



"Año del buen servicio al ciudadano"

INFORME N° 28 -2017-MTPE/2/14.1

Para : Juan Carlos Gutiérrez Azabache
Director General de Trabajo

De : Renato Sarzo Tamayo
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)

Fecha : 06 de marzo de 2017

Referencia : Hoja de Ruta N° 158119-2016-EXT
Oficio N° 496-2016-2017/CTSS-CR-op

1. ASUNTO

Opinión sobre el Proyecto de Ley N° 618/2016-CR, "Proyecto de Ley que regula derecho de igualdad en la remuneración de los trabajadores de las empresas tercerizadoras y a participar en las utilidades de las empresas principales".

2. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización
- Ley N° 27626, Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores
- Decreto Legislativo N° 677, Regulan la participación en la utilidad, gestión y propiedad de los trabajadores de las empresas que desarrollan actividades generadoras de Rentas de Tercera Categoría y que están sujetos al régimen laboral de la actividad privada.
- Decreto Legislativo 892, Regulan el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de Rentas de Tercera Categoría.
- Decreto Supremo N° 009-98-TR, Reglamento del Decreto Legislativo N° 892.

3. ANTECEDENTES

Mediante Oficio N° 496-2016-2017/CTSS-CR-op de fecha 05 de diciembre de 2016, el señor Congresista Hernando I. Cevallos Flores, Presidente de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República, solicitó la emisión de una opinión del Proyecto de Ley N° 618/2016-CR, "Proyecto de Ley que regula derecho de igualdad en la remuneración de los trabajadores de las empresas tercerizadoras y a participar en las utilidades de las empresas principales" (en adelante, el Proyecto de Ley).

4. ANÁLISIS

A. La redefinición de la igualdad en la relación de trabajo y el Proyecto de Ley





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

"Año del buen servicio al ciudadano"

La igualdad comprende la comparación de dos situaciones, y el otorgamiento de igual trato a situaciones que sean iguales o desigual trato a situaciones desiguales¹.

Por lo general, la igualdad en el Derecho del Trabajo ha sido enfocada desde el contractualismo bilateral, esto es, la idea de que los derechos y obligaciones se restringen solo a las dos partes de la relación de trabajo (empleador-trabajador). Desde esta perspectiva, la igualdad sólo garantiza al trabajador un trato equivalente respecto de otros que mantienen un vínculo laboral con su empleador.

No obstante ello, dicho esquema cambia con la descentralización productiva y la consecuente aparición de figuras como las de tercerización o intermediación. En dichas figuras, además del empleador (empresa contratista) y el trabajador de dicha empresa, se añade materialmente un actor más, al que le será brindado un servicio: la empresa usuaria.

Los nuevos esquemas mencionados conllevan a la necesidad de redefinición del principio de igualdad y de, a partir de ello, optimizar la eficacia de dicho principio en relaciones laborales triangulares, sobretudo en el ámbito remunerativo.

Ahora bien, dicho objetivo ha sido materia de algunos dispositivos normativos, como es la Ley N° 27626, Ley que regula la actividad de empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores, cuyo artículo 7 prevé lo siguiente:



"Artículo 7.- Derechos y beneficios laborales

Los trabajadores y socios trabajadores de las empresas de servicios y de las cooperativas gozan de los derechos y beneficios que corresponde a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Los trabajadores y socios trabajadores de las empresas de servicios o cooperativas, cuando fueren destacados a una empresa usuaria, tienen derecho durante dicho período de prestación de servicios a percibir las remuneraciones y condiciones de trabajo que la empresa usuaria otorga a sus trabajadores."

Como se observa, a nivel de la intermediación laboral, se determina que el personal de la empresa intermediadora que sea destacado a la empresa usuaria tendrá derecho por el período que dure la prestación de servicios a percibir las mismas remuneraciones y condiciones de trabajo que la empresa usuaria otorga a sus trabajadores. No obstante, no existe ninguna previsión legal similar para el caso de la tercerización de servicios; justo es este problema al que quiere apuntar a solucionar el Proyecto de Ley.

