfoque legal del derecho de trabajo en el Perú

La actual legislación laboral con alto contenido flexibilizador tiene como sustento constitucional la Constitución Política del Estado de 1993 (art. 22 al 29).

Es de resaltar que la actual Constitución Política que cambió sustancialmente los preceptos de tipo laboral contenidos en la Constitución de 1979, modificando aspectos que significaban excesiva intervención del Estado por otros donde el Estado asume un rol regulador y promotor de la economía dentro de un contexto de corte liberal acorde a las nuevas y modernas corrientes mundiales. Con la actual Constitución el trabajo no es más objeto de protección del Estado como se señalaba en la Constitución de 1979, se ha perdido el derecho a la estabilidad y la protección al despido arbitrario, el carácter “protector” de la madre, el menor y el impedido entre otros derechos.

Mediante el Decreto legislativo Nro. 728 se crean modalidades de contrato y se destierra la estabilidad laboral casi absoluta por una relativa. Con el D.L.N° 25593⁴ se flexibilizó la negociación colectiva, eliminándose prácticamente la intervención del Estado, obligando a las partes renegociar sus convenios y facultando a los empleadores presentar un contra pliegos de reclamos.

Posteriormente se dan otros dispositivos como el D.L. Nro. 26136⁵ que permite al empleador dejar sin efecto beneficios que tenían alcanzados mediante convenios colectivos. La ley N° 26513⁶ dada el 27-07-95 fecha en la que se clausuraba el Congreso Constituyente Democrático flexibilizó más aún las relaciones de trabajo a favor del sector empresarial.

El 1996 se promulgan nuevas reformas laborales que modificaron parcialmente la normatividad laboral cuyo detalle se explica en la evolución

⁴ Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo

⁵ Regulan las Jornadas Ordinarias y Extraordinarias de Trabajo

⁶ Modifican La Ley de Fomento del Empleo

de la legislación flexibilizadora, originando la separación de la norma en dos textos normativos, publicados en marzo de 1997, por un lado el T.U.O de la “Ley de Formación y Promoción Laboral” aprobado con D.S. Nro. 002-97-TR (27-03-97) el T.U.O de la “Ley de Productividad y Competitividad Laboral” aprobado por D.S.Nº 003-97-TR (27-03-97).

La intervención del Estado en asuntos laborales se justificó en el siglo pasado porque la relación entre quienes son dueños de los medios de producción (empleadores) y los que prestan su fuerza de trabajo (obreros) eran considerados opuestos, pues los empleadores buscaban maximizar sus utilidades reduciendo al mínimo sus costos tales como el de mano de obra, mientras que los obreros buscaban obtener mayores salarios con el menor esfuerzo. En la actualidad, si bien es cierto que esta concepción ha sido desterrada porque se considera que los intereses de los empleadores y trabajadores son concurrentes, dado que cuanto más ventas o utilidades perciba un empresario tanto mayor será su posibilidad de ofrecer mejores condiciones de trabajo y por supuesto salarios más altos, aún se sigue considerando que esta relación es desequilibrada por la inferioridad económica del trabajador respecto de su empleador.

En el Perú desde el 24-01-1913 por decreto supremo se reconoció el derecho de huelga de los trabajadores, posteriormente en 1918 se establecieron normas de protección a la mujer y al niño en el trabajo y la ley 3019 – Campamentos para proveer de habitaciones a los obreros y sus familias- del 11 de diciembre de 1918, obligó al empresario con más de 50 obreros a proveerles de habitaciones si sus establecimientos estaban relativamente lejos de los centros poblados; el 19 de enero de 1918 se estableció la jornada laboral de 8 horas en las industrias en aplicación de un derecho internacionalmente ganado por las masas de trabajadores del mundo. Abierta esta vía proteccionista, la legislación laboral y de seguridad social surgió y se acumuló casi ininterrumpidamente, estimulada por la presión de los trabajadores y precipitada por las situaciones políticas coyunturales.

Pero fue en el quinquenio de los años 70 al 75 cuando la legislación laboral consolidó su carácter protector de los trabajadores con un conjunto de normas que reestructuraron el régimen de la relaciones de trabajo. Entre las más importantes en cuanto a la terminación del contrato de trabajo fueron los decretos leyes 18138 –Se dictan normas para el contrato individual de trabajo a plazo fijo- del 06 de febrero de 1970 y el DL Nro. 18471 –Causales de despedida de los trabajadores sometidos al régimen de actividad privada- del 10 de noviembre de 1970.

Por el D.L. Nro. 18138⁷ se dispuso que en las empresas con labores permanentes los contratos a plazo determinado sólo serían procedentes cuando el trabajo por su naturaleza fuera accidental o temporal, debiendo ser celebrados por escrito y aprobados por la autoridad administrativa de trabajo, lo cual acabó una modalidad de trabajo inestable que podía utilizarse hasta ese momento sin limitación.

Por D. L. Nro. 18471⁸ se estableció un régimen de estabilidad absoluta en el trabajo, con un tratamiento preciso para el despido disciplinario y el despido económico o técnico. Su punto de partida era la declaración del derecho de los trabajadores a permanecer en los puestos de trabajo en tanto no se presentase una causa definida por la ley que ameritara su separación. Si la conducta del trabajador se tipificaba como una falta grave, el empleador estaba en la potestad de despedirlo.

Este régimen de estabilidad real inatacable desde el punto de vista de la racionalidad, lo fue desde el punto de vista económico. Por otro lado, a través del DL. Nro. 18350 –Una industria más nacionalista y más humana para bienestar de todos los peruanos, texto de la Ley General de Industrias- del 27 de julio de 1970 se creó la comunidad industrial y la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.

⁷ Se Dictan Normas para el Contrato Individual de Trabajo a Plazo Fijo (06-02-1970)

⁸ Causales de Despedida de los Trabajadores Sometidos al Régimen de la Actividad Privada (11-11-1970)

Se puede teorizar que a mayor libertad del empleador de despedir menor posibilidad de aplicación de las normas protectoras de derecho del trabajo.

La flexibilización de las normas laborales en el Perú comenzó en la segunda mitad del año 1991, y tuvo como principal actor al ministro de trabajo de aquel entonces. En esa etapa se emitieron un conjunto de disposiciones destinadas a realizar cambios sustanciales en la estabilidad laboral, en las remuneraciones y en reforzar el poder de decisión del empleador. Gran parte de esta medida figura en el Decreto Legislativo Nro. 728 Ley de Fomento del Empleo- promulgada el 08 de noviembre de 1991.

Así también se flexibilizó los derechos de sindicalización, negociación colectiva y huelga al promulgarse el D.L.Nº 25593 -Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo- y su reglamento Decreto Supremo Nº 011-92-TR,, que disminuía el poder de negociación y facultaba al empleador a renegociar las cláusulas convenidas anteriormente con el sindicato y a presentar un contra pliego de reclamos.

Con el gobierno del Ing. A. Fujimori, se dieron una serie de cambios en la legislación laboral y también se promulgó una nueva Constitución que entre otras cosas proponía: un marco favorable a la libertad de mercado (art. 58, 59, 61 y 63), se garantizaba la soberanía de los contratos (art. 62), se limitaba la intervención del Estado en materia económica empresarial (art. 60) y se modificaba el principio de estabilidad laboral por una adecuada protección contra el despido arbitrario (art. 27).

Una segunda ola de reformas laborales se realizó durante la vigencia del Congreso Constituyente Democrático, en especial a través de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social. Se promulgó la ley Nro. 26513 –Modifican la Ley de Fomento del Empleo-, del 18 de julio de 1995 que profundizó aún más la flexibilización laboral.

Finalmente con dación de la Ley Nº 27626 “*ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores*”,

promulgada el 15-02-2001, se trata de regular la intermediación laboral en la actividad privada, así como cautelar adecuadamente los derechos de los trabajadores. Esta norma que tiene como campo de aplicación sólo a las empresas de servicios constituidas como personas jurídicas de acuerdo a la Ley General de Sociedades o como Cooperativas conforme a la Ley General de Cooperativas, y que tienen como objeto exclusivo la prestación de servicios de intermediación laboral, parte del supuesto de que la intermediación laboral que involucra a personal que labora en el centro de trabajo o de operaciones de la empresa usuaria sólo procede cuando medien supuestos de temporalidad, complementariedad o especialización.

Por esta norma se limita la intermediación, bajo modalidad temporal, a no más del veinte por ciento del total de trabajadores de la empresa usuaria, siendo este porcentaje no aplicable a los servicios complementarios o especializados, siempre y cuando la empresa de servicios o cooperativa asuma plena autonomía técnica y la responsabilidad para el desarrollo de sus actividades.

1.2.6. Modalidades de Contratación y empleo

Hasta antes de la década de los años 90 estaban vigentes los DL N° 24514⁹ y 18138¹⁰ los cuales establecían el marco normativo para la contratación de trabajadores. Estas leyes imponían severas restricciones, principalmente administrativas a la contratación temporal de un trabajador, sin embargo, a partir de 1990 con la promulgación de DL 728 “Ley de Fomento al Empleo”, el universo de posibilidades de contratación se amplió y se simplificaron los procedimientos administrativos. Los cambios más importantes estuvieron orientados a ampliar las posibilidades de contratar temporalmente, modalidad que siempre fue motivo de controversia y cuyo principal atractivo radica en la facilidad de terminar la relación laboral. En este contexto, en la actualidad existen diversas modalidades contractuales que a continuación se anotan:

⁹ Ley que regula el derecho de estabilidad en el trabajo publicado el 04-06-1986

¹⁰ Se dictan normas para el contrato individual a plazo fijo publicado el 06-02-1970

- a. Trabajadores con contrato indeterminado (permanentes)
- b. Trabajadores con contrato definido u obra determinada (temporales)
- c. Trabajadores en periodo de prueba
- d. Trabajadores del PROEM
- e. Contratos de capacitación
 - Prácticas Pre-Profesionales
 - Programa de Formación Laboral Juvenil
 - Contrato de aprendizaje
- f. Subcontratación
- g. Contratos especiales
 - Contratos para exportaciones no tradicionales
 - Contratos para zonas francas
 - Contratos a tiempo parcial
 - Contratos a domicilio

1.2.7. Ley que regula los servicios de tercerización

Ley N° 29245 26/06/2008

Se entiende por tercerización la contratación de empresas para que desarrollen actividades especializadas u obras, siempre que aquellas asuman los servicios prestados por su cuenta y riesgo; cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales; sean responsables por los resultados de sus actividades y sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación.

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

Constituyen tercerización de servicios, entre otros, los contratos de gerencia conforme a la Ley General de Sociedades, los contratos de obra, los procesos

de tercerización externa, los contratos que tienen por objeto que un tercero se haga cargo de una parte integral del proceso productivo.

Los contratos donde el personal de la empresa tercerizadora realiza el trabajo especializado u obra en las unidades productivas o ámbitos de la empresa principal, no deben afectar los derechos laborales y de seguridad social de dichos trabajadores, manteniéndose la subordinación de los mismos respecto de la empresa que presta los servicios de tercerización, lo cual debe constar por escrito en dicho contrato, en el cual debe especificarse cuál es la actividad empresarial a ejecutar y en qué unidades productivas o ámbitos de la empresa principal se realiza.

Los contratos de tercerización que no cumplan con los requisitos señalados en La Ley y que impliquen una simple provisión de personal, originan que los trabajadores desplazados de la empresa tercerizadora tengan una relación de trabajo directa e inmediata con la empresa principal, así como la cancelación del Registro Nacional de Empresas Tercerizadoras a cargo de la Autoridad Administrativa de Trabajo sin perjuicio de las demás sanciones establecidas en las normas correspondientes.

1.2.8. Reglamento de la Ley N° 29245¹¹ y del Dec. Leg. N° 1038¹², que regulan los servicios de tercerización
D.S. N° 006-2008-TR 12/09/2008

El artículo 1° de la Ley N° 29245 regula los servicios de tercerización, establece que el objeto de dicha norma es regular los casos en que procede la tercerización, los requisitos, derechos y obligaciones, así como las sanciones aplicables a las empresas que desnaturalizan el uso de este método de vinculación empresarial.

El ámbito de la Ley comprende a las empresas principales cuyos trabajadores estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que tercerizan su

¹¹ "Ley que regula los servicios de tercerización. (24/06/2008).

¹² "Precisa los alcances de la Ley N° 29245". Dec.Leg. N° 1038

actividad principal, siempre que se produzca con desplazamiento continuo de los trabajadores de las empresas tercerizadoras a los centros de trabajo o de operaciones de aquellas. La tercerización de servicios en el sector público se rige por las normas de contrataciones y adquisiciones del Estado y normas especiales que se expidan sobre la materia.

Se produce la desnaturalización de la tercerización:

- a. En caso que el análisis razonado de los elementos contemplados en los artículos 2º y 3º de la Ley y 4º del reglamento indique la ausencia de autonomía empresarial de la empresa tercerizadora.
- b. Cuando los trabajadores de la empresa tercerizadora están bajo la subordinación de la empresa principal.
- c. En caso que continúe la prestación de servicios luego de transcurridos 30 días, cuando se produce la cancelación del registro.

1.3. Definición de Términos

Costos no salariales.- Los costos laborales no salariales se refieren a todos los costos por encima del salario del trabajador. En tal sentido, los costos no salariales incluyen los descuentos por seguros de salud, aportes obligatorios a sistemas previsionales, los impuestos al trabajo (IES, por ejemplo), los pagos a sistemas de capacitación, la asignación familiar, entre otros.

Deslaborización.- Se da a través de mecanismos que permiten al empleador soslayar el reconocimiento de determinados beneficios sociales al trabajador.

Empleabilidad¹³.- El término empleabilidad se define como las posibilidades que tiene una persona para encontrar un empleo en un mercado laboral en continuo cambio en el que la persona cuenta con aptitud para encontrar, crear,

¹³ Guzmán Cintrón, Rosyvee., Directora de Colocaciones de la Facultad de Derecho de la Universidad Interamericana de Puerto Rico.

conservar y enriquecer un trabajo. Además, es la capacidad que posee un individuo para adaptarse al cambio o capacidad para integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida obteniendo a cambio una satisfacción personal, económica, social y profesional.

Flexibilización.- Supuesto de interpretar que "bajando" los niveles de protección al empleado y permitirle a empleadores contratar a plazo determinado, sin indemnización a su vencimiento, se estaría fomentando el empleo.

Intermediación laboral¹⁴.- Relación triangular en la que un tercero (empresa de servicios) provee personal (trabajador destacado) para la ejecución de labores en el local de un cliente o su centro de operaciones (empresa usuario).

Es la actividad organizada encaminada a poner en contacto a oferentes y demandantes de mano de obra dentro del mercado laboral para que mutuamente satisfagan sus necesidades, entendiéndose como oferentes de mano de obra las personas naturales que están disposición de ofrecer su fuerza de trabajo en un mercado laboral y, como demanda de la mano de obra, el reconocimiento de las diferentes unidades económicas para que sus vacante, sean ocupadas por personas calificadas para el desempeño de las mismas

La intermediación laboral es aquella figura que tiene como finalidad exclusiva la prestación de servicios por parte de una tercera empresa. Así, involucra a tres agentes: una tercera empresa, la empresa usuaria y a los trabajadores mediante los cuales se brinda el servicio de intermediación laboral.

Outsourcing.- (Schneider B, 2004.p.32) Es la delegación total o parcial de un proceso interno a un especialista contratado. Esta posibilidad les permite a las empresas ser más flexibles en su estructura organizacional y optimizar su estructura de costos operativos.

¹⁴ Cornejo Vargas, Carlos. Ponencia: "Contratación laboral: problemática sectorial". Junio 2010. Recuperado de: www.munizlaw.com

Precarización del empleo.- Es un concepto que está relacionado a una serie de fenómenos presentes en el mercado de trabajo, tales como: formas de trabajo fraudulentas, clandestinas, ilegales e informales. El término precariedad entendido así por los especialistas en administración de trabajo, referido a la prestación de servicios en condiciones de protección o tutela inferior, se presenta tanto en la población empleada asalariada como en la subempleada y subcontratada. Se manifiesta en la carencia o pérdida de los beneficios sociales que la ley reconoce para los trabajadores en condiciones de empleo estable o con contrato directo en las empresas e instituciones.

Service.- “Empresas de servicios temporales” y “empresas de servicios complementarios” (Schneider B, 2004.*p.*32). Generalmente son Empresas Individuales de Responsabilidad Limitada o Sociedades Comerciales de Responsabilidad Limitada, quienes en virtud de un contrato en la vía civil a plazo determinado prestan mano de obra (que no mantiene vínculo laboral alguno con el cliente) o ejecutan alguna actividad por encargo de éste.

Sub-Empleo.- En la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) (OIT, 1970), el término "subempleo" se utiliza para indicar el empleo inadecuado, en relación con normas específicas o empleos alternativos de acuerdo con sus calificaciones, por ejemplo, insuficiencia en el volumen de trabajo ("subempleo visible") o distribución imperfecta de los recursos de mano de obra y subutilización de la capacidad o destrezas de la persona ("subempleo invisible").

Sub-contratación laboral.- Ver intermediación laboral

Tercerización de Servicios.- (Rodríguez M, 1980). La doctrina señala que Tercerización de Servicios (TS) es una “forma de organización de la actividad empresarial, en virtud de la cual una empresa- que denominaremos empresa principal-decide no realizar directamente ciertas actividades, optando por desplazarlas a otras empresas o personas individuales –a quien llamaremos empresas auxiliares- con quienes establece a tal efecto contratos de variado tipo, civiles o mercantiles”.

Por definición legal 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, que le proveen de obras o servicios vinculados o integrados a la misma.

Tercerización Laboral.- Se entiende por tercerización la contratación de empresas para que desarrollen actividades especializadas u obras, siempre que aquellas asuman los servicios prestados por su cuenta y riesgo; cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales; sean responsables por los resultados de sus actividades y sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación.

Constituyen elementos característicos de tales actividades, entre otros, la pluralidad de clientes, que cuente con equipamiento, la inversión de capital y la retribución por obra o servicio. En ningún caso se admite la sola provisión de personal. La aplicación de este sistema de contratación no restringe el ejercicio de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores.

Sector Público.- Conjunto de entidades y empresas del Estado, que prestan servicios públicos sin fines de lucro, cuyos trabajadores laboran bajo regímenes laborales propios del sector público y privado.

Para los efectos de la Ley N° 29245 y del Decreto Legislativo N° 1038, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

Actividades especializadas u obras.- Servicios u obras prestados en un contexto de tercerización, cuya ejecución no supone la simple provisión de personal.

Actividades principales.- Constituyen actividades principales aquellas a las que se refiere el artículo 1° del Reglamento de la Ley N° 27626, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-2002-TR y sus normas modificatorias.

Centro de trabajo.- Es el lugar o lugares donde se encuentran las instalaciones de la empresa principal a la que es desplazado el trabajador de la empresa tercerizadora, bajo las órdenes exclusivas de su empleador.

Centro de operaciones.- Es el lugar o lugares determinados por la empresa principal que se encuentran fuera del centro de trabajo de aquella, donde el trabajador desplazado realiza sus labores, bajo las órdenes exclusivas de su empleador.

Desplazamiento de personal.- Es el traslado del trabajador o trabajadores de la empresa tercerizadora al centro de trabajo o de operaciones de la empresa principal, manteniéndose en todo momento bajo la exclusiva subordinación de aquélla.

Empresa principal.- Empresa que encarga o delega el desarrollo de una o más partes de su actividad principal a una empresa tercerizadora.

Empresa tercerizadora.- Empresa que lleva a cabo el servicio u obra contratado por la empresa principal, a través de sus propios trabajadores, quienes se encuentran bajo su exclusiva subordinación. Son consideradas como empresas tercerizadoras, tanto las empresas contratistas como las subcontratistas.

Tercerización.- 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, que le proveen de obras o servicios vinculados o integrados a la misma.

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

2.1. Problema principal

¿Cómo la política de flexibilización laboral (*variable interviniente*) ha influenciado en la aparición del fenómeno de la intermediación y tercerización laboral (*variable independiente*), y cómo la intermediación laboral ha deteriorado el nivel de ingresos (*variable dependiente*) de los trabajadores del sector público en la ciudad de Ayacucho?

2.2. Problemas secundarios

- ¿Con la promulgación del Decreto Legislativo N° 728, qué beneficios laborales han perdido los trabajadores del sector público?

- ¿Cuál ha sido el efecto de la intermediación en el nivel de ingresos de los trabajadores en la ciudad de Ayacucho?

2.3. Objetivos de la investigación

2.3.1. Objetivo General

- Analizar el impacto de la flexibilización laboral en la pérdida de beneficios laborales e ingresos de los trabajadores del sector público en la ciudad de Ayacucho

2.3.2. Objetivos Específicos

- Evaluar el derecho a los beneficios laborales.
- Determinar los efectos de la intermediación laboral en los niveles de ingreso de los trabajadores de la ciudad de Ayacucho.

2.4. Hipótesis

2.4.1. Hipótesis General

La flexibilización laboral ha influenciado en el desarrollo de la intermediación y tercerización del empleo y menoscabó los ingresos y beneficios laborales de los trabajadores en el sector público de la ciudad de Ayacucho.

2.4.2. Hipótesis Secundarias

1. ¿Qué beneficios laborales de los trabajadores bajo el régimen público se han visto afectados por la aparición del fenómeno de la flexibilización laboral?

- La flexibilización laboral provocó la pérdida total, en algunos casos, y la pérdida parcial en otros, de beneficios laborales de los que gozaban en calidad de empleados públicos los trabajadores hasta antes de la promulgación del Decreto Legislativo N° 728.
2. ¿Cuál ha sido el efecto de la intermediación laboral en el nivel de ingresos de los trabajadores en la ciudad de Ayacucho?
- La intermediación laboral redujo sustancialmente los niveles de ingreso de los trabajadores respecto de los ingresos que percibían bajo el régimen público.

