

Peter Anders: Problema de comprensión

El presidente del Banco Central de Reserva, Julio Velarde, no pudo definir mejor las recientes restricciones a la Ley de Tercerización Laboral impuestas por el Ministerio de Trabajo: “es una forma muy pobre y básica de entender la economía de hoy y su dinámica”.

En una economía globalizada, donde prima una estructura donde se entrecruzan grandes, medianas, pequeñas y micro empresas que trabajan de manera complementaria y donde se estimula la especialización, la tercerización laboral es un mecanismo que permite la contratación de quienes son capaces de brindar la ejecución de una obra o un servicio puntual.

Esta tercera empresa es responsable de lo que produce, construye o brinda, por lo que asume la responsabilidad que ello supone. Se trata de una subcontratación o producción “descentralizada”.

Ello lleva a la existencia de empresas «flexibles» que, mediante la desintegración vertical del ciclo productivo, generan relaciones de trabajo a niveles inter empresariales, obteniéndose altos niveles de demanda interna y externa sobre la base de diferentes grupos de trabajadores.

¿Es malo este tipo de trabajo?

No, porque no solo permite la creación de más empresas dispuestas a brindar servicios específicos a otras compañías que prefieren enfocarse en una parte de su cadena productiva, sino también que la relación entre empresas que buscan tercerizar una parte de sus actividades y aquellas otras dispuestas a buscar que esta demanda se desarrolle no solo al interior de un país, sino entre países e incluso entre regiones a nivel mundial.

Antes de la pandemia de la COVID-19, las empresas buscaban flexibilizar sus operaciones a fin de ser más competitivas en un mundo donde había que encontrar un nicho en los mercados mundiales. **Con la crisis sanitaria y la subsiguiente crisis económica, esta necesidad se tornó urgente e imprescindible porque había que adecuar el tamaño del negocio y el costo de sus operaciones a las condiciones del mercado.**

Las medianas, pequeñas y micro empresas se desarrollaron ante esta demanda; es más, la especialización las convirtió en altamente competitivas. Ejemplos de lo beneficioso que puede ser este ciclo son los sectores de servicios, el inmobiliario, el transporte, entre otros.

En suma, la tercerización laboral *per se* no es mala, todo lo contrario. Tan no es mala que la propia Organización Internacional del Trabajo la considera como una de las nuevas formas de contratación, la cual obviamente debe cumplir con los derechos de los trabajadores.

Ya lo señaló la Comisión de Asuntos Laborales de la Cámara de Comercio de Lima: el principal motivo de la existencia de la

tercerización no es, como han dicho algunos, vulnerar los derechos de los trabajadores o afectar a los trabajadores, sino hacer que una actividad específica sea desarrollada por el que mejor sabe hacerlo.

Que haya –como en todo orden de cosas– quienes busquen aprovecharse de la ley, incumplirla y abusar de los trabajadores, no debe implicar de modo alguno que se pretenda eliminar la tercerización laboral.

Lo que corresponde por parte del Gobierno y específicamente del Ministerio de Trabajo, es llevar a cabo una adecuada, pronta y eficiente fiscalización, aplicando las más drásticas sanciones.

Se trata de perseguir el delito, no el mecanismo en sí que ha demostrado con creces que es eficiente para generar empleo formal, que contribuye a incrementar un tejido empresarial dinámico, que impulsa el crecimiento de las pequeñas y micro empresas y que ha generado trabajo formal para 150.000 peruanos, los que representan un 3% del empleo formal privado.

Eso es comprender la economía en su real dimensión. Lo otro es un problema de entendimiento.