En el Proyecto de Ley se propone la modificación del inciso 1 del artículo 7 de la Ley N° 29245, que actualmente prevé la igualdad de derechos de los trabajadores contratados a plazo fijo con los contratados a tiempo indeterminado por su empleador. De esta manera, el Proyecto de Ley señala dos supuestos en los que los trabajadores de la empresa

¹ NEVES MUJICA, Javier. Los principios del Derecho del Trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. En: Tribunal Constitucional del Perú. Jurisprudencia y Doctrina Constitucional Laboral. Lima: Palestra, 2006, p. 339.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

"Año del buen servicio al ciudadano"

tercerizadora tendrían derecho a igual remuneración que los trabajadores de la empresa principal durante el periodo de desplazamiento: (i) cuando se realice un trabajo igual o (ii) cuando se realice un trabajo equivalente.

Al respecto, si bien el Proyecto de Ley tiene un fin legítimo al perseguir la vigencia del principio de igualdad y, a su vez, corregir la omisión del legislador sobre este tema en el caso de la tercerización de servicios, consideramos que la propuesta contiene algunas deficiencias.

En primer lugar, entendemos que el pago igual por "trabajo equivalente" operaría en defecto del primer supuesto. Es decir, para casos en los que no existiera un trabajo igual—esto es, un mismo puesto de trabajo o con funciones iguales— al realizado por el trabajador desplazado en la empresa usuaria.

Bajo dicha premisa, resaltamos que en el Proyecto de Ley no se define qué es lo que debe considerarse como "trabajo equivalente". Así, no se señala cuál sería la manera para determinar cuándo un trabajador de la empresa tercerizadora realiza un trabajo equivalente respecto de un trabajador de la empresa usuaria.

En atención a dichas consideraciones, sugerimos que, en vez de la terminología bajo comentario, sea utilizada una terminología que se encuentra contemplada en instrumentos internacionales y que cuenta con arraigo nacional a nivel doctrinario: el trabajo de igual valor. En ese sentido, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, norma con rango constitucional al ser un tratado que versa sobre derechos humanos², precisa que:

"Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a la de los hombres, con salario igual por trabajo igual; (...)"

Cabe resaltar que el trabajo de igual valor ha tenido un especial tratamiento en instrumentos internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), respecto de la igualdad de remuneración en el trabajo de hombres y mujeres. Entre dichos instrumentos, se encuentra el Convenio N° 100 de la OIT³, Convenio sobre la igualdad de remuneración, y la Recomendación N° 90 de la OIT, Recomendación sobre la igualdad de remuneración.

Pues bien, ante la ausencia de un trabajador de la empresa usuaria que realice la misma labor que el trabajador destacado, el principio de igualdad de remuneración exigirá la

² Así lo ha confirmado el Tribunal Constitucional en la sentencia de fecha 25 de abril de 2006 (f.j. 26). Recae en los expedientes N° 25-2005-Pi/TC y 26-2005-Pi/TC (acumulados).

³ El artículo 2 del Convenio N° 100 señala que: "1. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor."



"Año del buen servicio al ciudadano"

equiparación de las condiciones remunerativas por trabajo de igual valor, con lo cual le corresponderá al trabajador destacado un salario similar al percibido por el trabajador de la empresa usuaria cuando ambos realicen trabajos de igual valor.

Para la determinación del trabajo de igual valor, la doctrina⁴ ha señalado que deberían utilizarse criterios objetivos para determinar que dos trabajos que no son idénticos puedan ser comparados y catalogarse como trabajos de igual valor, entre dichos criterios se encuentran la dificultad de funciones, las competencias para el puesto, la calificación, las condiciones o circunstancias en las que se realiza el trabajo, el esfuerzo físico o mental demandado, la experiencia, el rendimiento, entre otros.

En segundo lugar, consideramos importante que el tratamiento señalado de forma precedente sea aplicable tanto al supuesto de tercerización, como al de intermediación. Ello en la medida que si bien existe una previsión legal para este último caso, dicha disposición resulta insuficiente al solo contemplar el supuesto de igualdad de remuneraciones cuando exista trabajo igual. Así, una propuesta de regulación como la contenida en el Proyecto de Ley bajo los términos descritos en el presente informe resultaría idónea para el caso de la intermediación laboral.