2.5. Variables

2.5.1.Variable Independiente

- Intermediación laboral
- Tercerización laboral

Indicador:

- Decreto Legislativo Nro. 728 “Ley de Fomento del Empleo”

2.5.2.Variable dependiente

- Ingresos de los trabajadores
- Beneficios laborales

Indicadores:

- Sub empleo
- Desempleo
- Nivel de ingresos
- Beneficios laborales

2.5.3.Variable Interviniente

- Flexibilización laboral

2.6.Metodología aplicada

En el presente trabajo de investigación científica de tipo aplicativo, según el planteamiento del problema se utilizarán los métodos descriptivo y explicativo, el primero para observar y describir las características laborales de los trabajadores bajo el régimen de la flexibilización laboral y, el segundo para explicar las causas o motivos que originan la precarización de los ingresos y beneficios laborales de los trabajadores en las entidades del sector público bajo el régimen de la sub-contratación, teniendo como elemento de análisis la aplicación del Decreto Legislativo N° 728.

El diseño empleado es de causa-efecto. Dentro del propósito de investigar las relaciones entre variables que están interviniendo en el problema planteado, también se utilizarán los métodos deductivo, analítico y comparativo en las que no se introducirán ninguna variable experimental en el problema. También es correlacional porque medirá la relación que existe de los trabajadores bajo el régimen de tercerización y sub-contrata versus la PEA que no tiene oportunidad de empleo en el sector formal de la economía.

Se analizará también las influencias de las variables, “política económica laboral” de los sucesivos gobiernos desde el Ing. Alberto Fujimori, hasta el actual gobierno del Sr. Ollanta Humala Tasso.

○ Selección de la población y muestra

La población en estudio es finita. Para efectos de la investigación de la población que labora para las empresas tercerizadoras o intermediadoras se ha tomado una muestra representativa de población finita con opinión de experto, durante los años 2012 y 2013.

– Criterios de inclusión y exclusión

En la población, objeto de estudio del presente trabajo de investigación, se incluyen a todas las entidades estatales que hagan uso de la intermediación y/o tercerización laboral y a todas las empresas que provean servicios de intermediación y/o tercerización. No se incluyen a las empresas unipersonales (persona natural) o empresas que no están adecuadamente formalizadas o legalizadas y que no estén debidamente registrados en el Registro de Empresas Intermediadoras del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y DISCAMED de Ayacucho.

- Recolección de datos

○ De fuente primaria:

- Contratos y documentos de trabajo
- Entrevistas
- Observación
- Cuestionario/Fichas de encuesta

○ De fuente secundaria:

- Trabajos de investigación, tesis, etc.
- Textos
- Estadísticas
- Publicaciones en revistas y periódicos

- Procedimientos utilizados en la tabulación de datos

- Cuadros estadísticos
- Histogramas, polígonos, pie, etc.

- **Análisis de los datos**

- Los datos obtenidos por encuesta fueron sistematizados y procesados mediante el uso del software aplicativo de MS-Office Excel.

CAPÍTULO III

ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

A. Escala de remuneraciones de los trabajadores en el sector público¹⁵

Cuadro N° 01

Remuneraciones del personal auxiliar nombrado y contratado en el sector público¹⁶

Grupo Ocupacional: Auxiliar			Productividad CAFAE			
Nivel	Categoría Remunerativa	Remuneración bruta		Sede GRA	Direcciones Regionales	Unidades Operativas
A6	SAA	557.26	+	1200	1000	1000
A5	SAB	549.45	+	1200	1000	1000
A4	SAC	541.66	+	1200	1000	1000
A3	SAD	533.86	+	1200	1000	1000
A2	SAE	526.07	+	1200	1000	1000
A1	SAF	518.26	+	1200	1000	1000

Fuente: Área de Remuneraciones del Gobierno Regional Ayacucho contrastado con las remuneraciones en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga- 2013¹⁷

¹⁵ Fuente: Ficha de Encuesta N° 01: Escala de remuneraciones de los trabajadores en el sector público (entidades de la población en estudio). 2013

¹⁶ Bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276

Cuadro N° 02
Escala remunerativa del personal contratado a plazo
indeterminado¹⁸

EPSASA-AYACUCHO

Nivel remunerativo	Nivel	Remuneración bruta	
		Mínimo	Máximo
Técnico II	T2	2266.12	2684.47
Técnico I	T1	2236.12	2745.70
Obrero II	O2	2315.89	2405.00
Obrero I	O1	2161.12	2161.12

Fuente: Oficina de Personal de la EPSASA-Ayacucho. 2013¹⁹

Cuadro N° 03
Escala remunerativa del personal contratado a plazo
determinado²⁰ EPSASA-AYACUCHO

Nivel remunerativo	Nivel	Remuneración bruta	
		Mínimo	Máximo
Técnico II	T2	1916.12	1916.12
Técnico I	T1	1816.12	1816.12
Obrero II	O2	1658.72	1658.72
Obrero I	O1	1568.72	1568.72

Fuente: Oficina de Personal de la EPSASA-Ayacucho. 2013²¹

¹⁷ Ver Anexo N° 01

¹⁸ Bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728

¹⁹ Ver Anexo N° 02

²⁰ Idem

²¹ Ver Anexo N° 02

Cuadro N° 04
Escala salarial ESSALUD-Ayacucho²²

Código	Línea de carrera	Remuneración bruta
T361	Técnico de seguridad 1	1150.00
T362	Técnico de seguridad 2	1221.30
T363	Técnico de seguridad 3	1293.75
T364	Técnico de seguridad 4	1365.05
T365	Técnico de seguridad 5	1437.50

Código	Línea de carrera	Remuneración bruta
A071	Aux. de conservación y limpieza 1	874.00
A072	Aux. de conservación y limpieza 2	928.05
A073	Aux. de conservación y limpieza 3	983.25
A074	Aux. de conservación y limpieza 4	1037.30
A075	Aux. de conservación y limpieza 5	1092.50

Código	Línea de carrera	Remuneración bruta
A081	Auxiliar de mantenimiento 1	874.00
A082	Auxiliar de mantenimiento 2	928.05
A083	Auxiliar de mantenimiento 3	983.25
A084	Auxiliar de mantenimiento 4	1037.30
A085	Auxiliar de mantenimiento 5	1092.50

Código	Línea de carrera	Remuneración bruta
A101	Aux. de servicio general 1	874.00
A102	Aux. de servicio general 2	928.05
A103	Aux. de servicio general 3	983.25
A104	Aux. de servicio general 4	1037.30
A105	Aux. de servicio general 5	1092.50

Fuente: Área de remuneraciones de Essalud-Ayacucho²³

²² Bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728

²³ Ver Anexo N° 03

Cuadro N° 05
Escala remunerativa de los trabajadores técnicos y
auxiliares contratados del Ministerio Público de
Ayacucho

Cargo	Remuneración neta
Técnicos necropsiadores	2600.00
Asistente Administrativo	2600.00

Personal con Contrato Administrativo de Servicios

Cargo	Remuneración neta
Asistente Administrativo	1060.00
Conductores	1060.00
Notificadores	850.00

Fuente: Área de Administración del Ministerio Público-Ayacucho

De los datos presentados en los cuadros 01 al 05, el promedio de remuneraciones del personal técnico y auxiliar en las entidades objeto de estudio son las siguientes:

Cuadro N° 06
Promedio de remuneraciones en los sectores

	GRA-UNSCH			EPSASA *	ESSALU D	MIN.PÚB. **	PROM. REMUNERA C.
	REM.BRUT A	BONIF.* **	TOTA L				
TÉCNIC O	673.39	1200	1873.3 9	2244.81	1293.52	1794.00	1751.43
AUXILIA R	537.76	1000	1537.7 6	1739.92	983.02	1594.00	1463.68

*Remuneraciones con contrato a plazo determinado e indeterminado. 2013

**Personal CAS

*** s/.200 más en la sede del GRA

Los trabajadores del sector público (Gobierno Regional de Ayacucho y Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga²⁴) que laboran bajo el régimen del Decreto

²⁴ Fuente: Ficha de encuesta N° 01

Legislativo N° 276 perciben una remuneración promedio de mercado, pero hay que notar que los estipendios que reciben los trabajadores alcanzan este promedio por las bonificaciones por productividad (CAFAE²⁵) que no tienen carácter remunerativo. A esto se añade los siguientes beneficios:

- bonificación quinquenal a razón de 5% de la remuneración básica más cada cinco años.²⁶
- Bonificación familiar s/. 3.00 nuevos soles por hijo hasta cuatro, adicional s/. 0.50 por cada hijo adicional.²⁷
- Bonificación diferencial por responsabilidad directiva o por condiciones de trabajo excepcionales en relación a la remuneración total permanente.²⁸
- Asignación por cumplir 25 ó 30 años de servicios. En el caso de 25 años son 2 RTM y en el caso de 30 años es 3 RTM.²⁹
- Aguinaldos: por escolaridad, fiestas patrias y navidad, para el año 2014 es de s/.300 en promedio
- Compensación por Tiempo de Servicios³⁰: para trabajadores que tienen menos de 20 años de servicios es 50% de una remuneración principal (básica más reunificada) y para trabajadores con más de 20 años se aplica una remuneración principal.
- Entre otros beneficios que usualmente se entregan a los trabajadores son: bolsas de alimentos trimestral (no siempre se cumple en el caso UNSCH), Reconocimientos o distinciones por escrito sin pago e incentivos económicos por productividad con fondos del CAFAE.

El número de horas que labora el personal es de ocho horas con treinta minutos al día y cuarenta y media a la semana, a efectos de percibir el incentivo económico por productividad con fondos del CAFAE.

Por otro lado, en la Entidad Prestadora de Servicios de Agua y Saneamiento de Ayacucho –EPSASA- se aprecia que los trabajadores con contrato a plazo

²⁵ Comité de Administración de Fondos de Ayuda y Estímulo al trabajador

²⁶ D.S. N° 021-2011

²⁷ Art. 52 Dec. Leg. 276 y Art. 9 y 11 del D.S. N° 051-91-PCM

²⁸ Art. 53 Dec. Leg. 276

²⁹ RTM = Remuneración Total Mensual

³⁰ Art. 54 Dec. Leg. 276 y Ley N° 25224

indeterminado reciben en promedio S/. 500 nuevos soles más que los que laboran con contrato a plazo determinado.

En ESSALUD el personal técnico y auxiliar perciben una remuneración promedio inferior de más o menos S/. 500 nuevos soles en relación a la remuneración de personal similar en los otros sectores.

En el Ministerio Público la remuneración que percibe el personal con Contrato Administrativo de Servicios –CAS-³¹, relativamente también es una remuneración baja en relación al promedio.

En términos generales la remuneración bruta promedio del personal técnico y auxiliar, en las entidades en estudio, es de S/.1751.43 y 1463.68 respectivamente.

3.2 Información adicional de las entidades públicas encuestadas

Al amparo de la Le N° 29245 (ley que regula los servicios de tercerización) en todas las entidades en estudio la tercerización de servicios en el sector público se rige por la Ley de Adquisiciones y Contrataciones del Estado, las entidades públicas a través de un Término de Referencia convocan a las empresas proveedoras de servicios de personal que contrata personal en el ámbito privado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728.

Las cuatro entidades públicas, que son materia de estudio en esta investigación son personas jurídicas de derecho público interno, o sea entidades públicas, sólo que por su naturaleza jurídica tienen distinto tratamiento. La EPSASA es la Entidad Prestadora de Servicios S.A que se crea por la Ley N° 26338 y se rige en su organización y funcionamiento por la Ley N° 26887 –Ley General de Sociedades- y por lo dispuesto por El Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado – FONAFE que es una empresa de Derecho Público adscrita al Sector Economía y Finanzas creada por la Ley No. 27170, vigente desde el 10.09.99, quien es la encargada de normar y dirigir la actividad empresarial del

³¹ Datos de fuente secundaria no oficial.

Estado. En cambio EsSALUD es un organismo público descentralizado, con personería jurídica de derecho público interno, adscrito al Sector Trabajo y Promoción Social, con autonomía técnica, administrativa, económica, financiera presupuestal y contable.

Por otro lado, el Ministerio Público es un organismo constitucionalmente autónomo del Estado peruano al igual que la Universidad nacional de San Cristóbal de Huamanga.

Como se puede apreciar en el cuadro N° 07, todas las entidades públicas en estudio demandan los servicios de empresas privadas tercerizando sus servicios generales.

Cuadro N° 07

Tipo de servicios personales y cantidad de personal que intermedia o terceriza

			EPSASA(1)	ESSALUD ³²	MIN.PÚBLICO(3)	UNSCH ³³
1	Nombrados o con contrato a plazo indeterminado	Funcionarios	7	21 ³⁴		
		Docentes				517
		Advos.	71	50		333
2	Contratados	Docentes				76
		Advos.	13	264 ³⁵		63
3	CAS			104		42
4	Obreros		77			23
5	Locación de servicios(2)		10			31
6	Personal tercerizado (vigilantes)		14	113 ³⁶	X(1)	43
	Total		170	552		1128

Nota.- Los contratos suscritos con las empresas privadas, se rigen de acuerdo a la Ley de Adquisiciones y Contrataciones del Estado

(1)Personal de la sede Ayacucho y Huanta

(2)Que desempeñan funciones administrativas

(3)No brindan la información

³² Fuente: Oficina de Remuneraciones y Logística EsSALUD 2014

³³ Junio 2012

³⁴ Incluye a 3 directivos, 8 funcionarios y 10 jefes asistenciales

³⁵ Contratos plazo indeterminado D.Leg. 728

³⁶ Proveedores tercerizados: 68 vigilantes, 34 de limpieza, 11 de mantenimiento

Cuadro N° 08

Duración de los contratos

		EPSASA	ESSALUD	MIN.PÚBLICO	UNSCH
1	Menor de un año	SI		SI	
2	Un año	SI	SI		SI
3	Mayor de un año	SI			

Fuente: Elaboración propia

Cuadro N° 09

Modalidad de constitución de la empresa intermediadora o tercerizadora

		EPSASA	ESSALUD	MIN.PÚBLICO	UNSCH
1	Persona Natural				
2	EIRL	SI			
3	SRL				SI
4	SAC		SI	SI	
5	Cooperativa de Trabajo				

Fuente: Elaboración propia

La mayoría de las empresas tercerizadoras o intermediadoras, casi por naturaleza, son EIRL, SRL o SAC, esto se puede evidenciar en el cuadro que antecede, pero hay que tomar en cuenta que, como en el caso del Seguro Social, la central de Lima es la encargada de proveer estos servicios a través de empresas constituidas fuera de Ayacucho.

Cuadro N° 10

Tipo de servicios que demandan las entidades públicas de las empresas privadas

		EPSASA	ESSALUD	MIN.PÚBLICO	UNSCH
1	Servicios especializados de alta preparación o capacitación		SI		SI
2	Servicios técnicos especializados				
3	Servicios de personal auxiliar o de apoyo	SI	SI	SI	SI

Fuente: Elaboración propia

Cuadro N° 11

**Periodo de tiempo para el cual se demanda los servicios de las empresas
privadas**

		EPSASA	ESSALUD	MIN.PÚBLICO	UNSCH
1	Ocasionales (campañas o promociones)	SI		SI	
3	Permanentes (con renovación periódica)		SI		SI

Cuadro N° 12

Órganos o áreas que terceriza

		EPSASA	ESSALUD	MIN.PÚBLICO	UNSCH
1	Servicios de consultoría para la alta dirección				
2	Servicio de asesoría tributaria				
3	Servicio de asesoría legal				
4	Servicio de auditorías contables y administrativa			SI	
5	Servicios de planeamiento estratégico o prospectivo				SI
6	Elaboración de presupuestos participativos y por resultados				
7	Elaboración de planes de desarrollo local o regional				
8	Elaboración de proyectos de inversión –SNIP-	SI			SI
9	Elaboración de proyectos productivos				
10	Estudios o perfiles para obras	SI ⁽¹⁾		SI	SI
11	Capacitación en temas de gestión gubernamental				
12	Servicios de prestación de seguridad para locales y personal	SI	SI	SI	SI
13	Servicios de mantenimiento y limpieza de locales		SI	SI	
14	Servicios de mantenimiento de áreas verdes (jardinería)				
15	Lavandería			SI	
16	Otros (especificar)				

⁽¹⁾ Personal obrero, de campo

Como se puede apreciar en los cuadros 10, 11 y 12, las entidades demandan predominantemente los servicios de empresas para el área de servicios generales y con carácter de ocasionales o temporales para periodos que no superan el año.

El nivel de satisfacción que tienen las entidades en estudio respecto de las empresas que les prestan servicios tercerizados es dividido, EsSalud y el Ministerio Público a decir de sus representantes no es satisfactorio y, por el contrario EPSASA y la

Universidades están conformes, quizás porque en estas últimas los servicios demandados son de vigilancia y seguridad mayormente y frente a la dificultad de administrar personal propio con responsabilidad suficiente por la seguridad, se prefiere terceros que tienen responsabilidad empresarial mas no personal.

3.3. Información adicional de los empleadores

Cuadro N° 13
Centro de Operaciones

	Matriz o sede principal	Sucursal o filial
ESVISAC	NO	SI
ELITSUR	NO	SI
SILSA	NO	SI
MORGAN	NO	SI

Fuente: Elaboración propia (Ficha de encuesta N° 03)

Todas las empresas que prestan servicios a las entidades en estudio son sucursales o filiales de otras que existen fuera de la localidad, esto pone de manifiesto que estas empresas tienen una dimensión nacional, aún cuando parecen ser pequeñas en cuanto al tipo de constitución.

Cuadro N° 14
Registros o licencias que posee la empresa de servicios

Registros o licencias	ESVISAC	ELITSUR	SILSA	MORGAN
SUNARP	SI	SI	SI	SI
MTPE	SI	SI	SI	SI
REMYPE		SI		SI
Municipalidad	SI	SI	SI	SI
SUNAT	SI	SI	SI	SI
ESSALUD	SI	SI	SI	
SIS	SI	SI		
DISCAMED	SI	SI		SI
Otros			DIGESA	

Fuente: Elaboración propia (Ficha de encuesta N° 03)

Todas las empresas privadas son personas jurídicas de derecho privado debidamente inscritas en los registros públicos, están inscritas como micro o pequeñas empresas en la REMYPE, tienen casi todos los permisos y licencias requeridos y predomina las que tienen autorización de DISCAMED, lo cual indica que son de seguridad, salvo SILSA que presta servicios de limpieza, lavandería y mantenimiento de locales.

Cuadro N° 15

Remuneraciones netas que percibe el personal de la empresa en nuevos soles

Intervalo remunerativo en nuevos soles	ESVISAC	ELITSUR	SILSA	MORGAN
Menor a s/. 650				
De 650 a 1,000		X		
De 1,001 a 1,500	X		X	X
De 1,500 a 2,000				
De 2,001 a 2,500				
De 2,501 a más				

Fuente: Elaboración propia (Ficha de encuesta N° 03)

En Perú, el salario mínimo es conocido como Remuneración Mínima (RM). (se eliminó la expresión "Vital" en la Constitución de 1993). La Remuneración Mínima Mensual que debe percibir un trabajador de la actividad privada por una jornada de ocho horas de trabajo, toma un valor único para todo el país y para todas las actividades desarrolladas en el marco de la actividad privada.

El monto de la Remuneración Mínima es fijada cada año por el Ministerio de Economía y Finanzas, quien toma en cuenta diferentes aspectos económicos nacionales para evaluar un alza en los salarios, y es aprobada mediante decreto de urgencia de la Presidencia del Consejo de Ministros.

Para el año 2014 la RMV es de s/. 750 Nuevos soles mensuales para el sector privado (aproximadamente 267 dólares estadounidenses) vigente desde el 01 de junio de 2012, Para el análisis se puede verificar que las remuneraciones netas que ofrecen las empresas privadas a su personal están en el rango de s/ 650 a 1,500 nuevos soles, muy por debajo de lo que puedan ganar por el mismo servicio con menos horas y con más beneficios en las entidades públicas como su personal.

Cuadro N° 16

**Cuadro de Requerimiento Mensualizado - Red Asist. Ayacucho
Servicio de Vigilancia - ESVISAC**

	COD. SER V	DEPENDENCIAS	CANT. ACTUAL AGENTES	NUEVO VALOR PRECIO	PRECIO MENSUAL ACTUALIZAD O S/.
22		RED ASISTENCIAL AYACUCHO			
	23060100	TURNO 12 HORAS DIURNO	32	3,519.18	112,613.76
	23060200	TURNO 12 HORAS NOCTURNO	34	4,091.98	139,127.32
	23080000	SUPERVISOR DIURNO	1	5,048.25	5,048.25
	23080010	SUPERVISOR NOCTURNO	1	5,964.76	5,964.76
			68		262,754.09

Costo Mensualizado por Servicios Tercerizados que paga ESSALUD-AYAC. A ERSVISAC
Fuente: Oficina de Presupuestos ESSALUD-Lima . Marzo 2014

Cuadro N° 17

Beneficios que percibe el personal a cargo de la empresa

	ESVISAC	ELITSUR	SILSA	MORGAN
ESSALUD	SI	SI	SI	SI
Sistema Integral de Salud -SIS-		SI		
Seguro privado de Salud (aseguradoras)	SI		SI	SI
Sistema Nacional de Pensiones-SNP-	SI	SI	SI	SI
AFP	SI	SI	SI	SI
Seguro contra riesgos de tipo profesional	SI			SI
Fondo para vivienda				
SENATI				
Gratificaciones:				
- Gratificación por escolaridad	SI	SI	SI	SI
- Gratificación por Fiestas Patrias	SI	SI	SI	SI
- Gratificación por Navidad	SI	SI	SI	SI
- Otros				
Vacaciones anuales de:				
- 15 días				
- 30 días	SI ⁽¹⁾	SI	SI	SI
- Más de 30 días				
Descanso semanal de:				
- 01 día	SI	SI	SI	SI
- 02 días				
- Más de 02 días				
Jornada laboral (horas-días):				
- Al día (horas)	8+4 ⁽³⁾	8+4 ⁽³⁾	8	8+4 ⁽³⁾
- A la semana (días)	6	6	6	6
Bonificación por carga familiar			SI	
Compensación por tiempo de servicios	SI	SI	SI	SI
Incentivos económicos por productividad	SI ⁽²⁾		SI	
Incentivos sociales (cartas de felicitación, reconocimiento a la buena labor, distinciones, mención honrosa, etc.	SI	SI		
Incentivos materiales (ambiente de trabajo)	SI	SI	SI	SI

saludable y agradable, adecuada iluminación, ventilación, etc.)				
---	--	--	--	--

(1) Negociable 15 días con pago extra

(2) Redito (percibe utilidades)

(3) Horas extras remuneradas

Fuente: Elaboración propia (Ficha de encuesta N° 03)

Para empezar, debemos conocer que los trabajadores que prestan servicios bajo el régimen laboral general de la actividad privada, se encuentran sujetos al ámbito normativo del Decreto Legislativo N° 713³⁷ que les concede derecho a 30 días de vacaciones remuneradas al término de un año completo de labores. Para el caso de trabajadores de pequeñas y medianas empresas existe un régimen especial según el cual las vacaciones son sólo 15 días por año de servicios (Decreto Supremo 007-2008-TR).