En conclusión, además de observar la igualdad de remuneración por trabajo igual, recomendamos que la igualdad de remuneración de los trabajadores destacados a las empresas usuarias respecto de los trabajadores de éstas sea definida a partir de la verificación de un trabajo de igual valor, tomando para ello criterios objetivos. Asimismo, la propuesta que sea adoptada por el Congreso debería ser también aplicable a la intermediación laboral; de lo contrario, se crearía nuevamente una diferenciación, que es justamente lo que se quiere eliminar.

B. Del derecho de preferencia en la contratación de los trabajadores de la contratista

En el Proyecto de Ley se propone la incorporación del inciso 6 al artículo 7 de la Ley N° 29245, en el cual se establecería que los trabajadores de las empresas tercerizadoras tendrían derecho a ser recontratados por estas para la realización de otras obras similares. Los trabajadores gozarían de esta contratación preferente por el plazo de dos años tras la terminación de sus contratos.

Asimismo, se propone un procedimiento para ello, por el cual la empresa tercerizadora tendría que comunicar la oportunidad de trabajo al trabajador, por carta notarial o por juez de paz en su defecto, en un plazo de 15 días hábiles antes del inicio de las nuevas obras. En caso el trabajador no manifestara su aceptación hasta cinco días antes de la fecha de incorporación, la empresa podría contratar a otro trabajador.

Sobre el particular, consideramos que el derecho de recontratación de los trabajadores implica una imposición a la parte empleadora que limitaría su derecho a la libre contratación, sin que se desprenda una motivación de esta propuesta en la Exposición de Motivos.

⁴ MEJÍA MADRID, Renato. La igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. En: Revista *Ius et veritas*, N° 37, 2008, pp. 129-130.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

"Año del buen servicio al ciudadano"

En efecto, la libertad de contratación garantiza una autodeterminación en la celebración de negocios jurídicos en dos planos: (i) para la celebración de un contrato y en la elección de los cocelebrantes y (ii) para elegir el contenido del contrato de común acuerdo⁵. Así, este derecho sería irrazonablemente limitado mediante el Proyecto de Ley, al cual no ha sido acompañado ninguna motivación sobre este extremo.

Por otro lado, la carga impuesta al empleador resulta excesiva, teniendo en cuenta que para cumplir con el procedimiento de comunicación el empleador debe avisar al trabajador mediante una carta notarial o, en defecto de este, por juez de paz. Ello implica un gasto de recursos temporales y económicos que no cuenta con justificación.

Asimismo, el procedimiento propuesto resulta inoperante para la finalidad de la contratación: el desarrollo de la obra para la que ha sido contratada la empresa tercerizadora. En efecto, de la propuesta se observa que el empleador únicamente contarla con cinco días para reclutar personal para cumplir con la obra o proyecto encargado cuando los trabajadores convocados no hayan manifestado su aceptación a la oferta realizada, plazo que es insuficiente para que el empleador pueda efectivamente encontrar personal para ocupar los puestos que fueron rechazados, teniendo en cuenta que el reclutamiento de personal involucra convocatorias, entrevistas, entre otras acciones.

En ese sentido, consideramos que el Proyecto de Ley es inviable en este extremo, al afectarse el derecho de libre contratación del empleador, imponiéndose un derecho de preferencia de sus ex trabajadores sin motivación alguna y con un procedimiento engorroso para ello, con plazos inoperativos que imposibilitan la contratación de otro personal de la empresa contratista.



C. La ampliación de la responsabilidad solidaria en el Proyecto de Ley

Actualmente, la responsabilidad solidaria de la empresa usuaria y la contratista sobre los beneficios sociales y obligaciones de seguridad social de los trabajadores desplazados dura un año desde finalizado el desplazamiento. Desde luego, la contratista, es decir, el empleador directo, mantiene su responsabilidad por el tiempo que dure la prescripción laboral (cuatro años de finalizada la relación laboral).

El Proyecto de Ley, a través de la modificación del artículo 9 de la Ley N° 29245, propone que el plazo en el que opera la responsabilidad solidaria (un año) sea ampliado a cuatro años.