El Decreto Legislativo N° 713 –Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada– contempla el supuesto de que cuando el trabajador del régimen laboral general de la actividad privada no goce oportunamente o no goce nunca de las vacaciones que le correspondan, señala en su Artículo 23° lo siguiente:

Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente:

- Una remuneración por el trabajo realizado;
- Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y,
- Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso.

En el Cuadro N° 17 se puede apreciar que las vacaciones de los trabajadores son negociables hasta 15 días con pago extra.

Por otro lado, respecto a la jornada laboral el art. 01 del TUO del Decreto Legislativo N° 854³⁸, “Ley de Jornada de Trabajo, horario y trabajo en sobretiempo. Modificado

³⁷ Reglamento del Dec. Leg. N° 713 Sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada
D.S. N° 012-92-TR Fecha de publicación : 03.12.92

³⁸ Aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR. Concordancias D.S.N° 008-2002-TR (Reglamento)

por Ley N° 27671, dice: “la jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo...Se puede establecer por Ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias”.

Asimismo, en el Cuadro N° 17 se puede verificar que los trabajadores, salvo los de SILSA, laboran 12 horas al día por 07 días a la semana, teniendo que laborar el día anterior al descanso 24 horas continuas para tener derecho a un día de descanso semanal, o sea los trabajadores de las *Service* acumulan un total de 96 horas/semana, exactamente el doble de una jornada laboral regular.

La norma³⁹ señala en el art. 9 “El trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación. Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva. La imposición del trabajo en sobretiempo será considerada infracción administrativa de tercer grado, de conformidad con el Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, y sus normas reglamentarias. Igualmente, el empleador infractor deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente al 100% del valor de la hora extra, cuando éste demuestre que le fue impuesta”.

El art. 8 de la misma norma dice: El trabajador que labora en horario nocturno no podrá percibir una remuneración semanal, quincenal o mensual inferior a la remuneración mínima mensual vigente a la fecha de pago con una sobretasa del treinta y cinco por ciento (35%) de ésta. Se entiende por jornada nocturna el tiempo trabajado entre las 10:00 p.m. y 6:00 a.m.

“El tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal se considera sobretiempo y se abona con un recargo a convenir, que para las dos primeras horas no podrá ser inferior al veinticinco por ciento (25%) por hora calculado sobre la

³⁹ Decreto Supremo N° 007-2002-TR

remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes” (Art. 10 de la norma).

3.4 Información adicional de los trabajadores de las empresas intermediadoras y services

Cuadro N° 18

Edad de los trabajadores

	Menos de 25	De 26 a 30 años	De 31 a 35 años	De 36 a 40 años	Más de 41
ESSALUD	24%	37%	13%	16%	11%
MINISTERIO PÚBLICO	14%	21%	36%	14%	14%
EPSASA	20%	33%	33%	13%	0%
UNSCH	33%	13%	33%	13%	7%

Fuente: Elaboración propia (Ficha de encuesta N° 03)

1. Género

Como se puede apreciar en cuadro N° 18, en promedio el 23% de los trabajadores tercerizados o intermediados tienen menos 25 años, mientras que el 55% tienen entre 26 y 35 años. Agrupándose casi el 70% del personal entre 26 y 40 años de edad, o sea son jóvenes-adultos los que mayormente se ocupan en estas labores.

Cuadro N° 19

Género

	Masculino	Femenino
ESSALUD	55%	45%
MINISTERIO PÚBLICO	79%	21%
EPSASA	87%	13%
UNSCH	100%	0%

Fuente: Elaboración propia (Ficha de encuesta N° 03)

En cuanto a género, en promedio, el 80% de los trabajadores externos son de sexo masculino, mientras que el restante 20% son de sexo femenino, con la observación de que en la UNSCH el 100% son varones y en ESSALUD el 45% son femeninas.

Cuadro N° 20

Estado civil

	Soltero	Casado	Divorciado	Viudo	Conviviente
ESSALUD	55%	11%	3%	3%	29%
MINISTERIO PÚBLICO	36%	36%	0%	0%	29%
EPSASA	33%	33%	0%	0%	33%
UNSCH	67%	20%	0%	7%	7%

Fuente: Elaboración propia (Ficha de encuesta N° 03)

El 48% de los trabajadores externos son solteros, mientras que el 50% son de condición casado o conviviente, es decir tienen responsabilidad familiar.

Cuadro N° 21

Número de hijos

	Ningún hijo	Un hijo	Dos hijos	Tres hijos	4 a más hijos
ESSALUD	26%	34%	32%	3%	5%
MINISTERIO PÚBLICO	29%	29%	21%	7%	14%
EPSASA	7%	53%	13%	20%	7%
UNSCH	40%	13%	33%	0%	13%

Fuente: Elaboración propia (Ficha de encuesta N° 03)

26% de los trabajadores externos no tienen hijos. 74% tienen 1 ó más hijos. 64% tienen entre 1 y 3 hijos y 10% tienen más de 4 hijos.

Cuadro N° 22

Grado de instrucción

	Secundaria completa	Secundaria incompleta	Superior no universitaria completa	Superior no universitaria incompleta	Universitaria completa	Universitaria incompleta
ESSALUD	63%	11%	5%	18%	0%	3%
MINISTERIO PÚBLICO	64%	21%	7%	7%	0%	0%
EPSASA	47%	7%	0%	47%	0%	0%
UNSCH	53%	0%	0%	27%	0%	20%

Fuente: Elaboración propia (Ficha de encuesta N° 03)

57% de los trabajadores tiene secundaria completa. 10% secundaria incompleta. 3% superior no universitaria incompleta. ninguno tiene formación universitaria completa y 5% tiene estudios universitarios incompletos. 97% no tiene ninguna profesión y 95% no ingresó ni estudió en una universidad.

Cuadro N° 23

Modalidad de contrato de trabajo

	Trabajo con contrato a plazo indeterminado	Trabajo con contrato definido y u obra determinada	No tiene contrato	Periodo de prueba
ESSALUD	66%	34%	0%	0%
MINISTERIO PÚBLICO	0%	93%	0%	7%
EPSASA	7%	80%	13%	0%
UNSCH	7%	93%	0%	5%

Fuente: Elaboración propia (Ficha de encuesta N° 03)

El 20% de los trabajadores tiene contrato a plazo indeterminado. 75% contrato definido u obra determinada. El 13% de los trabajadores de la EPSASA, al momento de recoger la información, no tenían contrato y sólo el 3% de los encuestados en general estaba en periodo de prueba.

Cuadro N° 24

Años de servicios

	Un año o menos	Mayor a 1 año y menor de 3 años	Mayor a 3 año y menor de 5 años	Mayor a 5 año y menor de 7 años	Más de 7 años
ESSALUD	24%	34%	18%	8%	16%
MINISTERIO PÚBLICO	36%	64%	0%	0%	0%
EPSASA	87%	7%	7%	0%	0%
UNSCH	53%	7%	27%	7%	7%

Fuente: Elaboración propia (Ficha de encuesta N° 03)

MINISTERIO PÚBLICO	36%	64%	0%	0%	0%
EPSASA	87%	7%	7%	0%	0%
UNSCH	53%	7%	27%	7%	7%

Fuente: Elaboración propia (Ficha de encuesta N° 03)

91% de los trabajadores externos laboran para su empresa entre 1 y 5 años, de los cuales el 50% tiene un año de servicios y el 28% entre 01 y 03 años. Sólo 13% tiene entre 03 y 05 años y una escasa 9% más de 5 años.

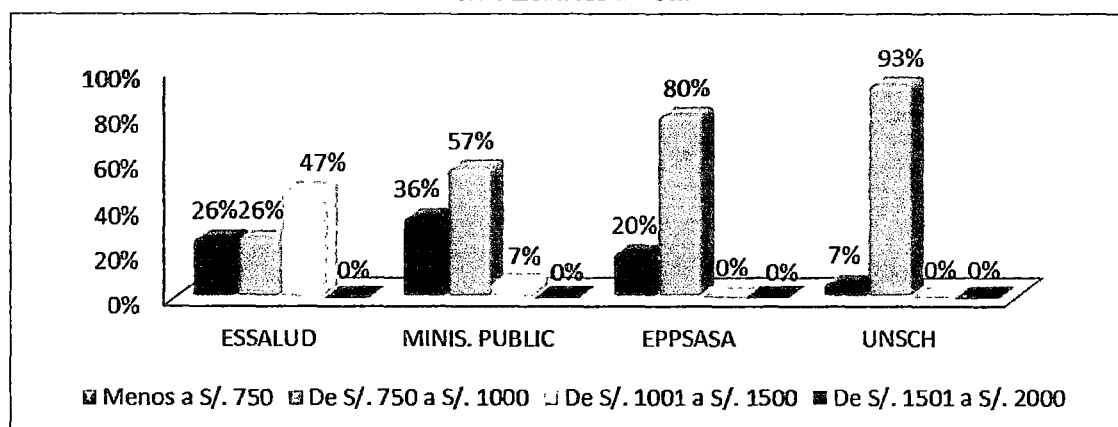
Cuadro N° 25
Remuneración neta

	Menos a S/. 750	De S/. 750 a S/. 1000	De S/. 1001 a S/. 1500	De S/. 1501 a S/. 2000
ESSALUD	26%	26%	47%	0%
MINISTERIO PÚBLICO	36%	57%	7%	0%
EPSASA	20%	80%	0%	0%
UNSCH	7%	93%	0%	0%

Fuente: Elaboración propia (Ficha de encuesta N° 03)

22% de los trabajadores perciben una remuneración neta menor a S/. 750 nuevos soles. 64% percibe entre S/.750 y S/.1000 nuevos soles, haciendo un total de 86% de trabajadores que ganan no más de S/.1000 nuevos soles. Sólo 14% reciben entre S/.1000 y S/.1500 nuevos soles. Ninguno de los encuestados percibe una remuneración neta mayor a S/.1501 nuevos soles.

Gráfico N° 01
Remuneración neta



a. Contribuciones:

El 87% de los empleados dice aportar a ESSALUD. 9% al SIS. 3% tiene un seguro privado. 9% aporta al SNP. 76% contribuye a una AFP. 20% tiene un seguro contra accidentes. 1% aporta a un fondo para vivienda y 1% también para el SENATI.

Cuadro N° 26

Contribuciones

	ESSALUD	Sistema Integrado de Salud	Seguro privado de Salud (particular)	Sistema Nacional de Pensiones –SNP	Administradora de Fondos Privado – AFP	Seguro contra accidentes de trabajo	Fondo para vivienda	SENATI
ESSALUD	97%	8%	3%	8%	92%	45%	3%	3%
MINISTERIO PÚBLICO	86%	7%	0%	0%	79%	7%	0%	0%
EPSASA	73%	0%	0%	7%	53%	13%	0%	0%
UNSCH	93%	20%	7%	20%	80%	13%	0%	0%

Fuente: Elaboración propia (Ficha de encuesta N° 03)

b. Gratificaciones:

10% de los encuestados reciben bonificación por escolaridad. 89% por fiestas patrias y 92% por navidad.

Cuadro N° 27

Gratificaciones

	Escolaridad	Fiestas patrias	Navidad
ESSALUD	21%	100%	100%
MINISTERIO PÚBLICO	0%	100%	93%
EPSASA	13%	67%	87%
UNSCH	7%	87%	87%

Fuente: Elaboración propia (Ficha de encuesta N° 03)

c. Descansos dentro del horario de trabajo para:

38% manifiesta tener descansos para refrigerio. 4% para recuperarse del cansancio y 57% dice no tener descanso dentro del horario de

UNSCH	7%	87%	87%
-------	----	-----	-----

Fuente: Elaboración propia (Ficha de encuesta N° 03)

c. Descansos dentro del horario de trabajo para:

38% manifiesta tener descansos para refrigerio. 4% para recuperarse del cansancio y 57% dice no tener descanso dentro del horario de trabajo. Notándose que en ESSALUD, EPSASA y la UNSCH los trabajadores manifiestan no tener ni un solo momento de descanso para recuperarse del cansancio.

Cuadro N° 28

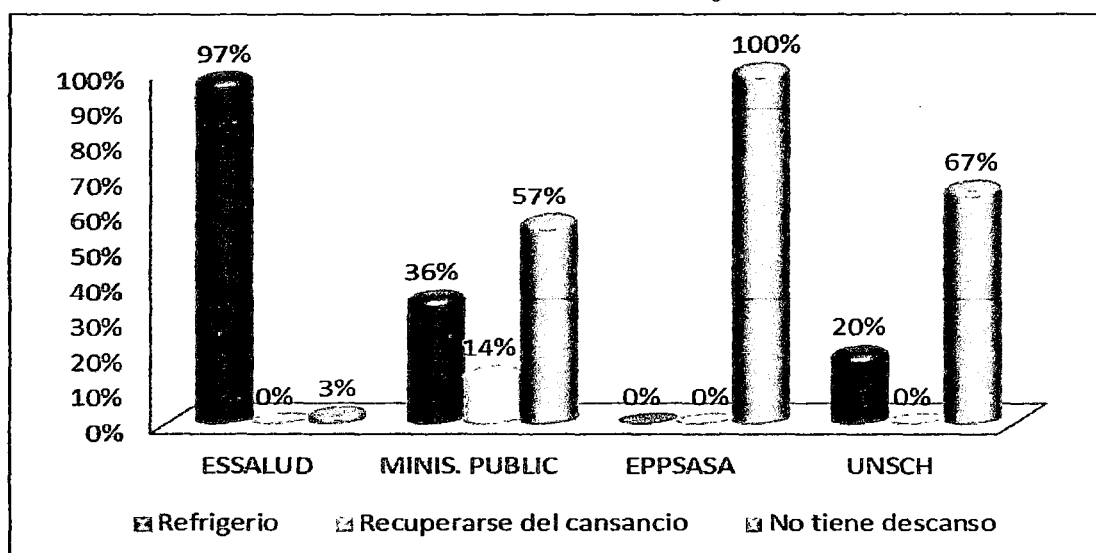
Descansos en horas de trabajo

	Refrigerio	Recuperarse del cansancio	No tiene descanso
ESSALUD	97%	0%	3%
MINISTERIO PÚBLICO	36%	14%	57%
EPSASA	0%	0%	100%
UNSCH	20%	0%	67%

Fuente: Elaboración propia (Ficha de encuesta N° 03)

Gráfico N° 02

Descansos en horas de trabajo



Fuente: Elaboración propia (Ficha de encuesta N° 03)

d. Descanso semanal:

El 78% tiene un día a la semana de descanso, mientras que el 22% del total refiere que no tiene ningún tipo de descanso semanal.

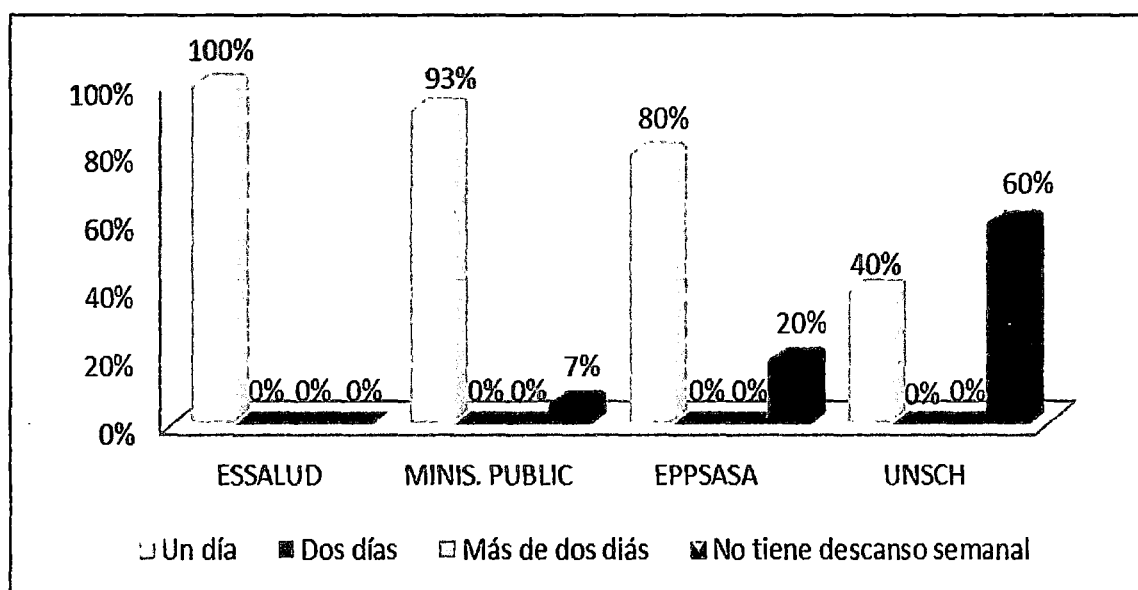
Cuadro N° 29

Descanso semanal

	Un día	Dos días	Más de dos días	No tiene descanso semanal
ESSALUD	100%	0%	0%	0%
MINISTERIO PÚBLICO	93%	0%	0%	7%
EPSASA	80%	0%	0%	20%
UNSCH	40%	0%	0%	60%

Gráfico N° 03

Descanso semanal



Fuente: Elaboración propia (Ficha de encuesta N° 03)

e. Vacaciones anuales de:

Cuadro N° 30
Vacaciones anuales

	15 días	30 días	Más de 30 días	No goza de vacaciones
ESSALUD	0%	95%	3%	3%
MINISTERIO PÚBLICO	0%	29%	0%	71%
EPSASA	60%	7%	0%	33%
UNSCH	0%	13%	0%	87%

Fuente: Elaboración propia (Ficha de encuesta N° 03)

f. Otros beneficios

El 33% de los encuestados manifiestan que su empleador les reconoce horas extras. 66% de los trabajadores de ESSALUD perciben bonificación familiar, los otros sectores no. 57% de los encuestados dicen tener CTS.

Cuadro N° 31
Otros beneficios que perciben

	Pago por horas extras	Bonificación por carga familiar	Compensación por Tiempo de Servicios
ESSALUD	37%	66%	82%
MINISTERIO PÚBLICO	7%	0%	71%
EPSASA	47%	0%	0%
UNSCH	40%	0%	73%

Fuente: Elaboración propia (Ficha de encuesta N° 03)

g. Incentivos

i. Incentivos Sociales:

6% de los encuestados manifiestan haber recibido mención honrosa, 4% reconocimiento por escrito y 3% otro tipo de reconocimientos. En el Ministerio Público ninguno recibió algún tipo de reconocimiento.

Cuadro N° 32**Incentivos sociales**

	Mención honrosa	Reconocimientos o distinciones por escrito	Trabajador del mes/año	Medalla institucional	Diploma	Otros (mencione)
ESSALUD	3%	8%	0%	0%	0%	3%
MINISTERIO PÚBLICO	0%	0%	0%	0%	0%	0%
EPSASA	13%	0%	0%	0%	0%	0%
UNSCH	7%	7%	0%	0%	0%	7%

Fuente: Elaboración propia (Ficha de encuesta N° 03)

ii. Incentivos Materiales:

46% de los trabajadores creen tener un ambiente agradable de trabajo. 96% reciben uniformes. 88% tienen equipos de seguridad. 65% cuentan con un manual operativo o de procedimientos y sólo el 7% de los trabajadores en la UNSCH dicen recibir el beneficio de movilidad.

Cuadro N° 33**Incentivos materiales**

	Ambiente de trabajo agradable	Uniformes	Equipos de seguridad	Manual operativo o de procedimientos	Movilidad del/al trabajo
ESSALUD	37%	97%	95%	84%	0%
MINISTERIO PÚBLICO	86%	100%	71%	21%	0%
EPSASA	33%	100%	93%	73%	0%
UNSCH	27%	87%	93%	80%	7%

Fuente: Elaboración propia (Ficha de encuesta N° 03)

Cuadro N° 34**Otros Incentivos materiales**

	Equipos de comunicación	Escritorio	Útiles de escritorio	Artículos para higiene personal	Protectores UV (Rayos ultravioletas)	Alimentos
ESSALUD	58%	32%	37%	26%	3%	0%
MINISTERIO PÚBLICO	50%	14%	29%	14%	0%	0%
EPSASA	73%	27%	60%	13%	0%	0%
UNSCH	73%	33%	20%	0%	0%	0%

Fuente: Elaboración propia (Ficha de encuesta N° 03)

iii. Incentivos Económicos:

El 63% de los encuestados dicen tener un sueldo base. 3% de los trabajadores en ESSALUD reciben primas o bonos y 5% dicen recibir incentivos por productividad.

Cuadro N° 35
Incentivos económicos

	Sueldo base	Primas o bonos	Por Productividad	Premios económicos extraordinarios
ESSALUD	0%	3%	5%	0%
MINISTERIO PÚBLICO	79%	0%	0%	0%
EPSASA	93%	0%	13%	0%
UNSCH	80%	0%	0%	0%

Fuente: Elaboración propia (Ficha de encuesta N° 03)

2. No tiene más incentivos más que su remuneración

81% de los encuestados dice no tener más incentivos que su remuneración.

3. Convenio colectivo con los trabajadores

El 97% de los trabajadores manifiestan que su empresa no tiene convenios colectivos con los trabajadores.

Cuadro N° 36
Convenio Colectivo

	Si	No
ESSALUD	11%	89%
MINISTERIO PÚBLICO	0%	100%
EPSASA	0%	100%
UNSCH	0%	100%

Fuente: Elaboración propia (Ficha de encuesta N° 03)

4. Número de días que labora a la semana:

94% de los trabajadores de la EPSASA y la UNSCH manifiestan que laboran los siete días de la semana.

Cuadro N° 37

Número de días que labora a la semana

	6 días	7 días
ESSALUD	100%	0%
MINISTERIO PÚBLICO	100%	0%
EPSASA	13%	87%
UNSCH	0%	100%

Fuente: Elaboración propia (Ficha de encuesta N° 03)

5. Número de horas que labora al día:

24% de los trabajadores dicen laborar 08 horas al día, mientras que el 75% de los encuestados dicen que laboran 12 horas diarias y 7% más de 12 horas al día.

Cuadro N° 38

Número de horas que labora al día

	8 horas	12 horas	Más de 12 horas
ESSALUD	45%	55%	0%
MINISTERIO PÚBLICO	36%	57%	7%
EPSASA	13%	87%	0%
UNSCH	0%	100%	0%

Fuente: Elaboración propia (Ficha de encuesta N° 03)

6. Número de horas que labora a la semana:

23% de los encuestados dice laborar 48 horas semanales. 49% dice laborar 72 horas a la semana y 29% más de 72 horas.

Cuadro N° 39

Número de horas que labora a la semana

	48 horas	72 horas	Más de 72 horas
ESSALUD	42%	58%	0%
MINISTERIO PÚBLICO	36%	57%	7%
EPSASA	13%	0%	87%
UNSCH	0%	80%	20%

Fuente: Elaboración propia (Ficha de encuesta N° 03)

7. El tipo de Permisos (ausencia por minutos u horas dentro de la jornada de trabajo) que su empresa le autoriza son:

- 23% de las entidades, entre ellas mayormente EsSalud y la UNSCH, son las entidades que mayormente otorgan permisos con goce de remuneraciones, entre ellas también los permisos a cuenta de vacaciones.
- 70% de la entidades, si otorgan permisos sin goce de remuneraciones.
- 50% de los trabajadores de las *Service* en las entidades públicas otorgan permisos por onomástico a sus trabajadores, pero no están dispuestos a otorgarlo por motivos tales como: estudios, representatividad en el sindicato, lactancia o refrigerio.

a. Permiso con goce de remuneraciones:

Cuadro N° 40

Permiso con goce de remuneraciones

	Por enfermedad	Por gravidez o gestación	Por capacitación oficializada	Por citación expresa: judicial, militar o policial	Por función edil
ESSALUD	97%	47%	13%	47%	8%
MINISTERIO PÚBLICO	21%	7%	7%	21%	7%
EPSASA	73%	0%	7%	0%	0%
UNSCH	80%	7%	13%	13%	0%

Fuente: Elaboración propia (Ficha de encuesta N° 03)

b. Permiso sin goce de remuneraciones:

Cuadro N° 41

Permiso sin goce de remuneraciones

	Por motivos particulares	Por capacitación no oficializada
ESSALUD	87%	3%
MINISTERIO PÚBLICO	50%	0%
EPSASA	53%	7%
UNSCH	93%	0%

Fuente: Elaboración propia (Ficha de encuesta N° 03)

c. Permiso a cuenta del periodo vacacional:

Cuadro N° 42

Permiso a cuenta del periodo vacacional

	Por matrimonio	Por enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos
ESSALUD	21%	47%
MINISTERIO PÚBLICO	0%	0%
EPSASA	0%	13%
UNSCH	13%	40%

Fuente: Elaboración propia (Ficha de encuesta N° 03)

d. Permiso por casos especiales:

Cuadro N° 43

Permiso por casos especiales

	Por docencia o estudios universitarios	Por representatividad sindical	Por lactancia	Por refrigerio	Descanso por onomástico
ESSALUD	11%	5%	18%	37%	11%
MINISTERIO PÚBLICO	0%	0%	7%	0%	36%
EPSASA	0%	0%	0%	0%	60%
UNSCH	20%	0%	0%	20%	100%

Fuente: Elaboración propia (Ficha de encuesta N° 03)

8. El tipo de licencias (ausencia por uno o más días) que su empresa le otorga son:

- EsSalud y la UNSCH son entidades dispuestas a otorgar licencias con goce de remuneraciones por causa prevista.
- 60% de las entidades encuestadas otorgan licencias sin goce de remuneraciones.
- Sólo 13% de las entidades otorgan licencias a cuenta de periodo vacacional, tratándose de casos tales como enfermedad grave de los padres, cónyuge, o hijos. Casi ninguno por matrimonio.

a. Licencias con goce de remuneraciones:

Cuadro N° 44

Licencias con goce de remuneraciones

	Por enfermedad	Por gravidez o gestación	Por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos o hermanos	Por capacitación oficializada	Por citación expresa: judicial, militar o policial	Por función edil
ESSALUD	100%	55%	95%	5%	37%	3%
MINISTERIO PÚBLICO	43%	21%	29%	0%	21%	0%
EPSASA	73%	0%	27%	0%	0%	0%
UNSCH	60%	7%	20%	20%	7%	0%

Fuente: Elaboración propia (Ficha de encuesta N° 03)

b. Licencias sin goce de remuneraciones:

Cuadro N° 45

Licencias sin goce de remuneraciones

	Por motivos particulares	Por capacitación no oficializada
ESSALUD	79%	5%
MINISTERIO PÚBLICO	29%	0%
EPSASA	53%	7%
UNSCH	80%	0%

Fuente: Elaboración propia (Ficha de encuesta N° 03)

c. Licencias a cuenta del periodo vacacional:

Cuadro N° 46

Licencias a cuenta del periodo vacacional

	Por matrimonio	Por enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos
ESSALUD	3%	39%
MINISTERIO PÚBLICO	0%	0%
EPPSASA	7%	7%
UNSCH	0%	7%

Fuente: Elaboración propia (Ficha de encuesta N° 03)

9. Su empleador le brinda capacitación:

- 53% de los trabajadores encuestados manifestaron haber recibido capacitación por parte de su empleador, para las funciones que desempeña, contra 23% que dijeron que no.
- Ninguno recibe capacitación diaria, 20% de los que laboran en la EPSASA lo hacen inter-diario, 49% recibe con alguna frecuencia, 29% muy rara vez y 18% manifiesta no haber recibido nunca capacitación.

Cuadro N° 47

Capacitación oficial

	Diario	Interdiario	Con alguna frecuencia	Muy rara vez	Nunca
ESSALUD	0%	0%	89%	11%	0%
MIN. PÚBLICO	0%	0%	14%	29%	57%
EPPSASA	0%	20%	40%	27%	13%
UNSCH	0%	0%	53%	47%	0%

Fuente: Elaboración propia (Ficha de encuesta N° 03)

CAPÍTULO IV

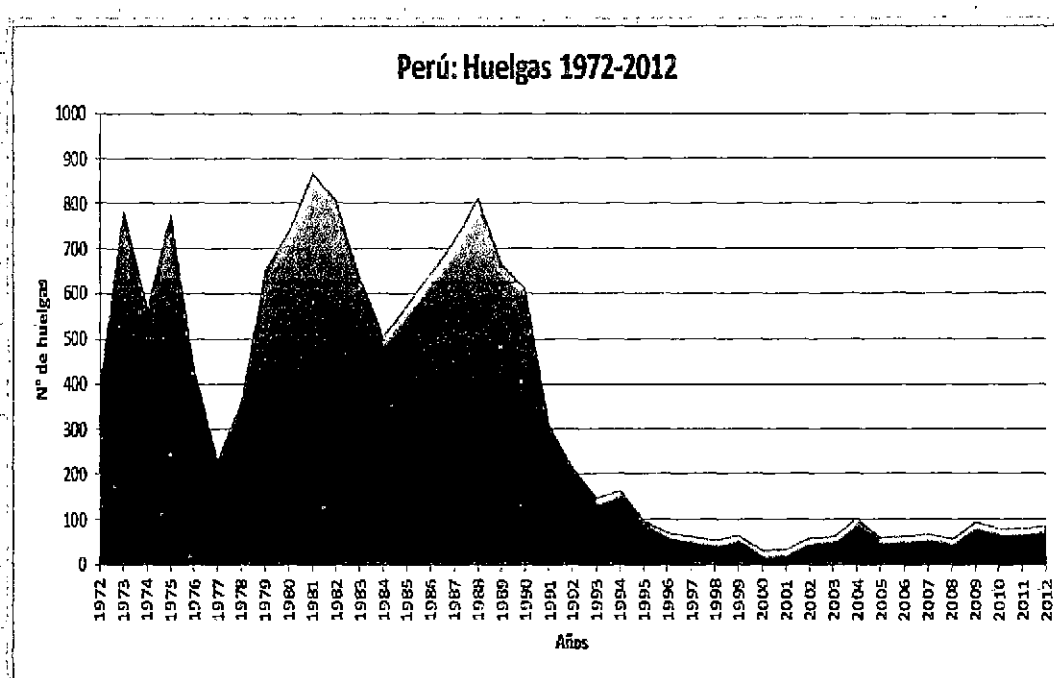
ANÁLISIS TEÓRICO DE LOS DATOS OBTENIDOS, EN RELACIÓN CON LAS BASES TEÓRICAS DE LA INVESTIGACIÓN Y CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Hipótesis General:

La flexibilización laboral ha influenciado en el desarrollo de la intermediación y tercerización del empleo y menoscabó los ingresos y beneficios laborales de los trabajadores en el sector público de la ciudad de Ayacucho.

La flexibilización laboral ha influenciado en el desarrollo de la intermediación y tercerización del empleo y menoscabó los ingresos y beneficios laborales de los trabajadores en el sector público de la ciudad de Ayacucho.

Gráfico N° 04



Fuente: INEL. Elaboración propia

En el Gráfico N° 04 se puede apreciar que de un promedio aproximado de 500 huelgas anuales entre 1972 y 1990, han disminuido drásticamente a menos de 100 partir de la década del 90, coincidiendo con la política de flexibilización de las relaciones laborales en nuestro país. Evidentemente, esto no representa el éxito del modelo neoliberal ni mucho menos una muestra de satisfacción laboral, sino el efecto de las políticas de debilitación y desactivación de los organismos gremiales en el país, que bajo este nuevo enfoque laboral, privilegia al empleador.

Cuadro N° 48

Adecuación de los contratos de tercerización a la Ley

Fechas	Tipo de contrato
Antes del 21/09/2007	No es obligatorio
Del 21/09/2007 hasta el 26/10/2008	Contrato de locación de servicios

Cuadro N° 49

Sucesión de normas sobre tercerización de servicios

Fechas	Tipo de contrato	Observaciones
Antes del 21/09/2007	Netamente civil	En este periodo no había regulación laboral, podía o no haber contrato escrito, pudiendo ser de cualquier forma interno o externo.
Del 21/09/2007 al 24/06/2008	Contrato de tercerización en caso de desplazamiento.	Incorporación de artículos a la Ley de Intermediación sobre tercerización, el contrato de tercerización debe ser escrito cuando hay desplazamiento.
Del 25/06/2008 al 13/09/2008	Contrato de tercerización.	Ley de tercerización que regula solidaridad, estableciendo mayores requisitos. Es obligatorio un contrato por escrito.
Del 13/09/2008 en adelante	Contrato de tercerización con desplazamiento	El reglamento flexibiliza la Ley de tercerización. La adecuación venció el 27/10/2008.

Fuente: Isabel Herrera Abogados. Portal laboral. Edición N° 013. 22/Dic./2008

Cuadro N° 50

Ocupados por Formas de Prestación de Servicios Según Años(1)

1992 - 2000

Formas de prestación de servicios	1992	1993	1994	1995	1997	1998	1999	2000
Total	100	100	100	100	100	100	100	100
Contrato indefinido	35.5	34.7	32.8	28.3	27.0	26.2	25.3	23.9
Contrato plazo fijo	18.4	17.3	18.9	16.2	17.5	15.6	15.2	14.1
Comisión/destajo	8.2	11.0	10.2	11.4	6.1	5.9	3.8	4.5
Service/Cooperativa	(a)	(a)	(a)	5.6	4.1	4.3	3.0	5.8
Honorarios prof.	(a)	(a)	(a)	(a)	2.3	3.9	5.9	4.6
Sin contrato	37.7	36.6	37.7	38.0	41.7	43.7	45.8	46.1
FLJ/PPP	0.2	0.4	0.4	0.5	1.3	0.4	1.0	0.9

MTPS, DNEFP, Encuestas de Mano de Obra

MTPS-INEI, Encuesta Nacional de Hogares 1996-2000

(1) Solo personas que prestan servicios a la empresa privada en Lima Metropolitana

(a) y 1996: No se registra datos

Cuadro N° 51
Ocupados en el Sector Privado por Modalidad de Contratación,
según estructura del mercado año 2000 – Perú urbano

Modalidad de contratación	Total	Estructura del mercado		
		Micro empresa	Pequeña empresa	Mediana y Gran empresa
Total	100.0	45.7	22.2	31.1
C. Indefinido	100.0	24.5	20.0	55.5
Plazo fijo	100.0	9.0	29.9	61.1
Comisión/destajo	100.0	49.8	30.2	20.0
Service/Cooperativa	100.0	3.1	17.3	79.7
Honorarios profes.	100.0	30.3	26.6	43.1
Sin contrato	100.0	72.3	20.5	7.2

Fuente: Convenio MTPS-INEI Encuesta Nacional de Hogares III Trimestre 2000

d. No se considera FLJ y PPP

Cuadro N° 52
Aparición del fenómeno de la Intermediación o Tercerización laboral
en las entidades públicas de Ayacucho

ESSALUD	UNSCH	EPSASA	MIN.PÚBLICO
1991	2003	2003	2004

Fuente: Elaboración propia

Considerando que Lima Metropolitana concentra un poco más de la cuarta parte de la población del Perú, que contribuye con el 42% al PBI nacional y concentra aproximadamente a cinco millones de personas como PEA adecuadamente ocupada, es conveniente tomar las estadística de esta región para analizar la evolución del comportamiento de la fuerza laboral y lograr algunas conclusiones.

Examinando la evolución de la demanda según modalidad de contratación de las empresas, se ha tomado información a partir de 1992, pues en 1991 se dictan las normas orientadas a la flexibilización del trabajo que incorporan la formación laboral juvenil y las prácticas pre-profesionales y amplían los alcances de otras formas de incorporación de trabajadores tales como los *services*.

Los resultados del Cuadro N° 50 muestra que la demanda de trabajadores, con contrato a plazo indefinido tiende a reducirse, en tanto que en la modalidad a plazo fijo la reducción es mucho menor; en contrapartida la demanda de trabajadores sin contrato se incrementa, en especial a partir de 1997. La demanda de trabajadores a comisión o destajo, después de un período de lento crecimiento (1992-1995), se reduce a partir de 1997. La demanda por trabajadores provenientes de Service o Cooperativas de trabajo muestra una tendencia decreciente a partir de 1995, que se invierte en el 2000, sin embargo, se aprecia también que la demanda de trabajadores provenientes de *service* o Cooperativas de trabajo a partir de 1994 empiezan a tener demanda y se tornan más importantes en la mediana y Gran Industria con 79.7% respecto de las otras empresas de menor tamaño. Cabe señalar que para años anteriores no se registraba específicamente esta información; sin embargo se estima que en esta categoría se presenta una sub remuneración. La demanda de trabajadores remunerados por honorarios profesionales (cuya información no se registraba hasta 1997, apareciendo en otras categorías) se incrementa en los últimos años.

Finalmente, la demanda de trabajadores en los programas de Formación Laboral Juvenil y Prácticas Pre-Profesionales, que hasta 1992 se consideraban como practicantes, a partir de la dación de la norma se incrementa, pero no alcanza en ningún año al 1.5% del total de trabajadores en la actividad del Sector Privado.

Sub Hipótesis 1:

¿Qué beneficios laborales de los trabajadores bajo el régimen público se han visto afectados por la aparición del fenómeno de la flexibilización laboral?

- La flexibilización laboral provocó la pérdida total, en algunos casos, y la pérdida parcial en otros, de ciertos beneficios

laborales de los que gozaban en calidad de empleados públicos hasta antes de la promulgación del Decreto Legislativo N° 728.

En el Gráfico N° 04 y Cuadro N° 53 se puede ver que evidentemente que en algunos casos se han perdido totalmente y en otros parcialmente, ciertos beneficios laborales. Entre los más relevantes esta la debilitación y casi eliminación de los gremios sindicales, el derecho de huelga de los trabajadores reconocido en el Perú desde 1913, con reconocimiento de un sindicato único, en 1992 con la promulgación del Decreto Ley N° 25593⁴⁰ se regula las Relaciones Colectivas de Trabajo, abriendo la posibilidad de existir en una empresa varios sindicatos y dejando la representación de los mismos al sindicato que afilie a la mayoría absoluta, evidentemente fue la aplicación de la receta maquiavélica de “divide y reinarás”. Otra de las reformas importantes que se dieron fue la creación del Sistema Privado de Pensiones en 1992, con el funcionamiento de las AFPs en julio de 1993 se dio inicio a una de las más grandes reformas del sistema pensionario en el Perú, la quiebra del sistema de pensiones públicas en 1991 debido entre otras causas, de acuerdo al diagnóstico realizado por el entonces Instituto Peruano de Seguridad Social – IPSS- a “que las familias tenían menos hijos que antes, y las personas gracias a los avances de la medicina viven más, hicieron imposible que los mayores tengan una jubilación basada en los aportes de los trabajadores activos de menor edad que resultan ser cada vez menores en número”; sin embargo, esta reforma aún no ha solucionado el problema, pues este sistema cubre solo a la porción de la PEA que tiene un empleo formal, deja de lado a los trabajadores independientes con rentas de cuarta categoría, trabajadores informales y peruanos en pobreza o extrema pobreza.

También, otro hecho importante a destacar es la eliminación del Fondo Nacional para la Vivienda –FONAVI-. Por Decreto Ley N° 22591 se creó en el Banco de la Vivienda del Perú el FONAVI, con “la finalidad de satisfacer, en forma progresiva, la necesidad de vivienda de los trabajadores en función de sus ingresos y del grado de desarrollo económico y social del país”; se dispuso

⁴⁰ “Ley de Relaciones Laborales”. 26-06-92

la contribución obligatoria de los trabajadores, recursos que, conforme al Art. 17 de la Ley eran destinados a la construcción de viviendas para ser alquiladas o vendidas a los trabajadores que contribuyan al fondo. A diferencia de la Constitución de 1979, la de 1993 no reconoció al derecho a la vivienda como una necesidad básica de la persona, y restringió el concepto de políticas públicas. En ese contexto, el financiamiento para la vivienda estatal priorizó a los sectores medios. El Banco de Materiales sin embargo siguió prestando apoyo a nivel nacional para la autoconstrucción pero en menor escala que en la década anterior. El objetivo central del FONAVI fue financiar la construcción de viviendas de los trabajadores, sin embargo mediante Decreto Ley 25520 (del 27 de Mayo de 1992), el objetivo cambió, pues se hablaba de asistencialismo en infraestructura que era adyacente a la propia vivienda así como en la atención a las “clases más necesitadas” y con la ley 26969⁴¹ se crea el Impuesto Extraordinario de Solidaridad, el mismo que sustituye la contribución al FONAVI y ordena su liquidación.

Definitivamente, entre los cambios más importantes en el ámbito laboral, dados en la década de los 90, destaca la adopción de una política de flexibilización laboral acorde con la nuevas corrientes de corte neoliberal dadas primero en Europa, Norteamérica y luego América Latina, que en el caso de Perú se dio primero con la promulgación del Decreto Legislativo N° 728 en la segunda mitad del año 1991 y luego con la promulgación de la “Ley de Formación y Promoción Laboral” y la “Ley de Productividad y Competitividad Laboral” en marzo de 1997, por esta nueva concepción del trabajo se flexibilizó las relaciones laborales condicionando la estabilidad y los beneficios laborales a la modalidad contractual, en claro perjuicio de la clase trabajadora y a favor de los empleadores bajo el supuesto que “bajando” los niveles de protección al empleado y permitirle a empleadores contratar a plazo determinado, sin indemnización a su vencimiento, se estaría fomentando el empleo.

Finalmente, entre los cambios menos importantes están la creación del Sistema Integral de Salud, el aumento de pensiones regulado por norma especial de los

⁴¹ “Ley de Extinción de Deudas de Electrificación y de Sustitución de la Contribución al FONAVI por el Impuesto Extraordinario de Solidaridad”. 28-08-98

pensionistas del régimen 20530 del sector público, la Compensación por Tiempo de Servicios y la libre disponibilidad de la CTS, la disminución del protagonismo de la autoridad de trabajo en la cautela del derecho de los trabajadores, la creación de las *Service* e intermediadoras del empleo, etc.

Cuadro N° 53

Cuadro comparativo de beneficios laborales antes y después del año 1990 en el sector público y privado

Beneficios laborales	Antes del año 1990	Después del año 1990
Sindicato unitario	Sindicato único	Varios sindicatos
Pensión vitalicia	SI (Ley N° 20530)	NO (Ley N° 19990 o AFP)
Seguro social	IPSS	ESSALUD/SIS
Seguro contra accidentes de trabajo	SAT	SCTR
Seguro para la jubilación	SNP	SNP o AFP
Aumento de pensiones	Automático	Regulado
FONAVI	Contribución obligatoria	Desactivado
SENATI	SI	SI
Gratificaciones: Fiestas Patrias y Navidad	Voluntario	Obligatorio
Vacaciones anuales	Obligatorio	Obligatorio
Descanso semanal	Obligatorio	Obligatorio
Asignación familiar	SI	SI
CTS	01 Remuneración completa por año. Intangible	Un SMV por año y relativa disponibilidad
Modalidad de contrato	Plazo indefinido con periodo de prueba	Relativa, sujeto a modalidad
Trabajos temporales, complementarios o especializados	Personal de planta	Intermediación laboral
Separación de parte del proceso productivo (Sub-contrata)	NO	SI (Tercerización laboral)
Estabilidad laboral	Casi absoluta	Muy relativa
Inspecciones del Ministerio de Trabajo	Continuas	Esporádicas

Fuente: Elaboración propia

Sub Hipótesis 2:

¿Cuál ha sido el efecto de la intermediación laboral en el nivel de ingresos de los trabajadores en la ciudad de Ayacucho?

- La intermediación laboral redujo sustancialmente los niveles de ingreso de los trabajadores respecto de los ingresos que percibían bajo el régimen público.

Efectos de la Intermediación laboral

Entre los principales factores que evalúan las empresas y entidades públicas antes de optar por la intermediación laboral están los costos directos e indirectos laborales y la facilidad de contratación de este tipo de personal que no mantiene vínculo laboral directo con la empresa o entidad.