Al respecto, en la Exposición de Motivos no se fundamenta la razón de dicha medida. Se requiere datos objetivos que expliquen la necesidad de la ampliación de la responsabilidad solidaria, por ejemplo, información sobre procesos judiciales, niveles de incumplimiento de obligaciones por parte de la empresa contratista, etc.

Al carecer de una adecuada justificación, consideramos que el Proyecto de Ley no resulta viable en este extremo.

⁵ Fundamento N° 26 de la sentencia recaída en el expediente N° 0008-2003-AI/TC.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

"Año del buen servicio al ciudadano"

D. La participación en las utilidades de la empresa usuaria como derecho de los trabajadores de la empresa contratista

A nivel constitucional, el derecho a la participación en las utilidades de los trabajadores se encuentra previsto en el artículo 29 de la Constitución Política, que señala que el Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa, así como otras formas de participación.

A nivel legal, la normativa que regula el derecho a la participación de utilidades se encuentra recogida en el Decreto Legislativo N° 892 y su reglamento, el Decreto Supremo N° 009-98-TR, así como en el Decreto Legislativo N° 677.

El reconocimiento del derecho a la participación en las utilidades se sustenta en que el trabajador, al ser parte integrante en la generación de la renta empresarial, tiene derecho a las ganancias que, como consecuencia de su trabajo, obtenga su empleadora. Así, a partir de dicho derecho, se logra que el trabajador pueda identificarse con su empleador a través de los resultados económicos.

Ahora bien, tomando en cuenta lo mencionado, observamos que en el Proyecto de Ley se propone la introducción de un inciso 5 al artículo 7 de la Ley N° 29245, el cual regularía el derecho de los trabajadores de la empresa contratista a participar en las utilidades de la empresa usuaria. Sobre ello, consideramos que dicha propuesta tiene asidero constitucional y es coherente con la razón y objetivo del derecho de participación en las utilidades.

Es coherente con la Constitución, debido a que en la segunda parte del artículo 29 del texto constitucional se establece que el Estado reconoce también otras formas de participación en las utilidades, como es el presente caso.

Asimismo, la propuesta es coherente con la razón y objetivo del derecho de participación en las utilidades, esto es, la distribución de las ganancias empresariales entre aquellos que contribuyeron a generarlas. Así, aun cuando los trabajadores desplazados no tienen un vínculo laboral con la empresa usuaria, contribuyen con los resultados económicos de ésta.

Sin perjuicio de lo mencionado, consideramos que, para su correcta operatividad, el Proyecto de Ley debe ser modificado respecto de los sujetos concretos que serían beneficiarios de la participación en las utilidades de la empresa usuaria.

En efecto, limitar el beneficio a los trabajadores desplazados podría conllevar a una segregación interna en la empresa contratista: i) aquellos que son desplazados a laborar en una empresa usuaria y ii) aquellos que no lo son. Inclusive, dentro del primer grupo, podrían establecerse discrecionalmente dos colectivos: los desplazados a empresas usuarias que producen elevadas utilidades y aquellos que son desplazados a empresas que no las producen en similar medida.

Dado que el ordenamiento jurídico otorga libertad absoluta al empleador (contratista) para decidir los desplazamientos y los no desplazamientos de sus trabajadores a las empresas usuarias, consideramos como potencial la segregación laboral antes indicada. En otras



"Año del buen servicio al ciudadano"

palabras, dependería de la pura voluntad de la contratista la posibilidad de que sus trabajadores perciban utilidades de la empresa usuaria. Si a esta situación le sumamos la conflictividad sindical existente en el contexto de tercerización e intermediación, el esquema de participación propuesto en el Proyecto de Ley podría generar conductas antisindicales.

Como solución a esta segregación, consideramos que sería factible la creación de un fondo común a donde sean dirigidos todos los importes por concepto de participación en las utilidades recibidos por la empresa contratista de las empresas usuarias a las que brinda servicios, de manera que la suma de la totalidad de los importes referidos sea distribuida de forma equitativa entre todos los trabajadores de la empresa contratista. De esta forma se erradicaría totalmente las posibles distorsiones mencionadas de forma precedente.