La corriente flexibilizadora de las relaciones laborales partió de la idea base de dotar a las empresas de una mayor libertad contractual o de mayores posibilidades para negociar y fijar el contenido del contrato de trabajo en su inicio, desarrollo y extinción, en la práctica se concibió como sinónimo de eliminación o disminución de algunas condiciones, beneficios, derechos de los ingresos o beneficios laborales de los trabajadores, en la medida que constitúan un obstáculo para la rápida adaptación de las empresas a los cambios del mercado o, para las entidades públicas en un mecanismo que permitía evadir ciertas obligaciones de orden laboral, legal y presupuestal que se darían bajo la condición de contratos personales.

La flexibilización laboral permitió también, entre otras cosas, la flexibilización de los periodos de prueba. Entiéndase como período de prueba el derecho del empleador de evaluar, en un determinado tiempo, las aptitudes del trabajador y su adaptación al puesto de trabajo; de manera que en ese lapso puede decidir la terminación del vínculo laboral sin que ello signifique incurrir en un despido arbitrario. Hasta antes de la vigencia de la Ley de Fomento al Empleo sólo existía el período de prueba legal de tres meses, con un límite máximo del 10% del personal de la empresa. A partir de noviembre de 1991, con la expedición del D.Leg. N° 728 (Ley de Fomento al Empleo), se estableció, además, el período de prueba convencional, de seis meses para los trabajadores

calificados; y, de un año para el personal de dirección y de confianza. La Ley N° 26513 corrige la exageración de considerar el plazo de un año como periodo de prueba convencional para los trabajadores de confianza, reduciéndolo a seis meses; al mismo tiempo, deroga los casos de exoneración, lo cual ha originado un importante vacío legal. Al final lo que se ha buscado con la flexibilización del periodo de prueba en los costos laborales, es evitar que el empleador asuma los costos del despido arbitrario durante el mayor tiempo que puede fijar “convencionalmente”.

La aparición de los agentes intermediarios, es otro de los efectos de la corriente flexibilizadora, que en el Perú tiene su antecedente en el D.L. N° 22126, del 21 de marzo de 1978. Antes de esa fecha, si bien existieron intermediarios, llamados “enganchadores” o “agentes de colocación”, su función únicamente se limitaba a poner en contacto a trabajadores con empleadores. Fue la norma antes anotada la que, en su Art. 27, permitió, por primera vez, la participación en una empresa de trabajadores pagados por terceros, pero sólo cuando las actividades materia de la prestación eran de carácter complementario, como mantenimiento, limpieza, vigilancia, seguridad, eventos temporales y otros análogos. El 31 de mayo de 1986 se promulgó la Ley N° 24514, la cual, en su Art. 34, reprodujo la prohibición antes citada; no obstante, amplió los casos de excepción no sólo a las actividades complementarias de mantenimiento, limpieza, vigilancia y seguridad, sino también a otras de carácter especializado.

Con la flexibilización laboral del D. Leg. 728, se estableció que la intermediación podía ser desarrollada por cooperativas de trabajadores y por empresas de servicios especiales –*Service*–, las cuales estaban facultadas para prestar servicios no sólo en actividades complementarias, sino también actividades relacionadas con el giro del negocio de la empresa. En un primer momento, este mecanismo tuvo una significativa proliferación; pues no existía norma legal expresa que dispusiera que los trabajadores destacados por las empresas intermediarias perciban iguales beneficios que los trabajadores de las empresas usuarias. La Ley N° 26513 introdujo una modificación importante en este rubro, al disponer que las cooperativas de trabajadores, así como las empresas de servicios especiales, reconozcan a sus trabajadores los mismos o mayores beneficios y condiciones de trabajo que corresponden a los trabajadores de la empresa usuaria que desarrollen labores análogas. En

octubre de 1996, con la promulgación del D.Leg 855, los costos derivados del uso de la intermediación continuaron elevándose; pues, a la par que se amplió el porcentaje de trabajadores destacados, del 20% al 50% del total del personal de la empresa usuaria, se afectaron los ingresos de los socios - trabajadores de las cooperativas con la contribución al FONAVI, impuesto a la renta y otros tributos creados por ley.

Antes de la reforma introducida por la Ley de Fomento al Empleo, la capacitación para el trabajo sólo se daba a través de las prácticas pre-profesionales, que comprendían únicamente a estudiantes de educación superior, sin límites respecto a la edad del practicante, duración del convenio o número de personal incorporado a la empresa bajo esta modalidad.

Con la flexibilización del D.Leg. 728, las prácticas pre-profesionales fueron extendidas a los egresados de educación superior. Para quienes carecían de este tipo de educación se crearon los convenios de formación laboral juvenil, aplicables, en un inicio a personas entre 16 y 21 años; y, luego entre 16 y 25 años.

A la par de estas reformas, se introdujeron algunas limitaciones para la utilización de estas figuras; así, se estableció el plazo de máximo duración de dieciocho meses para los convenios de formación laboral juvenil; y, además, se fijó, como límite para su celebración, el 15% del total del personal de la empresa. Posteriormente, se amplió el plazo de duración de estos convenios a treintiseis meses; y, a 30% la posibilidad de participación de los jóvenes a través de este mecanismo. En noviembre de 1996 se produjo una mayor flexibilización, elevándose dicho límite al 40%. La intención, al parecer, no fue capacitar a los jóvenes en pro de su mejor empleabilidad, sino precarizar las condiciones de empleo en un importante segmento de la población; y, por tanto, reducir los costos de la mano de obra.

Hace poco se ha expedido la Ley N° 27404 que establece nuevas reglas de juego para el programa de formación laboral juvenil. Ahora, los convenios tendrán una duración máxima de doce meses y el número máximo de jóvenes en formación no podrá exceder de 10% del total del personal de la empresa. Dicho límite puede incrementarse en un 10% adicional siempre y cuando este último porcentaje esté compuesto exclusivamente por jóvenes participantes que tengan limitaciones físicas, intelectuales o sensoriales, así como jóvenes mujeres con responsabilidades familiares.

La ventaja de estas figuras en la reducción de costos laborales consiste en que no generan vínculo laboral alguno y consecuentemente no dan lugar al pago de remuneración ni beneficios sociales. La empresa sólo se encuentra obligada al pago de una subvención económica y a mantener una cobertura de salud a favor del joven participante.

Por otro lado, con la reforma laboral introducida por La Ley de Fomento al Empleo se flexibilizó el sistema de contratación, añadiéndose a las ya existentes modalidades de contratos de naturaleza temporal o accidental, los de obra o servicio específico, que pueden celebrarse cuando así lo requieren las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa. En un inicio, la duración máxima para los contratos que no establecían otros plazos, era de tres años. Actualmente, la duración es de cinco; siendo el caso más llamativo el del contrato por necesidades de mercado; pues, si bien la causa objetiva para su celebración es el incremento coyuntural e imprevisible de la producción por variaciones sustanciales en la demanda, su duración ya no tiene el límite de seis meses, como ocurrió al comienzo, sino el máximo de cinco años

En términos prácticos este tipo de contratación puede inclusive generar mayores costos por efectos del despido; sin embargo, todavía es utilizada debido al fantasma de la estabilidad en el empleo absoluta y a la intención de los empleadores de disuadir a sus trabajadores de la afiliación a una organización sindical, bajo la amenaza de no renovarles el contrato.

Cuadro N° 54
Cuadro comparativo de remuneraciones

	GRA-UNSCH			EPSASA(1)	ESSALUD	MIN.PÚB.(2)	PROM. REMUNERAC.
	REM.BRUTA	BONIF.(3)	TOTAL				
TÉCNICO	673.39	1200	1873.39	2244.81	1293.52	1594.00	1751.43
AUXILIAR	537.76	1000	1537.76	1739.92	983.02	1594.00	1463.68
Costo del Personal Tercerizado para la entidad usuaria(4)			1941.17	1984.70	3519.18	(5)	2481.68
Remuneración bruta que percibe el personal SERVICE			800.00	950.00	1250	1065.00	1016.25

(1) Remuneraciones con contrato a plazo determinado e indeterminado. 2013

personal							
SERVICE							

(1) Remuneraciones con contrato a plazo determinado e indeterminado. 2013

(2) Personal CAS

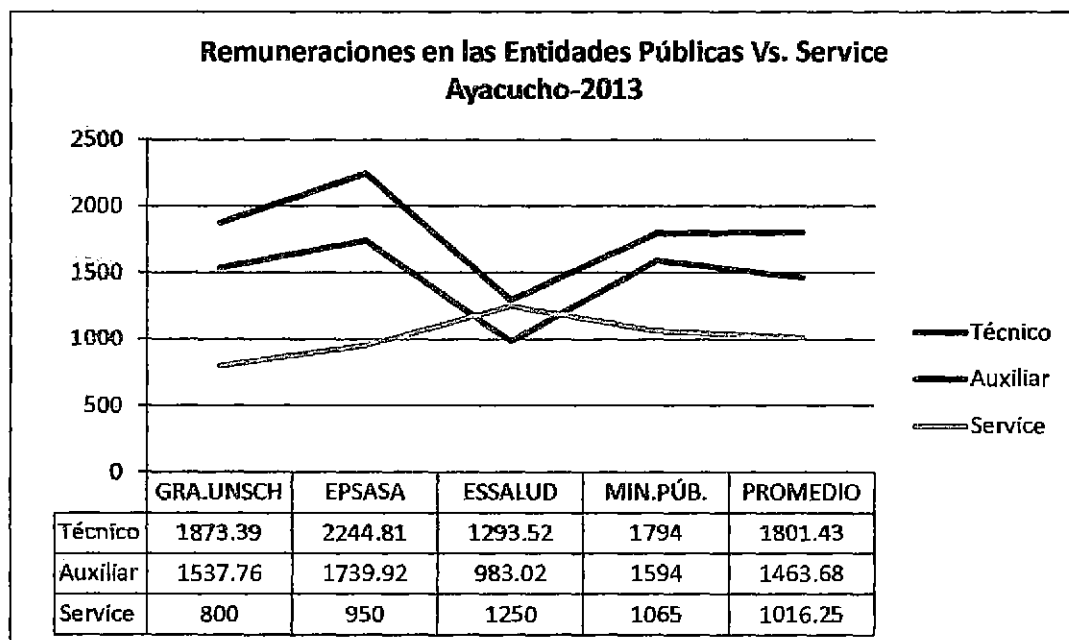
(3) s/ 200 más en la sede del GRA

(4) Turno diurno

(5) No se tiene el dato

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 05



Fuente: Elaboración propia

Cuadro N° 55

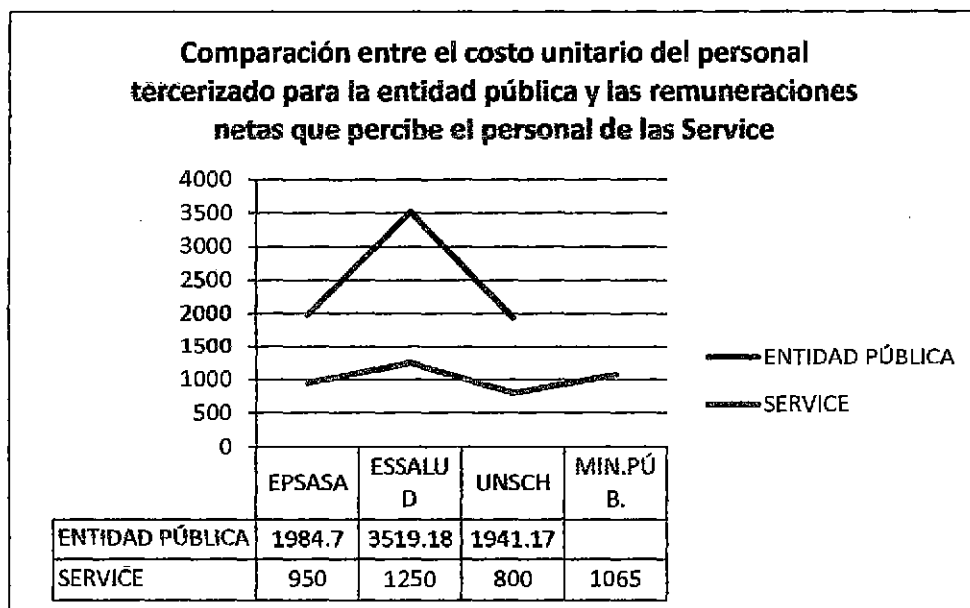
Cuadro comparativo de remuneraciones por escalas

Intervalo remunerativo en nuevos soles S/.	ESVISAC	ELITSUR	SILSA	MORGAN	EPSASA	ESSALUD	MIN. PÚBLICO	UNSCH
					AUXILIA R	AUXILIA R	AUXILIA R	AUXILIA R
Menor a 1000		X						
De 1001 a 1500	X		X	X		X		
De 1500 a más					X		X	X

Correlación: Cuadros N° 06 y 25

Fuente: Elaboración propia

Grafico N° 06



Según los datos obtenidos, las remuneraciones del personal técnico y auxiliar de las entidades públicas van en el rango de 1500 a 2500 nuevos soles mensuales, muy por encima de las remuneraciones que perciben en las *Service* (750 a 1500 nuevos soles), si añadimos a esto, las bonificación quinquenal, familiar, diferencial por responsabilidad directiva o condiciones de trabajo excepcionales, la asignación por 25 y 30 años de servicios, aguinaldos por escolaridad, fiestas patrias y navidad, compensación por tiempo de servicios, entre otros, como por ejemplo: vestuarios, alimentos, incentivos por productividad con fondos del CAFAE y a los que se podría añadir el derecho a la sindicalización, los pactos colectivos, estabilidad laboral para los contratados con más de un año de servicios o mejor aún con nombramiento, todo dentro de una jornada laboral de ocho horas diarias de trabajo de lunes a viernes y con 40 horas semanales y otros beneficios, contrastado con las 12 horas diarias, de lunes a domingo y feriados y la percepción solo de algunos de los beneficios mencionados, evidentemente, a los que actualmente laboran para las empresas intermediadoras y *services*, les convendría trabajar para la Administración Pública; sin embargo, dada las condiciones de política laboral de gobierno no es posible para estos trabajadores laborar en el sector público.

Desde la promulgación del Decreto Supremo N° 043-2006-PCM⁴² y la Ley N° 29245⁴³ el año 2008, las entidades públicas han tratado de reducir su escala jerárquica adoptando estructuras más horizontales, lo que ha generado que gran parte de ellas adopten la tercerización como un mecanismo de liberalización de obligaciones con el personal, especialmente en las áreas de servicios complementarios dentro del marco de aplicación del reglamento de la Ley N° 29245 y del D. Leg. N° 1038 que regula los servicios de tercerización y la Ley de Adquisiciones y Contrataciones del Estado⁴⁴.

Por otro lado, tal como se puede apreciar en los Cuadros N° 62, 63 y 64 del Anexo N° 03, del total del presupuesto asignado por las entidades públicas (ESSALUD, EPSASA, UNSCH) para la contrata de los servicios tercerizados (vigilancia y limpieza) sólo se destina en forma de remuneraciones en promedio 53.33% de éste presupuesto, quedando el 46.67% para cubrir algunos gastos como uniformes, armamento, seguro y gran parte como utilidades de las *services*, quedando así demostrado la sub-hipótesis N° 02 que afirma: “*La intermediación laboral redujo sustancialmente los niveles de ingresos de los trabajadores del sector privado respecto de los ingresos que se percibían o perciben bajo el régimen público*”.

Respecto de los trabajadores de las empresas que prestan servicios en las *Services*, 80% son varones y 70% tienen entre 26 y 40 años de edad, o sea son adultos-jóvenes los que mayormente laboran en las empresas prestadoras de servicios. Por otro lado, el 97% de los encuestados no tiene ninguna profesión, de los cuales el 95% no ingresó ni estudió en una universidad, lo cual nos indica que, la PEA que no ha tenido oportunidad de continuar sus estudios superiores y alcanzar alguna capacitación especializada es la población que generalmente encuentra una oportunidad de empleo en las *Services*. De todos estos trabajadores el 75% tiene contrato a plazo definido u obra determinada,

⁴² “Aprueban Lineamientos para la elaboración y aprobación del Reglamento de Organización y Funciones por parte de las entidades de la Administración Pública”. D.S.N° 043-2006-PCM. 26-07-2006

⁴³ Ley que regula la tercerización laboral

⁴⁴ “Ley de Adquisiciones y Contrataciones del Estado” D.L. N° 1017 y su Reglamento aprobado por D.S. N° 184-2008-EF.

de los cuales el 50% tiene menos de un año de servicios y 91% dice estar laborando para la empresa entre 1 a 5 años. En cuanto a remuneraciones, el 86% percibe una remuneración menor a S/ 1000 nuevos soles, recibiendo sólo el 10% de los trabajadores bonificación por escolaridad. Asimismo, el 78% de los trabajadores refiere tener un día de descanso semanal y 22% de los estos dice no tener ningún tipo de descanso semanal. En relación a las vacaciones anuales 60% de los trabajadores de la EPSASA dicen tener sólo 15 días de vacaciones anuales. 37% de los trabajadores de otras empresas dicen tener 30 días de descanso anual y 49% manifiesta no tener vacaciones anuales.

Al respecto, el Artículo 25 de la *Constitución Política del Perú sobre Jornada ordinaria de trabajo* dice: “Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio” a esto hay que añadir que todos los trabajadores que laboran bajo el régimen laboral general de la actividad privada, se encuentran sujetos al ámbito de aplicación de lo dispuesto en el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 713⁴⁵ que les concede derecho a 30 días de vacaciones remuneradas al término de un año completo de labores, teniendo un tratamiento especial los que están sujetos al Régimen Laboral Especial de las MYPES, aprobado por el *Dec. Leg. 1086 “Decreto legislativo que aprueba la ley de promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de la Micro y Pequeña empresa y del acceso al empleo decente”*, según la cual tiene derecho a 15 días de vacaciones (artículo 48). En la encuesta, el 63% de los trabajadores manifiestan que reciben un Sueldo Base y el 81% de los trabajadores dice no tener más incentivos que la remuneración convenida con su empleador, lo cual valida la sub-hipótesis N° 01 que dice: “*La flexibilización laboral provocó la pérdida total, en algunos casos, y la pérdida parcial en otros, de ciertos beneficios laborales de los que gozaban los trabajadores en condición de empleados públicos hasta antes de la promulgación del Dec. Leg. N° 728 que los convirtió en empleados tercerizados*”.

⁴⁵ Reglamento del Dec. Leg. N° 713 Sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. DSN°012-92-TR del 03-12-92

4.1. Análisis de la asociación de variables y resumen de las apreciaciones relevantes.

Información:

Según la información obtenida en los Cuadros N° 31 y 36 Asignación Familiar-Convenios colectivos, en casi todas las entidades, (salvo ESSALUD 11%); el 100% de los trabajadores manifiestan no tener convenios colectivos, sin embargo, sólo el 66% dice percibir Asignación Familiar. Esto se corrobora mejor con la información obtenida en los Cuadros N° 30 donde más del 52% de los trabajadores son casados, convivientes o viudos. A esto se agrega la información del Cuadro N° 21 que dice que el 74% de los trabajadores tiene uno o más hijos, es decir tienen responsabilidad familiar.

Análisis:

Según la Ley N° 25129 *“los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por todo concepto de asignación familiar”* señala:

Artículo 1.- A partir de la vigencia de la presente Ley, los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por todo concepto de Asignación Familiar.

Artículo 2.- Tienen derecho a percibir esta asignación los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años. En el caso de que el hijo al cumplir la mayoría de edad se encuentre efectuando estudios superiores o universitarios, este beneficio se extenderá hasta que termine dichos estudios, hasta un máximo de 6 años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad.

Asimismo, el reglamento⁴⁶ de la Ley señala:

Artículo 2.- Se encuentran comprendidos en los alcances del beneficio a que se contrae la Ley 25129, los trabajadores sujetos al régimen laboral de la

⁴⁶ Decreto Supremo N° 035-90-TR 21/12/1989

actividad privada cuyas remuneraciones no se regulen por negociación colectiva, cualquiera que fuere su fecha de ingreso.

Artículo 3.- La Asignación Familiar establecida por la Ley tiene el carácter y naturaleza remunerativa.

Artículo 5.- Son requisitos para tener derecho a percibir la asignación familiar, tener vínculo laboral vigente y mantener a su cargo uno o más hijos menores de dieciocho años.

Información:

En el Cuadro N° 37 se puede apreciar que los trabajadores, salvo los de la empresa SILSA, laboran 84 horas/semana, que incluye labores diarias de 12 horas y un día a la semana de 24 horas para tener derecho a un día de descanso semanal.

En el Cuadro N° 38 se evidencia que los trabajadores en ESSALUD y Ministerio Público laboran seis días a la semana, mientras que en la EPSASA y la UNSCH dicen laborar siete días a la semana. Por otro lado, en el Cuadro N° 49, en promedio, el 24% de los encuestados dicen laborar 08 horas/día, el 75% dicen laborar 12 horas/día y el sólo el 1% menciona laborar más de 12 horas/al día. Esto se corrobora con la información del Cuadro N° 39 que dice que, en promedio, el 23% de los trabajadores laboran 48 horas/semana. 49% 72 horas/semana y el restante 28% dice laborar más de 72 horas/semana. En el Cuadro N° 31 se aprecia que el 33% de los trabajadores dice recibir pago por horas extras.

Análisis:

El Artículo 25 de la Constitución Política del Perú sobre *Jornada ordinaria de trabajo* señala que La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo y, en caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo.

El Decreto Legislativo N° 854 “*Ley de Jornada de Trabajo, horario y Trabajo en Sobretiempo*”, establece que la jornada ordinaria de trabajo para

varones y mujeres mayores de edad es de 8 horas diarias o 48 horas a la semana.

Según el artículo N° 19 del Decreto Legislativo N° 910 "*Ley General de Inspección de Trabajo y Defensa del Trabajador*", señala que no pagar beneficios y derechos laborales de carácter irrenunciable, constituye una infracción administrativa de tercer grado.

Según el TUO del Decreto Legislativo N° 854, "*Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo*", modificado por Ley N° 27671, concordado con el D.S. N° 008-2002-TR.(Reglamento), señala:

Artículo 8.- "En los centros de trabajo en que las labores se organicen por turnos que comprenda jornadas en horario nocturno, éstos deberán, en lo posible, ser rotativos. El trabajador que labora en horario nocturno no podrá percibir una remuneración semanal, quincenal o mensual inferior a la remuneración mínima mensual vigente a la fecha de pago con una sobretasa del treinta y cinco por ciento (35%) de ésta". Se entiende por jornada nocturna el tiempo trabajado entre las 10:00 p.m. y 6:00 a.m.

Artículo 9.- El trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación. Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva.

La imposición del trabajo en sobretiempo será considerada infracción administrativa de tercer grado, de conformidad con el Decreto Legislativo N° 910, "*Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, y sus normas reglamentarias*". Igualmente, el empleador infractor deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente al 100% del valor de la hora extra, cuando éste demuestre que le fue impuesta.

Artículo 10.- El tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal se considera sobretiempo y se abona con un recargo a convenir, que para las dos primeras horas no podrá ser inferior al veinticinco por ciento (25%) por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes. (*)

(*) De conformidad con el Artículo 2 del D.S.N° 012-2002-TR, del 09-08-2002, la determinación de la cantidad de horas extras laboradas para efecto de la aplicación de las sobretasas, se calcula sobre el trabajo en sobretiempo que exceda la jornada diaria de trabajo.

CONCLUSIONES

1. Con la promulgación del Dec. Leg. 728 y otras normas concurrentes, la flexibilización laboral propició el desarrollo de la intermediación y tercerización del empleo en el sector público, trayendo como consecuencias inmediatas la deslaborización y precarización del empleo.
2. Laborar para las empresas prestadoras de servicios que intermedian la fuerza laboral en las entidades públicas de la ciudad de Ayacucho, ha traído como consecuencia la pérdida parcial de beneficios laborales tales como: derecho a la sindicalización, estabilidad laboral, hegemonía de los gremios sindicales, sistema de pensiones, contribución para la vivienda, acceso al sistema de seguridad social, contratos laborales con estabilidad laboral, jornadas laborales de ocho horas, permisos, licencias y vacaciones, entre otras.
3. Para las entidades públicas es muy conveniente contratar personal a través de las empresas prestadoras de servicios, pues los libera de la administración directa de éstos y así, soslayar el reconocimiento de ciertos beneficios laborales.
4. Los ingresos remunerativos que perciben los trabajadores de las *Service*, comparando con los que reciben los trabajadores de similar calificación en las entidades públicas en la ciudad de Ayacucho, están muy por debajo del promedio.
5. Por lo general, las *Services* prestadoras de servicios a las entidades públicas en la ciudad de Ayacucho, en promedio retienen el 46.67% del presupuesto recibido como utilidades brutas.

RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo debe de inspeccionar regularmente las relaciones laborales de los trabajadores tercerizados o intermediados, con la finalidad de aplicar las normas, cautelar los derechos de los trabajadores y fiscalizar la explotación de los mismos.
2. La tercerización laboral e intermediación laboral, deberían ser supervisados y regulados permanentemente a efectos de que las empresas privadas prestadoras de servicios perciban una rentabilidad razonable, sin perjudicar demasiado los ingresos y beneficios laborales de éstos.
3. Hay necesidad de regular la tercerización laboral para el Sector Público en el Perú, con la finalidad de que los recursos financieros del Estado beneficien más al trabajador tercerizado o intermediado y no al intermediario.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguiar, E. "(1997). Buenos Aires. " *La desocupación: algunas reflexiones sobre sus repercusiones psicosociales* ". Rev. De Ps. y Ps. de Grupo, t. XX, N° 1, 1.
- Arotoma C., Sixto. (2007). " *Tesis de Grado y metodología de investigación en organizaciones, mercado y sociedad* ". Ayacucho-Perú. DSG Vargas SRL.
- Beccaria, L. Y Néstor, L. (1996). Bs.As. " *Sin trabajo* ", Edición Unicef, Losada.
- Caballero Romero, Alejandro E. (2000). " *Metodología de la investigación científica* ". Edit. UDEGRAF. 1era- Edición
- Caldera, Rafael. " *Derecho del Trabajo* ". (1959). Buenos Aires. Editorial El Ateneo. 2da. Edición. 1er. Tomo.
- CIAT - Ministerio de Trabajo. (1991). Lima-Perú. " *Sistematización de la Legislación Laboral Peruana* ". Derecho Individual de Trabajo.
- Contreras M., Gregoria; Infanzón B., Maura (2002). *La flexibilización laboral y su influencia en el manejo empresarial en Ayacucho*. Tesis para obtener la licenciatura en Administración. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Escuela de Formación Profesional de Administración de Empresas. Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho.
- Elías Mantero, Fernando. (1999). Lima-Perú. " *Compensación por Tiempo de Servicios* ". Comentario Legislación-Jurisprudencia. Actualidad Laboral S.A.
- Fernández, Aturo. (2002). " *Flexibilización Laboral y crisis del Sindicalismo* ", Editorial Espacio.
- Figueroa, Adolfo. (1996). " *El Mercado laboral en América Latina* ". 1era. Edición
- García Toma, Víctor. (1998). Lima-Perú. " *Análisis Sistemático de la Constitución Peruana de 1993* ". Tomo I . Fondo de Desarrollo Editorial.

- Hernández Sampieri, R.; Fernández C.,C.; Baptista L.,Ma. Del Pilar. (2010). *“Metodología de la Investigación”*. México. Edit. McGraw Hill. 5ta. Edición.
- Javillier, Jean Claude (1995). *“Pragmatismo e Innovación en el Derecho del Trabajo”*. Revista Internacional del Trabajo.
- Jaramillo Baanante, Miguel, (2004). *“La Regulación del Mercado Laboral en Perú”*. Informe de Consultoría. Grupo de Análisis para el Desarrollo. Edic. GRADE. Proyecto CRECER-USAID.
- Lapouble Chero, Agustín. (1998). Cusco-Perú. *“Manual Teórico - Práctico de Derecho Individual del Trabajo”*. Doctrina-Legislación. Editorial Cultural Cusco S.A.
- Neves Mujica, Javier. (1999). *“Compendio de Legislación Laboral”*. Legislación &Jurisprudencia. Gaceta Jurídica Editores SRL.
- Otarola Peñaranda, Alberto. (1997). Lima. *“La Constitución Explicada”*. Editorial ICS Editores.
- Obregón Sevillano, Tulio. (1993). Lima 41-Perú. *“Manual del Sistema Privado de Pensiones y las AFP”*. Asesoría Laboral. Editorial Tinco S.A.
- Palomino R., Teodosio.(1999). Lima-Perú. *“Trabajadores de Confianza..?. Su situación Laboral”*. Editorial Juris Laboral
- Rojas Soriano, Raúl. (1987). México. *“Guía para realizar investigaciones sociales”*. Edit. Plaza y Janés.
- Rodríguez Piñero, Miguel.,(1980). Madrid. *“Interposición y Trabajo en contratas a través de la Jurisprudencia”*.
- Santa María Calderón, Luis. (1997). Trujillo-Perú. *“Legislación General del Trabajo”*. Editorial Normas Legales S.A.
- Schneider, Ben. (2004). *“Outsourcing: la Herramienta de Gestión que Revoluciona el Mundo de los Negocios”*. Bogotá-Colombia. Grupo Editorial NORMA.
- Yopez Del Castillo. (1991). *“Sindicalismo y Precarización del Empleo en el Perú”*. Editorial Buenos Aires.

PUBLICACIONES PERIODÍSTICAS

EL PERUANO

- **Morales Acosta, Alonso.** "*Alcances del Artículo 62° de la Constitución*". pp.B-5 02/10/96.
- **Figueroa Gutarra, Edwin.** "*Nuevas regulaciones en el trabajo de los profesionales*". pp. B-9 06/11/96.
- **Toledo Toribio, Omar.** "*Contrato de Suplencia, modalidad de Contratación actual*". Pp. B-9 03/04/96.
 - "Horas extras se calcularán de sueldo ordinario". Pp. B-5 02/10/96.
 - "Cambios en la Legislación Laboral. Comentarios por especialistas". pp. B-6 y B-7 09/10/96.
- **Serkovic Gónzales, Germán.** "*Los principios del Derecho Laboral*". pp. B-5 15/12/92
- **Canessa Montejó, Miguel.** "*Los Derechos Humanos Laborales*". pp. B-5 15/09/92.
- **Martínez Vegazo, Lucas.** "*Sindicatos y Medio Ambiente nada que ver*". pp B-15. "*El futuro de las relaciones capital y trabajo*". pp B-6 y B-7 - 21/02/94.

REVISTAS

- **Castillo Guzmán, Jorge.** "*Manual Práctico de Derecho Individual del Trabajo*". Revista del Estudio Caballero Bustamante. Asesoría Laboral 1999
- **Ramírez Ruiz, Ricaldi** (2007). "*A propósito de la intermediación y tercerización laboral*". Publicación: El Regional de Piura. 27-08-2007
- Publicaciones de la revista Caballero Bustamante.

NORMAS LEGALES:

- Congreso de la República. Ley de Fomento del Empleo. Decreto Legislativo N° 728, publicado el 08-11-1991. Por disposición Transitoria del Decreto Legislativo N° 855, publicada el 04-10-1996, se dispone la separación de la Ley de Fomento del Empleo en dos textos normativos denominados Ley de Formación y Promoción Laboral y Ley de Productividad y Competitividad Laboral: Lima, Perú. Diario El Peruano
- Gobierno Nacional. Ley de Formación y Promoción Laboral. TUO, aprobado por el Decreto Supremo N° 002-97-TR, publicado el 27-03-97. Lima, Perú. Diario El Peruano
- Gobierno Nacional. Ley de Productividad y Competitividad Laboral, TUO, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, publicado el 27-03-97. Lima, Perú. Diario El Peruano
- Ministerio de Trabajo. *Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores*. Ley 27626

FUENTES ELECTRÓNICAS

WEB SITE

- Chong, Alberto ; Galdo, José. (2003). Informe de Consultoría: “La regulación del Mercado Laboral en el Perú”. Recuperado de: www.grade.org.pe.
- Revista Jurídica Cajamarca (2001). Año II. Número 04. Julio-Setiembre. Cajamarca Perú. Recuperado de: [www.derechoycambiosocial.com/RJC/revista 4/ costos.htm](http://www.derechoycambiosocial.com/RJC/revista%204/costos.htm)
- Saavedra, Jaime; Maruyama, Eduardo (2000). Grupo de Análisis para el Desarrollo-GRADE-. Recuperado de: www.grade.org.pe.
- “Protección Social para la Equidad y el Crecimiento”. Recuperado de: https://www.google.com.pe/?gfe_rd=cr&ei=AeOnVOisAYja8geLyIG4Ag&gws_rd=ssl#q=saavedra+y+freije&start=10.
- Domingo Hernández, Celis. “Manual de Derecho laboral”. Recuperado de: www.monografias.com

Otras páginas electrónicas consultadas:

- www.mtps.gob.pe
- www.congreso.gob.pe.
- www.comercio.org.
- www.elperuano.org.
- www.monografias.com
- www.caballero Bustamante.com.pe

ANEXOS

Anexo N° 01

1. Ingresos de los trabajadores en el sector público⁴⁷

La remuneración es el principal incentivo por el cual los trabajadores ponen a disposición de la patronal su fuerza de trabajo. Así, la remuneración en el Derecho del trabajo evolucionó desde un único monto percibido por la labor efectuada, a la percepción de varios montos con dicho carácter, y que son conocidos en la doctrina como conceptos remunerativos.

Las remuneraciones en el Sector Público están compuestas por varios conceptos concedidos en función de varias causas o motivos. Muchas veces estos conceptos son producto de las condiciones específicas de la labor del Servidor, pero en ocasiones también del devenir político de nuestro país.

1.1. Estructura remunerativa en el sector público, regulados en el Decreto Legislativo N° 276

La remuneración de los funcionarios y servidores públicos estará constituida, de ordinario, por el haber básico, las bonificaciones y los beneficios.

No obstante, estos últimos no son los únicos conceptos que pueden formar parte de la estructura remunerativa de un trabajador del Sector Público, pues dependiendo de las particularidades de las labores inherentes a cada entidad, aquel puede percibir otras retribuciones. Por ejemplo, la bonificación consular, asignación por el servicio exterior, la asignación especial para docentes universitarios, el combustible a las FFAA y PNP, etc..

Los conceptos remunerativos que generalmente se otorgan a los servidores del Sector Público son los siguientes:

Resumen de: "Apuntes sobre la Remuneración en el Sector Público". Comentarios al Título II del Decreto Legislativo N° 276 por Gustavo Francisco QUISPE CHÁVEZ, Asesor legal de Soluciones laborales. SOLUCIONES LABORALES N° 32 / Agosto 2010. Recuperado de:

⁴⁷http://boletinderecho.upsjb.edu.pe/articulos/001_Informe_Principal_Agosto.pdf.

I. Haber básico

El haber básico se fija para los funcionarios de acuerdo con cada cargo, y para los servidores de acuerdo con cada nivel de carrera.

El haber básico de los funcionarios es fijado por cargos específicos escalonados en ocho (8) niveles; correspondiendo el nivel máximo al Presidente de la República. Mediante el D.S. N° 053-2009- PCM del 29 de agosto del 2009 se ha establecido de que el monto para el ejercicio 2010 será de S/. 2,600.00.

II. Bonificaciones

a. Bonificación personal

Corresponde a la antigüedad en el servicio y se computa por quinquenios. Se otorga a razón del 5% del haber básico por cada quinquenio.

b. Bonificación familiar

Este beneficio –al igual que la asignación familiar regulada para el sector privado– tiene relación con la carga familiar; y su finalidad es contribuir a la manutención de los menores hijos del servidor público. Por este motivo, no se relaciona con la prestación laboral misma, originándose en elementos externos a la relación laboral (la carga familiar del trabajador).

c. Bonificación diferencial

Esta remuneración especial se concede solo a los empleados de carrera, no a los funcionarios. Tiene como fin compensar a un servidor de carrera por el desempeño de un cargo que implique responsabilidad directiva; o compensar condiciones de trabajo excepcionales respecto del servicio común.

d. Bonificación por escolaridad

Fue implementada mediante el Decreto Supremo N° 001-2010-EF.

Cada año, la Ley de Presupuesto del Sector Público establece una bonificación por escolaridad a favor de los funcionarios y servidores

nombrados y contratados, obreros permanentes y eventuales del Sector Público, el personal de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, así como a los pensionistas a cargo del Estado.

Ahora bien, no existe una regulación específica sobre los requisitos para la bonificación por escolaridad y sobre quiénes la perciben, ya que su otorgamiento depende básicamente de la capacidad económica del Estado en cada año fiscal y su emisión coincide con la “campaña escolar” (enero a marzo de cada año).

e. Bono por desempeño

Los Ministerio del Interior, Público y el Poder Judicial tienen la potestad de otorgar un bono por desempeño por el cumplimiento de metas y objetivos institucionales, a favor del 10% del personal que presta servicios en la Policía Nacional del Perú, Poder Judicial y el Ministerio Público, respectivamente. El monto de los recursos a ser distribuido equivale al 1% de la planilla de remuneraciones anualizada y es otorgado en el mes de diciembre, en función de la evaluación, medición y calificación del desempeño de las respectivas dependencias.

f. Incentivos laborales - CAFAE

Son montos otorgados a los trabajadores por el Comité de Administración de Fondo de Asistencia y Estímulo - CAFAE, con un fin básicamente asistencial y de estímulo para el mejor desempeño de las funciones. Es requisito indispensable para la percepción de este incentivo que los trabajadores laboren un mínimo de 8 horas diarias, y se trata de un concepto sin carácter remunerativo.

III. Beneficios

a) Asignación por años de servicios

Es un monto equivalente a dos (2) remuneraciones mensuales totales que se otorga al servidor al cumplir veinticinco (25) años de servicios y tres (3) remuneraciones mensuales al cumplir treinta (30) años de servicios. Se otorga por única vez en cada caso.

b) Aguinaldo por Fiestas Patrias y Navidad

Al igual que la bonificación de escolaridad, la Ley de Presupuesto del Sector Público establece cada año a cuánto asciende este concepto; el que se otorga –por lo general– a favor de los funcionarios y servidores nombrados y contratados, obreros permanentes y eventuales del Sector Público, al personal de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, así como a los pensionistas a cargo del Estado. Es menester precisar también que no tendrán derecho al aguinaldo por Fiestas Patrias y Navidad, las personas que son contratadas bajo la modalidad de contratos administrativos de servicios - CAS o que prestan servicios bajo la modalidad de locación de servicios.

c) Compensación por tiempo de servicios

La compensación por tiempo de servicios (CTS) es un beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo, y que se rige en el Derecho Laboral Público por los artículos 54 del Decreto Legislativo N° 276 y 143 del Decreto Supremo N° 005-90-PCM. Se otorga al personal nombrado al término de su relación laboral con el Estado, y se determina en función de los años de servicios prestados debidamente reconocidos.

d) Horas extras

Desde hace varios años, las entidades públicas no se encuentran autorizadas para efectuar gastos por concepto de horas extras, independientemente del régimen laboral en el que se encuentren los trabajadores.

e) Dietas

Las dietas por participación y asistencia a directorios, u órganos equivalentes de empresas e instituciones no tienen naturaleza remuneratoria. Su monto es fijado por decreto supremo.

Anexo N° 02

2. Cambios en la legislación sobre costos y beneficios laborales⁴⁸

Cabe indicar que cuando se habla sobre “costos laborales” se alude al empleador, mientras cuando el mismo se ve desde la óptica del trabajador se llama “beneficios” o “derechos” y si a algunos de ellos se les observa desde la perspectiva del Estado se llaman “contribuciones” o “impuestos”.

Los costos a cargo del trabajador, en la actualidad son básicamente dos: contribuciones al Sistema Nacional de Pensiones e Impuesto a la Renta. Los costos laborales a cargo del empleador son aquellos desembolsos adicionales a la remuneración del carácter obligatorio, permanente y no administrativo que hace el empleador a cambio de la contratación de un trabajador.

Bajo este concepto no se admite como costos laborales por ejemplo al costo de romper un contrato (costo de despido) por tratarse de un costo asociado a errores de reclutamiento o selección de persona. Así mismo no se incorpora como costo laboral el reparto de utilidades por tratarse de un mecanismo de incentivos a la productividad de los trabajadores.

Para una mejor comprensión se ha clasificado los costos laborales en tres grandes grupos:

- Aportes, contribuciones e impuestos
- Otras formas de remuneración
- Previsiones para el cese que involucra únicamente la Compensación por Tiempo de servicios –CTS-

⁴⁸Referencias tomadas de: Chacaltana, Juan. “*Los Costos Laborales en el Perú*”. Documento preparado con auspicio de la OIT. Publicado en Tokman, Víctor; Martínez, Daniel. (eds.). “*Inseguridad laboral y Competitividad: modalidades de contratación*”. Lima OIT, 1999. Pp.205-284

2.1. Aportes, contribuciones e impuestos

Las remuneraciones brutas de los trabajadores han estado y están afectos a diferentes aportes, contribuciones e impuestos y entre las más importantes están a cargo de los empleadores: seguros de salud, seguro contra accidentes de trabajo, FONAVI (desactivado) y SENATI.

a. Seguros de Salud.-

En el caso de empleadores de trabajadores activos corresponde pagar por concepto de contribución al EsSalud el equivalente al 9% de la remuneración mensual del trabajador. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que de acuerdo con lo establecido por la Ley 28791, Ley que establece modificaciones a la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud-, (promulgado el 21-06-2006) vigente a partir del período tributario noviembre de 2006, el monto de la referida contribución no puede ser menor al 9% de la Remuneración Mínima Vital (9% de S/750.00 = S/ 67.50)⁴⁹.

En conjunto la cobertura obligatoria más la cobertura adicional conforman lo que las EPS ha denominado “Plan Base” y que la EPS deberá ofertar a todos los trabajadores y sus derecho habientes legales (cónyuge, hijos menores de edad e hijos discapacitados hasta los 25 años edad) por igual. Sin embargo, algunos trabajadores podrán, si lo desean, contratar también algunos “Beneficios adicionales” y eventualmente buscar asegurar a otros familiares (suegros, padres, etc.) conforme lo establecido en la Resolución N°071-2003-SEPS/CD

b. Pensiones.-

En el Perú existen dos sistemas previsionales, uno el Sistema Privado de Pensiones (SPP), cuya administración está a cargo de las Administradoras de Fondos Privados –AFP– (creadas en 1993 y supervisadas por la SBS) y la otra

⁴⁹ RMV 2014

el Sistema Nacional de Pensiones –SNP- que es un régimen pensionario del tipo de capitalización colectiva o sistema de reparto cuya administración está a cargo de un organismo del Estado, la Oficina de Normalización Previsional (ONP), en el cual los fondos de los trabajadores que pertenecen a este sistema forman parte de un fondo que sirve para pagar las pensiones de los asegurados, cuando corresponda. No hay una cuenta personal de aportes para cada trabajador.

En las AFPs el afiliado tiene una cuenta individual en el cual se deposita todos sus aportes periódicos, el descuento es aproximadamente 13% del sueldo bruto, incluyendo la comisión de la AFP, el seguro por invalidez y sobrevivencia y 10% de aporte obligatorio, no hay una pensión máxima, depende de cuánto se aporta y tampoco existe un tiempo mínimo de aportes y se puede heredar a los derecho habientes, si es que no se opta por una renta de tipo vitalicio. Adicionalmente también, se puede realizar aportes voluntarios con la finalidad de incrementar el saldo de su cuenta y mejorar su pensión en el futuro.

Por otro lado, en el SNP se tiene que aportar el 13% de la remuneración periódica bruta por un espacio no menor de 20 años como condición para recibir una pensión. Se recibe una pensión mientras el afiliado esté vivo, no hay herencia. La pensión máxima fijada es de S/.857,36.

c. Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo –SCTR-

Este seguro, de obligatoria contratación, fue instituido por la Ley N° 26790 - Modernización de la Seguridad Social en Salud- y Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 03-98-SA del 13 de abril de 1998.

El SCTR otorga coberturas por accidente de trabajo y enfermedad profesional a los trabajadores, empleados y obreros, siempre que sean afiliados regulares al Seguro Social de Salud y que laboren en un lugar en el que la entidad

empleadora realice las actividades de riesgo descritas en el Anexo 5 del Decreto Supremo N° 009-97-SA.

Son asegurados obligatorios del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, la totalidad de los trabajadores del centro de trabajo en el cual se desarrollan las actividades de riesgo previstas en el Anexo 5 del mencionado Decreto Supremo, sean empleados u obrero, sean eventuales, temporales o permanentes.