La fórmula legal referida no es nueva; tiene su antecedente en el Proyecto de Ley General del Trabajo, el cual señala lo siguiente:

"Los trabajadores que prestan servicios a una empresa usuaria a través de empresas de servicios de tercerización [e intermediación] tienen derecho a participar de las utilidades de aquella. A tal efecto, los días real y efectivamente trabajados por el personal destacado y el monto de sus remuneraciones serán comunicados por la empresa de servicios dentro del mes siguiente al término del ejercicio, para los efectos del respectivo cálculo.

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

La transferencia efectuada por la empresa usuaria constituye gasto deducible para ésta y no es renta imponible para la empresa de servicios.⁶

En conclusión, consideramos que la medida propuesta es viable, siempre que sea reformulada la fórmula legal planteada, puesto que mantener dicho esquema podría conllevar una serie de distorsiones que terminarían por desvirtuar el derecho y crear desigualdad entre los mismos trabajadores de la empresa contratista. Así, la totalidad de montos de participación en las utilidades de las empresas principales podrían ir a un fondo común que garantice que la repartición equitativa del beneficio.

E. La adecuación del ámbito de aplicación del Decreto Legislativo N° 892

En el Proyecto de Ley se propone la modificación del artículo 1 del Decreto Legislativo N° 892, que regula el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría. De esta manera, se adecua dicha norma a la propuesta analizada en el punto D del presente informe,

⁶ Artículo 218 del Proyecto de Ley General del Trabajo. Enlace web: http://www.mintra.gob.pe/LGT/informe_LGT_23_02_2011.pdf





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

"Año del buen servicio al ciudadano"

estableciendo que participarían de las utilidades de las empresas no sólo los trabajadores directos, sino también aquellos que les prestan servicios por medio de una tercerización o suministro de personal.

Sobre el particular, consideramos que, si bien dicha adecuación guarda coherencia con la propuesta anterior, el Proyecto de Ley resulta insuficiente al no regular criterios para el cálculo de la participación en las utilidades en el caso bajo análisis. En efecto, al ser el Decreto Legislativo N° 892 la norma especial que regula el cálculo de las utilidades, la modificación debería abarcar también otros aspectos fundamentales para su funcionamiento, tales como los criterios para el cálculo de la participación en las utilidades, el procedimiento para su otorgamiento en casos de tercerización e intermediación, entre otros.

De igual manera, dentro del ámbito de aplicación tendrían que ser introducidos expresamente los supuestos de intermediación que supongan un destaque de personal a la empresa usuaria a la que brindarán servicios, dado que en dichos casos ocurre lo mismo que en la tercerización, al contribuir los trabajadores de la empresa intermediadora también a la rentabilidad y generación de utilidades de la empresa usuaria. De esta forma se daría un trato igualitario a situaciones que son –en este aspecto– idénticas.



Siendo ello así, consideramos que la regulación propuesta contiene vacíos que requieren ser regulados para que la figura pueda operar correctamente, por lo cual –para su correcta evaluación– solicitamos se establezca la regulación complementaria sobre la materia. Asimismo, por un tema de igualdad, la intermediación laboral también tendría que ser incluida dentro del campo de aplicación de la participación en las utilidades de las empresas usuarias.

F. La eliminación del tope máximo para la participación en las utilidades y la consecuente disolución del Fondoempleo

En el Proyecto de Ley se propone la derogación del tercer párrafo del artículo 2 del Decreto Legislativo N° 892, que prevé que la participación de utilidades de los trabajadores tendrá como límite máximo el equivalente a 18 remuneraciones mensuales que se encuentren vigentes al cierre del ejercicio. De forma complementaria, se propone la derogación del artículo 3 de dicho dispositivo normativo, que establece que el remanente que resulta de la aplicación del referido tope máximo a la participación de utilidades de cada trabajador es destinado al financiamiento del Fondoempleo.

Al respecto, recalcamos que el Fondoempleo es una institución que tiene por finalidad financiar proyectos destinados a capacitar trabajadores y promover oportunidades de empleo sostenibles. En la actualidad, Fondoempleo plantea un sistema de elaboración de proyectos con la participación ciudadana, y su respectivo financiamiento mediante seis líneas: capacitación e inserción laboral; certificación de competencias laborales; promoción y fortalecimiento de emprendimientos juveniles; proyectos productivos sostenibles; fortalecimiento organizacional; y programa de becas.