Esta cobertura sólo puede ser contratada por la Entidad Empleadora, a su libre elección, con cualquiera de las siguientes entidades:

- ESSALUD: Empresa Nacional de la Seguridad Social en el Perú
- EPS: Entidad Prestadora de Salud

d.FONAVI.-

El Fondo Nacional de Vivienda (actualmente desactiva) fue creado en 1979 con el propósito de constituir un fondo de fomento a la construcción de viviendas propias de los trabajadores dependientes e independientes voluntarios.

Este aporte que inicialmente era del orden de 5% (1% a cargo del trabajador y 4% a cargo del empleador) sufrió muchas modificaciones en cuanto a los montos de aportación y las limitaciones, finalmente por Decreto Ley N.º 25520, el Fondo Nacional de Vivienda (FONAVI) fue adscrito al Ministerio de la Presidencia, y por el artículo 5º de la Ley N.º 26969, se determinó la liquidación del Fondo Nacional de Vivienda (FONAVI).

e.SENATI.-

La Contribución al SENATI es una aportación creada por la Ley No. 26272, que genera en favor de las empresas industriales aportantes el beneficio del dictado de carreras técnicas a su personal para un mejor desempeño de sus

funciones y la formación de profesionales competentes en el desempeño de actividades productivas de tipo industrial. La contribución es de 0.75% y se aplica sobre el total de las remuneraciones de los trabajadores que laboren en las actividades gravadas.

f. Gratificaciones legales.-

Hasta diciembre de 1989, no existía disposición legal alguna que obligara a los empleadores a otorgar gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, a favor de los trabajadores, pues este simplemente era una “costumbre” originada en “un acto de liberalidad del empleador” y sólo eran obligatorias si de por medio existían pactos colectivos. Por costumbre este beneficio sólo se otorgaban a trabajadores estables y con contrato a plazo fijo y el monto dependía de la voluntad del empleador, pero usualmente era de un sueldo básico para los empleados o 30 jornales para los obreros y 40 jornales para los trabajadores de la construcción civil, por Ley.

A mediados de diciembre de 1989, las gratificaciones pasan a ser de ordinarias a legales por la Ley N° 25139 que disponía que los empleadores estuvieran obligados a otorgar a sus trabajadores dos gratificaciones al año (Fiestas Patrias y navidad). Esta norma establecía que se incluye a todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, incluidos los trabajadores modales.

En la actualidad⁵⁰ los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, tienen derecho a percibir dos gratificaciones en el año, una por Fiestas Patrias y otra por Navidad, de acuerdo con lo establecido por la Ley N° 27735 (28.05.02) y su Reglamento, D.S. N° 005-2002-TR (04.07.2002), modificado por la Fe de Erratas del 05.07.2002 y el D.S. N° 017-2002-TR (05.12.2002).

⁵⁰ Fuente: www.caballero Bustamante.com.pe

- **Trabajadores de microempresa:** no tienen derecho a gratificaciones.
- **Trabajadores de pequeña empresa:** les corresponde gratificaciones a razón de media remuneración.

g.Descansos remunerados.-

En noviembre de 1991, se promulgó el DL 713 mediante el cual se consolida la legislación sobre descansos remunerados: vacaciones, descanso semanal obligatorio y feriados no laborables.

h.Vacaciones.-

El descanso vacacional de 30 días calendarios percibiendo su remuneración habitual⁵¹, constituye un derecho del trabajador que en forma continua haya laborado durante un año⁵². Esto quiere decir que las vacaciones contribuyen con un 8.33% en términos directos en los costos relativos, lo cual no ha variado hasta la actualidad, no obstante, dado que las vacaciones tienen naturaleza remunerativa, también están afectas a todos los aportes y contribuciones sobre remuneraciones vigentes, las cuales si han variado y son diferentes según rama de actividad.

i. Descanso Semanal Obligatorio.-

De modo similar a las vacaciones los trabajadores tienen derecho al descanso semanal por un día a la semana (24 horas continuas) de preferencia el domingo, sin embargo, dado la naturaleza de la empresa esta puede ser otro día de la semana respetando la debida proporción. Los trabajadores que laboran en su día de descanso, sin sustituirlo por otro en la semana, tienen derecho a una compensación por la labor

⁵¹ Zavaleta, Roger. "Descansos remunerados". En Análisis Laboral. Enero de 1992

⁵² El récord es de 260 días para quienes trabajan 6 días a la semana y 210 para quienes trabajan 5 días a la semana. Si la duración del empleo fuese inferior a un año y no menor a un mes, el trabajador percibirá un dozavo de la remuneración vacacional por cada mes completo de labor efectiva y toda fracción adicional se considerará por treintavos.

efectuado con una sobretasa de 100%. La remuneración por el día de descanso es equivalente a una remuneración habitual diaria.

Considerando que este beneficio no ha variado hasta la actualidad el aporte directo en los costos laborales, resulta de dividir los 48 días de descanso al año sobre 360 días. Por tanto, equivale a 13.33%, porcentaje al que se le debe sumar las contribuciones, las cuales si han variado y son diferentes por rama de actividad.

j. Asignación Familiar.-

El monto de la asignación es equivalente al 10% de Sueldo Mínimo Vital (s/. 750 a enero de 2014) vigente en la oportunidad que corresponda el beneficio y su pago se abona bajo la misma modalidad con que se efectúa el pago de las remuneraciones de los trabajadores. Cabe indicar que para los trabajadores de la construcción civil este beneficio no es aplicable. Ellos en cambio tienen derecho legal a una “asignación familiar” que es un porcentaje.

k.Previsiones para el Cese: Compensación por Tiempo de Servicios – CTS.-

La Compensación por Tiempo de Servicios es un fondo de contingencia ante la eventualidad del despido, le corresponden a todo trabajador, como beneficio social, por el tiempo de servicio brindado a una empresa. El depósito, efectuado por la misma empresa, sirve como fondo previsor en caso de cese. Para el 2014 el CTS corresponde a una remuneración mensual por año.

En la actualidad en diferentes foros públicos se continúa discutiendo la intangibilidad de la CTS y la excesiva paternidad de la Ley que conlleva a la informalidad del empleo y los sobrecostos que impiden que siete de cada diez trabajadores no tengan un contrato de trabajo. La discusión respecto a si es conveniente incrementar o disminuir la libre disponibilidad del CTS tiene opiniones muy controvertidas.

2.1. Régimen Especial para el caso de Construcción Civil.-

En el caso de construcción civil, existe un régimen especial que determina un tratamiento específico en los que se refiere a sus derechos y beneficios. En la práctica, este régimen es aplicable sólo a obreros y no a los empleados. Algunas de estas diferencias son que tiene una tasa mayor de SAT en vista del mayor riesgo existente en esta actividad (4.5%) y en el caso de las gratificaciones, tienen derecho a 40 jornales, además de un día adicional por concepto de feriados no laborables, entre otros.

Cabe mencionar que existe también el Servicio Nacional de Capacitación – SENCICO- orientado a fomentar el aprendizaje, capacitación, especialización, reconversión, formación integral y calificación, categorización y certificación profesional de los trabajadores de la actividad de construcción en todos los niveles. Para ello, las empresas dedicadas a la industria de la construcción aportan una fracción de sus ingresos totales facturados. Es decir, a diferencia del SENATI, la aportación al SENCICO no es una fracción del salario, ni de acuerdo al número de trabajadores contratados sino más bien de acuerdo al ingreso total facturado. Debido a ello, no se puede considerar a esta aportación como un costo laboral. Más aún si se considera que el aporte es deducible de la renta neta de las empresas constructora para efectos del Impuesto a la Renta.

2.2. Régimen Especial para las Pequeñas Empresas.-

Hasta antes de la promulgación del D. Leg. 790 en 1991, ley llamada “Ley de Promoción de microempresas y Pequeñas Empresas” con las que se acuña en la terminología empresarial MYPES, la legislación sólo reconocía la existencia de la pequeña empresa. En el plano laboral estas pequeñas empresas debían aportar el 5% de sus ingresos mensuales por concepto de “Fomento a la pequeña empresa”. Este impuesto cubría las partidas de Seguridad Social,

Consejos Municipales y Fondo de Promoción de la Pequeña Empresa. Lo importante de esto es que este monto sustituía los aportes del empleador y del trabajador al Sistema Nacional de Pensiones y al régimen de Prestaciones de Salud del Seguro Social⁵³.

Con la promulgación del Decreto legislativo N° 705⁵⁴ –Dictan ley de Promoción de Micro Empresas y Pequeñas Empresas- del 05 de noviembre de 1991. En el plano laboral, se estableció que las pequeñas empresas sólo aportarían el 1% de sus ventas mensuales como único pago en reemplazo del Impuestos a la Renta (de la empresa), Impuesto al Patrimonio Empresarial, Impuesto General a las Ventas, Impuesto Selectivo al Consumo, SENATI, FONAVI (desactivado), IPSS (reemplazado por EsSalud), ITINTEC (Reemplazado por INDECOPI) y FOPEI (desactivado) que estaban a cargo del empleador o de los trabajadores.

Anexo N° 03 Cuadros estadísticos

Cuadro N° 56

Regímenes y/o modalidades de contrato laboral del personal que labora en las entidades

		EPSASA	ESSALUD	MIN.PÚBLICO	UNSCH
1	Magisterio nacional (Ley N°24029)				X
2	Docencia universitaria (Ley 23733)				X
3	Profesional de la salud (Ley N° 23536)				
4	Poder judicial (Dec.Leg. 612)				
5	Servicio diplomático (Dec.leg. 22150)				
6	Contraloría General de la República (D.S.N°209-90)				
7	Personal administrativo (Dec.Leg. N° 276)			X	X
8	Régimen Privado (Dec.Leg. 728)	X	X	X	X

Fuente: Elaboración propia (Ficha de encuesta N° 03)

⁵³ Las pequeñas empresas no estaban sujetas al régimen de Comunidad Laboral, ni obligadas a otorgar participación líquida o patrimonial a los trabajadores.

⁵⁴ Derogado por la Ley 27268 (promulgada el 26-05-2000); derogada a su vez por la Ley N° 28015, (03-07-2003); modificada y complementada por el Dec. Leg. N° 1086.

Cuadro N° 57

Naturaleza de la entidad

		EPSASA	ESSALUD	MIN.PÚBLICO	UNSCH
1	Organismo Público Descentralizado –OPD-		X		
2	Proyecto Especial				
3	Organismo autónomo			X	X
4	Entidad pública para-estatal	X			

Fuente: Elaboración propia (Ficha de encuesta N° 03)

Cuadro N° 58

Entidades públicas que demandan servicios de empresas privadas para la ejecución o prestación de algún servicio

		EPSASA	ESSALUD	MIN.PÚBLICO	UNSCH
1	Sí	X	X	X	X
2	No				

Cuadro N° 59

Tipo de servicios que demandan de las empresas privadas

		EPSASA	ESSALUD	MIN.PÚBLICO	UNSCH
1	Intermediación laboral		X		
2	Tercerización	X	X	X	X

Cuadro N° 60

Áreas o servicios que terceriza

	ÁREAS O SERVICIOS QUE TERCERIZA	ESVISAC	ELITSUR	SILSA	MORGAN
1	Servicios de consultoría para alta dirección	X		X	
2	Servicios de asesoría legal	X		X	
3	Servicios de auditoría contables y administrativas			X	
4	Servicios de planeamiento estratégico o prospectivo				
5	Elaboración de presupuestos participativos				
6	Elaboración de planes de desarrollo local o regional				
7	Elaboración de proyectos de inversión - SNIP-				
8	Elaboración de proyectos productivos				
9	Estudios o perfiles para obras				
10	Capacitación en temas de gestión gubernamental				
11	Servicios de prestación de seguridad para locales y personal	X	X		X
12	Servicios de mantenimiento de y limpieza de			X	

	locales				
13	Servicios de mantenimiento de áreas verdes (jardinería)			X	
14	Lavandería			X	
15	Otros (especificar)	(1)	(2)	(3)	

(1) Anfitriones, conductores, capacitación en seguridad

(2) (3) Conserjería, técnicos enfermeros

(3) Fuente: Elaboración propia (Ficha de encuesta N° 03)

Cuadro N° 61

Tipo de personal que labora en la empresa

Tipo de personal	ESVISAC	ELITSUR	SILSA	MORGAN
Profesional	2%	6%	20%	10%
Técnico			20%	14%
Auxiliar	98%	94%	60%	76%

Fuente: Elaboración propia (Ficha de encuesta N° 03)

CUADRO N° 62

CUADRO COMPARATIVO DE COSTOS REMUNERATIVOS ESSALUD-ESVISAC SERVICIO DE VIGILANCIA EN LA RED ASISTENCIAL ESSALUD-AYACUCHO

COD_SERV	DEPENDENCIA	CANT. ACTUAL AGENTES	COSTO UNITARIO PARA ESSALUD (Considerado para Presupuesto)	COSTO MENSUAL ESSALUD S/.	REMUNERACIÓN BRUTA QUE RECIBE EL TRABAJADOR TERCERIZADO	COSTO MENSUAL SERVICE S/.
	RED ASISTENCIAL AYACUCHO					
23060100	TURNO 12 HORAS DIURNO	32	3,519.18	112,613.76	1250	40000
23060200	TURNO 12 HORAS NOCTURNO	34	4,091.98	139,127.32	1350	45900
23080000	SUPERVISOR DIURNO	1	5,048.25	5,048.25	1550	1550
23080010	SUPERVISOR NOCTURNO	1	5,964.76	5,964.76	1650	1650
		68		262,754.09		89100

Diferencia 173,654.09

Fuente: Oficina de Presupuesto ESSALUD-Lima y ESVISAC-AYAC.
Elaboración propia

CUADRO N° 63

CUADRO COMPARATIVO DE COSTOS REMUNERATIVOS EPSASA-ELITSUR SERVICIO DE VIGILANCIA Y LIMPIEZA EPSASA-AYACUCHO

COD_SERV	DEPENDENCIA	CANT. ACTUAL AGENTES	COSTO PROMEDIO UNITARIO PARA LA EPSASA (Considerado para Presupuesto)	COSTO MENSUAL EPSASA S/.	REMUNERACIÓN BRUTA PROMEDIO QUE RECIBE EL TRABAJADOR TERCERIZADO	COSTO MENSUAL SERVICE S/.	GRATIFIC. FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD
	EPSASA-AYACUCHO						
OFIC. CENTRAL	01 DIURNO/02 NOCTURNO	3	1,984.70	5,954.10	950	2850	400
	LIMPIEZA (08 horas/día)	2	2,019.58	4,039.16	750	1500	375
TOTORA	02 DIURNOS/03 NOCTURNO	5	1,984.70	9,923.50	950	4750	400
ALMACEN LIBERT.	01 DIURNO/01 NOCTURNO	2	1,984.70	3,969.40	950	1900	400
QUICAPATA	01 DIURNO/01 NOCTURNO	2	1,984.70	3,969.40	950	1900	400
HUATATAS	01 DIURNO/01 NOCTURNO	2	1,984.70	3,969.40	950	1900	400
U.O.HUANTA	01 DIURNO/01 NOCTURNO	2	2,315.48	4,630.96		0	400
		18		36,455.92		14800	2775

Diferencia 18,880.92

Fuente: Unidad de Bienestar Social EPSASA-AYACUCHO.

Elaboración propia

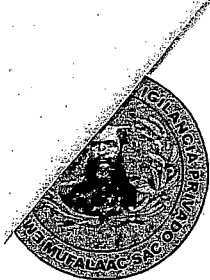
CUADRO N° 64

CUADRO COMPARATIVO DE COSTOS REMUNERATIVOS UNSCH-JLSRL⁵⁵ SERVICIO DE VIGILANCIA UNSCH-AYACUCHO

COD_SERV	DEPENDENCIA	CANT. ACTUAL AGENTES	COSTO PROMEDIO UNITARIO PARA LA UNSCH (Considerado para Presupuesto)	COSTO MENSUAL UNSCH S/.	REMUNERACIÓN BRUTA PROMEDIO QUE RECIBE EL TRABAJADOR TERCERIZADO	COSTO MENSUAL SERVICE S/.
	UNSCH-AYACUCHO					
OFICINAS, FUNDOS Y MÓDULO UNIVERSITARIO	TURNO 12 HRS DIURNO	21	1941.17	40,764.57	800	16800
	TURNO 12 HRS NOCTURNO	23	1941.18	44,647.14	850	19550
		44		85,411.71		36350
Diferencia						49,061.71

Fuente: Oficina General de Abastecimientos UNSCH
Elaboración propia. Empresa prestadora de servicio de vigilancia para el periodo
2013-2014

⁵⁵ JLSRL es la empresa locadora de los servicios de vigilancia por el periodo junio 2012- junio 2013. En adelante es la empresas ELITSUR. Ver Anexo N°



MULTISERVICIOS FUERZAS ARMADAS DE LICENCIADOS "ANDRÉS AVELINO CÁCERES"

MUFALAAC.SAC. EMPRESA DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA PRIVADA

RUC: N° 20452719194

MODELO ESTRUCTURA DE COSTOS

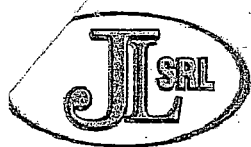
PARA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA EL MENSUAL PUESTO DE VIGILANCIA Y VOLANTE 24 HORAS, INCLUYEDO FERIADOS Y DOMINGOS.

Costo Mensual por Puesto	Costo Mensual por (1) CONSIGNAR PUESTO DE VIGILANCIA O VOLANTE Y EL TURNO CORRESPONDIENTE.	
	Vigilancia Turno Nocturno N° Puestos 01 Vigilantes	Vigilancia Turno Diurno N° Puestos 01 Vigilantes
REMUNERACIONES		
BASICA	750.00	750.00
HORAS EXTRAS	250.00	250.00
ASIGNACION FAMILIAR	75.00	75.00
BONIFICACION VACACIONES	83.40	83.40
GRATIFICACIONES (Julio y Diciembre)	166.70	166.70
FERIADOS NO LABORALES	33.34	33.34
VOLANTE	133.36	133.36
SUB TOTAL I	1,491.80	1,491.80
BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS		
ESSALUD (%)	134.30	134.30
CTS (%)	97.22	97.22
SUB TOTAL II	231.52	231.52
VESTUARIO, ARMAMENTO Y EQUIPOS		
UNIFORMES	100.00	100.00
ARMAMENTO	80.00	80.00
MATERIAL Y EQUIPO DE CONTROL (Detalle los equipos)	80.00	80.00
SUB TOTAL III	260.00	260.00
GASTOS GENERALES Y UTILIDAD		
Gastos Administrativos	400.00	400.00
Utilidad por Oper. Sist.	400.00	400.00
TOTAL MENSUAL (I+II+III)	2,783.32	2,783.32
IGV	501.00	501.00
COSTO TOTAL MENSUAL	S/. 3284.32	S/. 3284.32
TOTAL MENSUAL FACTURACION 24 HORAS X2 AGENTES VIGILANTES		6568.64 $\times 22 = 144,510.$

Ayacucho, 07 de abril del 2014.



MULTISERVICIOS FUERZAS ARMADAS
DE LICENCIADOS ANDRÉS AVELINO
CÁCERES MUFALAAC.S.A.C.
[Firma]
DNI. 28302242
GERENTE GENERAL



SEGURIDAD Y VIGILANCIA PRIVADA

RESOLUCIÓN DIRECTORAL Nº 4132-2012-DICSCAMEC-DCSP

ESTRUCTURA DE COSTOS - UNSCH

DESCRIPCION			Puesto de 12 Hrs Diurno de L/D.	Puesto de 12 Hrs Nocturno de L/D.
I. REMUNERACION				
a		Sueldo Básico	750.00	750.00
b		Asignación Familiar	75.00	75.00
c		Horas Extras (02 Horas al 25%)	203.13	203.13
d		Horas Extras (02 Horas al 35%)	219.38	219.38
e		Bonificación Nocturna	-	227.50
f		Volante / Descansero	166.33	196.67
g		Feriatos	41.58	49.17
h		Otros	-	-
SUB TOTAL RUBRO I			1,455.43	1,720.85
II. BENEFICIOS SOCIALES				
a		Vacaciones (Rubro I) 8.33%	121.24	143.35
b		Gratificaciones (Rubro I) 16.67%	242.62	286.86
c		C.T.S. (Rubro I + IIa + IIb) 9.72%	176.83	209.08
SUB TOTAL RUBRO II			540.69	639.29
III. LEYES SOCIALES				
a		ESSALUD (Rubro I + IIa + IIb) 9%	163.74	193.59
c		S.C.T.R. (Rubro I + IIa + IIb)	22.38	26.46
SUB TOTAL RUBRO III			186.12	220.05
TOTAL COSTO DE PERSONAL (I + II + III)			2,182.24	2,580.19
IV. GASTOS GENERALES				
a		Uniforme.	103.50	103.50
b		Implementos de seguridad.	109.50	109.50
c		Arma y Equipos de Comunicación	104.60	104.60
SUB TOTAL RUBRO III			208.10	208.10
V. GASTOS OPERATIVOS Y ADMINISTRATIVOS				
a		Supervisión	108.20	108.20
b		Administrativos	98.60	98.60
SUB TOTAL RUBRO III			206.80	206.80
VI. UTILIDAD				
a		Utilidad	185.60	185.60
SUB TOTAL RUBRO III			185.60	185.60
VII. VALOR TOTAL DEL SERVICIO			2,782.74	3,180.69
VIII. I.G.V. 18%			500.89	572.52
IX. PRECIO TOTAL MENSUAL DEL SERVICIO			3,283.63	3,753.21
Cant.	Descripción de Puestos		Precio Mensual	Precio Total 12 Meses
22	Puesto de 12 Horas Diurno de L/D		72,239.86	866,878.32
22	Puesto de 12 Horas Nocturno de L/D		82,570.62	990,847.44
44	TOTAL DEL SERVICIO		154,810.48	1,857,725.76



ESCALA DE REMUNERACIONES GRA Y Sedes Regionales (Afiliados a las AFPs. D.L.N° 25897)

Nivel	Categoría Remunerativa	Remuneración básica		Remun. ración reunific	Remuneración principal	TPH	Bonif. Diferencial D.S.N°235-87-	Refrigerio y movilidad	Bonif. Especial D.S.N°051-81-PCM	Asiganc. Excepcional D.L.N° 25897	Bonif. Espec. D.U.N° 37-84	Bonif. Espec. D.U.N° 090-90	Bonif. Espec. D.U.N° 073-97	Bonif. Espec. D.U.N° 011-89	Asignación especial D.S.N° 278-91-EF	T O T A L	Productividad CAFAE			
		D.S.026-89	D.U.N° 105-200														Sede GRA	Direcciones Regionales	Unidades Operativas	
Escala 11 (D.S.N° 051-91-PCM)																				
Funcionarios y Directivos																				
F7	61%	0.07		48.48	48.55	162.5	0.05	5	115.29		410	118.3	137.23	159.19		1154.11				
F6	52%	0.07	49.93	44.46	94.46	132.94	0.05	5	98.28		400	108.93	126.36	146.57		1112.59	2400	2200		
F5	47%	0.08	49.94	42.47	92.47	117.4	0.04	5	88.83		390	103.01	119.40	138.81		1054.85	2200	1900	2100	
F4	44%	0.06	49.94	40.47	90.47	108.87	0.04	5	83.16		380	98.82	114.83	132.97		1013.96	2000	1800	1900	
F3	39%	0.06	49.94	38.45	88.45	93.34	0.04	5	73.71		370	92.9	107.76	125		958.2	1700	1600	1700	
Escala 1 (D.S.N° 051-91-PCM)																		0		
F3		0.08	49.94	38.45	88.45		0.04	5	15.23		370	73.4	85.15	98.77	30	788.04	1700	1500	1400	
F2		0.06	49.94	36.47	86.47		0.04	5	14.54		360	80.98	93.93	108.98	90	839.92	1700	1500	1400	
F1		0.05	49.95	32	82		0.04	5	12.97		350	78.41	90.98	105.51	90	814.89	1700	1500	1400	
Profesional																		0		
P6	SPA	0.08	49.94	30.2	80.2		0.04	5	10.58	22.12	270	87.2	77.95	90.42	82	705.51	1600	1400	1400	
P5	SPB	0.08	49.94	30.04	80.04		0.04	5	10.53	28.33	354	84.84	74.98	86.98	75	780.54	1600	1400	1400	
P4	SPC	0.05	49.95	28.61	78.61		0.04	5	10.4	35.9	238	82.08	72.01	83.53	89	855.57	1600	1400	1400	
P3	SPD	0.05	49.95	28.18	78.18		0.04	5	10.28	41.48	222	59.52	89.04	80.08	84	830.8	1600	1400	1400	
P2	SPE	0.05	49.95	28.83	78.83		0.04	5	10.18	45.82	208	58.96	86.07	76.84	80	805.82	1600	1400	1400	
P1	SPF	0.04	49.98	27.83	77.83		0.03	5	9.89	51.11	190	54.4	83.1	73.2	58	580.88	1600	1400	1400	
Técnico																		0		
T6	STA	0.04	49.98	24.14	74.14		0.03	5	8.75	52.04	200	54.4	83.1	73.2	50	560.66				
T5	STB	0.04	49.98	23.95	73.95		0.03	5	8.7	57.28	195	53.8	82.18	72.12	45	572.88	1400	1200	1200	
T4	STC	0.04	49.98	23.82	73.82		0.03	5	8.66	62.45	190	52.8	81.25	71.05	40	565.08	1400	1200	1200	
T3	STD	0.03	49.97	23.67	73.67		0.02	5	8.61	67.66	185	52	80.32	69.97	35	557.25	1400	1200	1200	
T2	STE	0.03	49.97	23.52	73.52		0.02	5	8.57	72.86	180	51.2	58.39	68.89	30	549.45	1400	1200	1200	
T1	STF	0.03	49.97	23.35	73.35		0.02	5	8.51	73.09	175	50.4	58.46	67.82	30	541.85	1400	1200	1200	
Auxiliar																		0		
A8	SAA	0.03	49.97	23.36	73.36		0.02	5	8.52	63.07	195	52	60.32	69.97	30	557.26	1200	1000	1000	
A5	SAB	0.03	49.97	23.27	73.27		0.02	5	8.49	63.19	190	51.2	59.38	68.89	30	548.45	1200	1000	1000	
A4	SAC	0.02	49.98	23.19	73.19		0.01	5	8.48	63.32	185	50.4	58.46	67.82	30	541.89	1200	1000	1000	
A3	SAD	0.02	49.98	23.11	73.11		0.01	5	8.44	63.42	180	49.6	57.54	68.74	30	533.88	1200	1000	1000	
A2	SAE	0.01	49.99	23.03	73.03		0.01	5	8.41	63.54	175	48.8	56.61	65.67	30	528.07	1200	1000	1000	
A1	SAF	0.01	49.99	22.78	72.78		0.01	5	8.34	63.66	170	48	55.68	64.59	30	518.28	1200	1000	1000	

ESCALA REMUNERATIVA DE LA EPSASA AÑO 2012

PERSONAL CONTRATADO A PLAZO INDETERMINADO

Niveles Remunerativos	Nivel	Nomenclatura	Remuneración Bruta		Remuneración Básica		Asignación Unificada		Remunerac. Diferencial	
			mínimo	máximo	mínimo	máximo	mínimo	máximo	mínimo	máximo
Gerente General	D3	Gerente General	4,073.14	4,073.14	2,188.02	2,188.02	189.40	189.40	1,695.72	1,695.72
Gerentes de Línea y Apoyo	D2	Gerente de Línea y Apoyo	3,037.29	3,080.79	2,107.86	2,188.02	653.25	733.81	276.18	158.96
Gerente de Huanta	D1	Gerente Huanta	2,866.40	2,866.40	2,301.72	2,301.72	189.40	189.40	375.28	375.28
Auditor Interno	D1	Jefe de Control Interno	2,866.40	2,866.40	2,067.86	2,067.86	189.40	189.40	609.14	609.14
Profesional II	P2	Jefe de Oficina	2,738.00	2,738.00	2,526.72	2,526.72	189.40	189.40	21.88	21.88
Profesional II	P2	Jefe de Departamento	2,684.12	2,684.12	2,366.72	2,366.72	189.40	189.40	128.00	128.00
Profesional I	P1	Especialista en Oficina	2,416.12	2,416.12	2,226.72	2,226.72	189.40	189.40	0.00	0.00
Profesional I	P1	Jefe de Unidad	2,584.12	2,584.12	2,276.72	2,276.72	189.40	189.40	118.00	118.00
Profesional I	P1	Especialista en Departamento	2,366.12	2,623.38	2,176.72	1,990.27	189.40	633.11	0.00	0.00
Profesional I	P1	Especialista en Unidad	2,316.12	2,315.62	2,126.72	2,126.72	189.40	188.90	0.00	0.00
Técnico II	T2	Técnico	2,266.12	2,684.47	2,076.72	2,082.86	189.40	601.61	0.00	0.00
Técnico I	T1	Técnico	2,236.12	2,745.70	2,046.72	2,082.86	189.40	662.84	0.00	0.00
Obrero II	O2	Obrero	2,315.89	2,405.00	1,802.14	1,801.70	513.75	603.30	0.00	0.00
Obrero I	O1	Obrero	2,161.12	2,161.12	1,956.72	1,956.72	204.40	204.40	0.00	0.00

ESCALA REMUNERATIVA DE LA EPSASA AÑO 2012

PERSONAL CONTRATADO A PLAZO FIJO

Niveles Remunerativos	Nivel	Nomenclatura	Remuneración Bruta		Remuneración Básica		Asignación Unificada		Remunerac. Diferencial	
			mínimo	máximo	mínimo	máximo	mínimo	máximo	mínimo	máximo
Gerente General	D3	Gerente General	4,073.14	4,073.14	2,188.02	2,188.02	189.40	189.40	1,695.72	1,695.72
Gerentes de Línea y Apoyo	D2	Gerente de Línea y Apoyo	3,037.29	3,037.29	2,067.86	2,067.86	189.40	189.40	780.03	780.03
Gerente de Huanta	D1	Gerente Huanta	2,866.40	2,866.40	2,067.86	2,067.86	189.40	189.40	609.14	609.14
Auditor Interno	D1	Jefe de Control Interno	2,866.40	2,866.40	2,067.86	2,067.86	189.40	189.40	609.14	609.14
Profesional II	P2	Jefe de Oficina	2,516.12	2,516.12	2,326.72	2,326.72	189.40	189.40	0.00	0.00
Profesional II	P2	Jefe de Departamento	2,316.12	2,316.12	2,126.72	2,126.72	189.40	189.40	0.00	0.00
Profesional I	P1	Especialista en Oficina	2,316.12	2,316.12	2,126.72	2,126.72	189.40	189.40	0.00	0.00
Profesional I	P1	Jefe de Unidad	2,216.12	2,216.12	2,026.72	2,026.72	189.40	189.40	0.00	0.00
Profesional I	P1	Especialista en Departamento	2,116.12	2,116.12	1,926.72	1,926.72	189.40	189.40	0.00	0.00
Profesional I	P1	Especialista en Unidad	2,016.12	2,016.12	1,826.72	1,826.72	189.40	189.40	0.00	0.00
Técnico II	T2	Técnico	1,916.12	1,916.12	1,726.72	1,726.72	189.40	189.40	0.00	0.00
Técnico I	T1	Técnico	1,816.12	1,816.12	1,626.72	1,626.72	189.40	189.40	0.00	0.00
Obrero II	O2	Obrero	1,658.72	1,658.72	1,454.32	1,454.32	204.40	204.40	0.00	0.00
Obrero I	O1	Obrero	1,568.72	1,568.72	1,364.32	1,364.32	204.40	204.40	0.00	0.00

ESCALA DE REMUNERACIONES GRA Y Sedes Regionales (Afilados a las AFPs. D.L.N° 25897)

ESCALA DE REMUNERACIONES GRA Y SEDES REGIONALES (ANEXOS 1 Y 2 AL P.V. D.S.N° 23597)																	Productividad CAFAE			
Nivel	Categoría Remunerativa	Remuneración básica		Remunereación reunific	Remuneración principal	TPH	Bonif. Diferencial D.S.N°235-97-	Refrigerio y movilidad	Bonif. Especial D.S.N°051-91-PCM	Asiganc. Excepcional D.L.N° 25897	Bonif. Espec.D.U.N°0. 37-94	Bonif. Espec. D.U.N° 096-98	Bonif. Espec. D.U.N° 073-97	Bonif. Espec. D.U.N° 011-98	Aaigarción especial D.S.N° 276-91-EF	T O T A L	Sede GRA	Direcciones Regionales	Unidades Operativas	
		D.S.028-89-	D.U.N° 105-200																	
Escala 11 (D.S.N° 051-91-PCM)																				
Funcionarios y Directivos																				
F7	61%	0.07		48.48	48.55	182.5	0.05	5	115.29		410	118.3	137.23	159.19		1154.11				
F8	52%	0.07	49.93	44.46	94.46	132.84	0.05	5	98.28		400	108.93	126.38	146.57		1112.58	2400	2200		
F6	47%	0.08	49.94	42.47	82.47	117.4	0.04	5	88.83		390	103.01	119.48	138.81		1054.85	2200	1900	2100	
F4	44%	0.08	49.94	40.47	90.47	108.87	0.04	5	83.16		380	98.82	114.63	132.87		1013.96	2000	1800	1900	
F3	39%	0.06	49.94	36.45	86.45	93.34	0.04	5	73.71		370	92.9	107.76	125		958.2	1700	1600	1700	
Escala 1 (D.S.N° 051-91-PCM)																	0			
F3		0.06	49.94	36.45	86.45		0.04	5	15.23		370	73.4	85.15	98.77	30	788.04	1700	1500	1400	
F2		0.06	49.94	36.47	86.47		0.04	5	14.54		360	80.98	93.93	108.96	90	839.92	1700	1500	1400	
F1		0.05	49.95	32	82		0.04	5	12.97		350	78.41	90.98	105.51	90	814.88	1700	1500	1400	
Profesional																	0			
P8	SPA	0.06	49.94	30.2	80.2		0.04	5	10.58	22.12	270	87.2	77.95	90.42	82	705.51	1600	1400	1400	
P5	SPB	0.06	49.94	30.04	80.04		0.04	5	10.53	29.33	354	84.64	74.98	86.88	75	780.54	1600	1400	1400	
P4	SPC	0.05	49.95	28.61	79.61		0.04	5	10.4	35.8	238	82.08	72.01	83.53	69	655.57	1600	1400	1400	
P3	SPD	0.05	49.95	28.16	79.16		0.04	5	10.28	41.48	222	58.52	69.04	80.09	64	630.6	1600	1400	1400	
P2	SPE	0.05	49.95	28.63	78.63		0.04	5	10.10	45.92	208	58.98	66.07	78.64	60	605.82	1600	1400	1400	
P1	SPF	0.04	49.96	27.93	77.93		0.03	5	9.89	51.11	190	54.4	63.1	73.2	58	580.68	1600	1400	1400	
Técnico																	0			
T8	STA	0.04	49.96	24.14	74.14		0.03	5	8.75	52.04	200	54.4	63.1	73.2	50	580.68				
T5	STB	0.04	49.96	23.95	73.95		0.03	5	8.7	57.28	195	53.6	62.18	72.12	45	572.88	1400	1200	1200	
T4	STC	0.04	49.96	23.82	73.82		0.03	5	8.66	62.45	190	52.8	61.25	71.05	40	565.08	1400	1200	1200	
T3	STD	0.03	49.97	23.67	73.67		0.02	5	8.61	67.66	185	52	60.32	69.97	35	557.25	1400	1200	1200	
T2	STE	0.03	49.97	23.52	73.52		0.02	5	8.57	72.88	180	51.2	59.39	68.88	30	549.45	1400	1200	1200	
T1	STF	0.03	49.97	23.35	73.35		0.02	5	8.51	73.09	175	50.4	58.46	67.82	30	541.65	1400	1200	1200	
Auxiliar																	0			
A8	SAA	0.03	49.97	23.36	73.36		0.02	5	8.52	63.07	195	52	60.32	69.97	30	557.28	1200	1000	1000	
A5	SAB	0.03	49.97	23.27	73.27		0.02	5	8.49	63.19	190	51.2	59.39	68.88	30	549.45	1200	1000	1000	
A4	SAC	0.02	49.98	23.19	73.19		0.01	5	8.46	63.32	185	50.4	58.46	67.82	30	541.66	1200	1000	1000	
A3	SAQ	0.02	49.98	23.11	73.11		0.01	5	8.44	63.42	180	49.6	57.54	66.74	30	533.88	1200	1000	1000	
A2	SAE	0.01	49.99	23.03	73.03		0.01	5	8.41	63.54	175	49.6	56.61	65.67	30	525.07	1200	1000	1000	
A1	SAF	0.01	49.99	22.78	72.78		0.01	5	8.34	63.68	170	48	55.68	64.59	30	518.28	1200	1000	1000	

F4	1	0.06	40.47	197.07		530.00			118.41			141.76	164.44	190.75	49.94	100.00	50.00	50.00	100.00	1732.90
F3	1	0.06	38.45	172.09		520.00			118.41			135.84	157.58	182.79	49.94	100.00	50.00	50.00	100.00	1675.16
F2	1	0.06	36.47			510.00		90.00	118.41	5.01	9.00	123.03	142.72	165.55	49.94	100.00	50.00	50.00	100.00	1550.19
F1	1	0.05	32.00			500.00		80.00	118.41	5.01	9.00	119.12	138.17	160.28	49.95	100.00	50.00	50.00	100.00	1511.99
SPA	1	0.06	30.20			390.00	0.04	82.00	102.25	5.01	9.00	98.97	114.80	133.17	49.94	100.00	50.00	50.00	100.00	1315.44
SPB	1	0.06	30.04			374.00	0.04	75.00	102.25	5.01	9.00	95.26	110.51	128.19	49.94	100.00	50.00	50.00	100.00	1279.30
SPC	1	0.05	29.61			358.00	0.04	69.00	102.25	5.01	9.00	91.67	106.34	123.36	49.95	100.00	50.00	50.00	100.00	1244.28
SPD	1	0.05	29.16			342.00	0.04	64.00	102.25	5.01	9.00	88.24	102.36	118.74	49.95	100.00	50.00	50.00	100.00	1210.80
SPE	1	0.04	28.84		3.25	316.00	0.03	60.00	102.25	5.01	9.00	83.91	97.33	112.91	49.96	100.00	50.00	50.00	100.00	1168.53
SPF	1	0.04	27.93		8.16	310.00	0.03	56.00	102.25	5.01	9.00	82.95	96.22	111.61	49.96	100.00	50.00	50.00	100.00	1159.16
STA	1	0.04	24.14		7.95	300.00	0.03	50.00	88.96	5.01	9.00	77.62	90.04	104.45	49.96	100.00	50.00	50.00	100.00	1107.20
STB	1	0.04	23.95		13.14	295.00	0.03	45.00	88.96	5.01	9.00	76.82	89.11	103.37	49.96	100.00	50.00	50.00	100.00	1099.39
STC	1	0.04	23.82		25.92	290.00	0.03	40.00	86.12	5.01	9.00	76.79	89.08	103.33	49.96	100.00	50.00	50.00	100.00	1099.10
STD	1	0.03	23.67		31.08	285.00	0.02	35.00	86.12	5.01	9.00	75.99	88.15	102.25	49.97	100.00	50.00	50.00	100.00	1091.29
STE	1	0.03	23.52		36.23	280.00	0.02	30.00	86.12	5.01	9.00	75.19	87.22	101.17	49.97	100.00	50.00	50.00	100.00	1083.48
STF	1	0.03	23.35		36.40	275.00	0.02	30.00	86.12	5.01	9.00	74.39	86.29	100.10	49.97	100.00	50.00	50.00	100.00	1075.68
SAA	1	0.03	23.36		26.39	275.00	0.02	30.00	72.67	5.01	9.00	70.64	81.94	95.05	49.97	100.00	50.00	50.00	100.00	1039.08
SAB	1	0.03	23.27		26.48	270.00	0.02	30.00	72.67	5.01	9.00	69.84	81.01	93.97	49.97	100.00	50.00	50.00	100.00	1031.27
SAC	1	0.02	23.19		26.58	265.00	0.02	30.00	72.67	5.01	9.00	69.04	80.08	92.90	49.98	100.00	50.00	50.00	100.00	1023.49
SAD	1	0.02	23.11		26.66	260.00	0.01	30.00	72.67	5.01	9.00	68.24	79.16	91.82	49.98	100.00	50.00	50.00	100.00	1015.68
SAE	1	0.02	23.02		26.75	255.00	0.01	30.00	72.67	5.01	9.00	67.44	78.23	90.74	49.98	100.00	50.00	50.00	100.00	1007.87

ESCALA DE REMUNERACIONES UNSCH.

Anexo N°
Validación del cuestionario N° 03 por el método de Alpha de Cronbach mediante la Varianza de los Items

JUICIO DE EXPERTOS		ITEMS								SUMA DE ITEMS
		3	4	5	6	7	8	9	10	
	Sixto Arotoma C.	4	4	4	3	4	4	4	3	30
	Eusterio Oré Gutierrez	4	4	4	4	4	4	4	4	32
	Walter Ledesma Estrada	4	3	3	4	4	4	5	5	32
	Zomeli Valladares Rodríguez	5	5	4	4	5	5	4	5	37
	VAR.P	0,1875	0,5	0,19	0,19	0,19	0,19	0,19	0,69	2,31 St ² : 6,6875

PROCEDIMIENTO DE CÁLCULO
 DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO
 CON ALFA DE CRONBACH.

VARIANZA

$$S^2 = \frac{\sum (Xi - \bar{X})^2}{n}$$

ALFA DE CRONBACH

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[\frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

Donde:

K = Número de ítem

Si = Varianza del instrumento

St² = Varianza de la suma de los ítem

Resumen:

K :

Si :

St² :

Cálculo:

$$\alpha = \frac{I}{I-1} \left[1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

$$\alpha : 8/(8-1)(1-(2.31/6.6875))$$

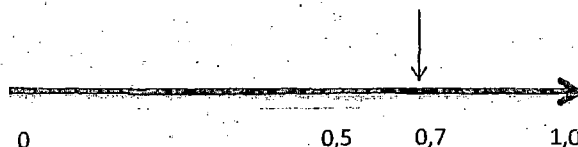
$$\alpha : 8/7(1-0.3454205)$$

$$\alpha : 1.1428571(0.6545795)$$

$$\alpha : 0,75$$

Interpretación:

Cuando el valor de alfa se aproxima a 1.0, mayor es la fiabilidad, por regla general cuando el valor de alfa es superior a 0.7 la fiabilidad del cuestionario es aceptable. En este caso alfa es igual a 0.75, por tanto, el cuestionario es fiable y válido.



Validación del cuestionario N° 04 por el método de Alpha de Cronbach mediante la Varianza de los Items

JUICIO DE EXPERTOS	3	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	SUMA DE ITEMS
	Sixto Arotoma C.	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	59
	Eustero Oré Gutierrez	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	66
	Walter Ledesma Estrada	4	3	3	4	4	3	3	5	5	3	4	5	3	3	3	58
	Zomell Valladares Rodríguez	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	68
VAR.P		0,188	0,5	0	0	0,188	0,25	0,188	0,188	0,5	0,188	0,688	0,688	0,5	0,188	0,5	4,75 St ² : 18,6875

PROCEDIMIENTO DE CÁLCULO
DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO
CON ALFA DE CRONBACH

Resumen:

K :
S_i :
St² :

Cálculo:

$$\alpha = \frac{I}{I-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{St^2} \right]$$

VARIANZA

$$S^2 = \frac{\sum (Xi - \bar{X})^2}{n}$$

ALFA DE CROMBACH

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[\frac{\sum S_i^2}{St^2} \right]$$

Donde:

K = Número de ítem

S_i = Varianza del instrumento

St² = Varianza de la suma de los ítem

$$\alpha : 16/(16-1)(1-4.75/18.6875)$$

$$\alpha : 1.066666(1-0.2541806)$$

$$\alpha : 1.066666(0.7458194)$$

$$\alpha : 0,80$$

Interpretación:

Cuando el valor de alfa se aproxima a 1.0, mayor es la fiabilidad, por regla general cuando el valor de alfa es superior a 0.7 la fiabilidad del cuestionario es aceptable. En este caso alfa es igual a 0.80, por tanto, el cuestionario es fiable y válido.