A su vez, el artículo 8 del Decreto Supremo N° 009-98-TR señala que en caso existiera un excedente entre el monto destinado al Fondoempleo y 2200 Unidades Impositivas



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

"Año del buen servicio al ciudadano"

Tributarias, el exceso se destina al financiamiento de obras de infraestructura vial de alcance regional dentro de la región en la que se generó el recurso (artículo 8º).

Teniendo en cuenta lo mencionado, el Proyecto de Ley establece la eliminación del tope máximo de participación de utilidades de los trabajadores, con lo cual se suprime la fuente de financiamiento del Fondoempleo y, al mismo tiempo, se desfinancia la construcción de obras de infraestructura vial de los Gobiernos Regionales.

Pues bien, consideramos que la propuesta normativa de disolver el Fondoempleo no es adecuada, en la medida que actualmente viene sosteniendo una serie de proyectos relativos a su finalidad y, con mayor razón, si es que no se plantea qué organización cumplirá con las funciones que actualmente cumple Fondoempleo.

Así las cosas, el Proyecto de Ley podría plantear mecanismos alternativos a la propuesta de modificación planteada, como por ejemplo, incrementar el tope máximo de 18 remuneraciones para el cobro de las utilidades de los trabajadores y establecer fuentes de financiamiento complementarias para Fondoempleo.

G. CONCLUSIONES

- (i) El Proyecto de Ley es viable en la propuesta de introducir una disposición que establezca la igualdad de remuneraciones en la norma de tercerización, siempre que la fórmula legal utilice la denominación "trabajo de igual valor", en lugar de "trabajo equivalente". Igualmente, dicha fórmula debería ser también aplicable a la intermediación, con la finalidad de no crear nuevamente una diferenciación en el tratamiento de ambas figuras.
- (ii) El derecho de preferencia en la contratación, propuesto para el caso de trabajadores tercerizados, resulta inviable al constituir una afectación al derecho de libre contratación del empleador, sin que haya justificación alguna para tal restricción. Asimismo, la propuesta de procedimiento para comunicar la oferta de contratación resulta engorrosa y poco funcional para los fines del empleador.
- (iii) La ampliación a cuatro años de la responsabilidad solidaria de la empresa usuaria carece de sustento en el Proyecto de Ley. Una medida como la propuesta debiera estar precedida de información objetiva, como los niveles de incumplimientos laborales en contextos de tercerización, así como cifras relativas a procesos judiciales sobre la responsabilidad solidaria en la tercerización.
- (iv) La propuesta sobre extender el derecho de participación en las utilidades de la empresa principal a los trabajadores desplazados de la empresa contratista es viable, en atención a que tiene sustento constitucional y es una medida coherente respecto de la finalidad y razón del derecho de participación en las utilidades. No obstante, recomendamos que la fórmula legal planteada sea modificada, de forma que se garantice un reparto equitativo del beneficio entre todos los trabajadores de la contratista.





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

"Año del buen servicio al ciudadano"

- (v) La adecuación del Decreto Legislativo N° 892 debe ir acompañada con regulación complementaria que establezca bajo qué condiciones y criterios se realizará el reparto de utilidades de las empresas usuarias a los trabajadores de la contratista. De igual manera, dicho derecho también debe ser contemplado para el caso de la intermediación de servicios, al tratarse de supuestos –en este aspecto– iguales.
- (vi) Finalmente, consideramos inviable la propuesta respecto a la eliminación del tope máximo para la participación en las utilidades y disolución del Fondoempleo, puesto que –más allá de que no se observa ninguna justificación en la Exposición de Motivos – éste último organismo mantiene funciones relativas a la promoción del empleo, que no serían llevadas a cabo por ninguna otra entidad en el esquema propuesto. Asimismo, se desfinancia la construcción de obras de infraestructura vial de los Gobiernos Regionales.

En todo caso, si lo que en puridad se desea es incrementar el monto de la participación en las utilidades, el Proyecto de Ley podría proponer otras alternativas que, sin afectar la existencia de aquella organización, reporten un mayor ingreso económico a los trabajadores.

Atentamente,

RENATO SARZO TAMAYO
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)
Dirección General de Trabajo