

## SUBCONTRATACIÓN Y SINDICATOS

RAÚL G. SACO BARRIOS<sup>(1)</sup>

*Hoy día el hombre interviene en el proceso de la evolución, con un poder que no tenían los presocráticos, ni Aristóteles, ni los profetas de Oriente y de Occidente, ni Copérnico, ni Lutero, ni Descartes ni Maquiavelo. Por consiguiente, los juicios de valor deben dirigir el cambio tecnológico, porque sin estos el hombre se queda sin su humanidad y su necesidad de colaborar con la estructura del universo para darle significado, finalidad y dignidad a su existencia. No debemos perder el tiempo, ya que el cambio hoy día es más rápido que la existencia del hombre.*

*Ruth Nanda Anshen*

En los veinticinco años de vida de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (SPDTSS)<sup>(2)</sup>, han acontecido fenómenos y sucesos diversos que han afectado el Derecho del Trabajo; por ejemplo, el incremento del sector informal de la economía y el desarrollo de nuevas formas de organización del trabajo.

Las nuevas formas de organización del trabajo influyen sobre el movimiento sindical. Entre ellas, destaca la descentralización productiva o descentralización empresarial; y entre las distintas modalidades de esta, la subcontratación.

---

(1) Abogado. Profesor ordinario del Departamento Académico de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Profesor en la Academia de la Magistratura. Secretario de Biblioteca y Publicaciones de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. rgsaco@pucp.edu.pe

(2) La Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social fue constituida por escritura pública el 11 de agosto de 1985, suscrita por Luis Aparicio Valdez, Mario Pasco Cosmópolis y Róger Zavaleta Cruzado.

En el corto espacio que suele asignarse a los colaboradores en obras colectivas –y la presente no es una excepción–, nos interesa referir muy brevemente algunas consideraciones generales acerca de las implicancias que tiene la subcontratación sobre el movimiento sindical. Particularmente, la subcontratación que se realiza mediante el desplazamiento de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas a los centros de trabajo o establecimientos de las empresas contratantes.

## I. CONCEPTO Y PROBLEMÁTICA

Subcontratación es el “*Contrato que una empresa hace a otra para que realice determinados servicios, asignados originalmente a la primera*”<sup>(3)</sup>. O similarmente, la “*Operación mediante la cual un empresario, bajo su responsabilidad y control, encarga a otra persona la ejecución total o parcial de trabajos que se encuentran a su cargo*”<sup>(4)</sup>.

Ligadas a la subcontratación, se utilizan las expresiones contrata<sup>(5)</sup> y contratista<sup>(6)</sup>. También, subcontratista<sup>(7)</sup>.

Surgen, entonces, determinadas relaciones de subcontratación<sup>(8)</sup>. En tal entorno, la voz contratista alude al nexo entre dos empresas: una principal

(3) REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. *Diccionario de la lengua española*, 22ª edición, Madrid, Espasa, 2001.

(4) LAROUSSE. *Diccionario Enciclopédico*. Ediciones Larousse, México, 2011.

(5) “*Contrato que se hace con el Gobierno, con una corporación o con un particular, para ejecutar una obra material o prestar un servicio por precio o precios determinados*” (*Diccionario de la lengua española*, cit.).

(6) “*Persona que por contrata ejecuta una obra material o está encargada de un servicio para el Gobierno, para una corporación o para un particular*” (*Diccionario de la Lengua Española*, cit.).

(7) A decir de Mario Pasco Cosmópolis, “*La distinción entre contratistas y subcontratistas parecería un capricho semántico. Hay quienes sostienen que contratista solo puede ser el empleador ‘principal’, ya que celebra contrato con sus trabajadores, de lo que se colige que todo el que trabaja externamente sería subcontratista. En la otra ribera, hay quien sostiene exactamente lo contrario, al menos en apariencia: que el uso del prefijo ‘sub’ es inadecuado, porque ‘lo que hay, simplemente, es una contratación’*” (PASCO COSMÓPOLIS, Mario. “*Outsourcing, subcontratación e intermediación laboral*”. En: *Revista Jurídica Magistri et Doctores*. Unidad de Post Grado de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, año VIII, N° 2, diciembre de 2002, pp. 270-271).

(8) Elmer Arce Ortiz anota: “*En estas relaciones [de subcontratación empresarial], una empresa A, a la que llamaremos principal, decide despreocuparse de una unidad de su ciclo productivo y encarga a otra empresa B, a la que llamaremos contratista, la realización de una labor o la producción de un bien. De este modo, A encarga a otra empresa (B) la realización de una actividad o la prestación de un servicio*” (ARCE ORTIZ, Elmer. *Subcontratación entre empresas y relación de trabajo en el Perú*. Palestra Editores SAC, Lima, 2006, pp. 15-16). También: “*(...) la relación de encargo entre una empresa principal y una contratista, que subyace a toda subcontratación de servicios o*

que recibe una obra o ciertos bienes o servicios, y otra secundaria o circundante que la desarrolla o los produce o presta; al tiempo que subcontratista es quien se relaciona con un contratista para ejecutar parte de las labores que a este conciernen respecto a la empresa principal<sup>(9)</sup>.

Por la subcontratación, pues, una empresa contrata con otra la ejecución de determinadas actividades realizables para el desenvolvimiento de la operación empresarial. A aquella, se la puede denominar ‘empresa principal’; a esta, ‘empresa contratista’ o simplemente ‘contratista’. Para el desempeño de tales actividades, el contratista debe recurrir a su propia organización empresarial, efectuarlas con autonomía y por su cuenta y riesgo, responder por los resultados y valerse de sus propios trabajadores –a quienes dirige–, con sus equipos y demás infraestructura<sup>(10)</sup>.

El contratista puede realizar las actividades contratadas en sus propias instalaciones. En tal caso, el contratista es un proveedor más de la empresa principal. Por eso mismo, tal situación no despierta mayor interés.

Sin embargo, el contratista podría realizar las actividades contratadas con el desplazamiento de sus propios trabajadores a los centros de trabajo o establecimientos de la empresa principal. Tal situación sí acarrea importantes consecuencias, de singular interés en el ámbito del Derecho del Trabajo, en general, y de las relaciones laborales, en particular.

---

*actividades, se sustenta en un contrato de naturaleza civil o mercantil cuyo fundamento último se halla en la libertad de empresa (...). Lo que le ofrece la contratista a la empresa principal o usuaria son servicios prestados con sus propios trabajadores y sus propios medios de producción. La colaboración consiste en ocuparse de un servicio o una fase del proceso productivo de la empresa usuaria o principal” (ARCE ORTIZ, Elmer. Derecho individual del trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias, Palestra Editores SAC, Lima, 2013, p. 126).*

(9) Cfr. PASCO COSMÓPOLIS, Mario. Ob. cit., p. 271.

(10) Al respecto, Pasco Cosmópolis apunta: “Contratistas y subcontratistas rinden un servicio especializado y hasta sofisticado: no se limitan a proveer personal ni a supervisar de modo general la prestación del servicio, sino que asumen responsabilidad por el resultado, para lo cual tienen que aportar dirección técnica, equipos y bienes materiales” (loc. cit.). Y Arce Ortiz escribe: “Para que la contratista brinde un servicio a la empresa usuaria dentro de los márgenes legales, y no se confunda con una cesión ilícita de mano de obra, aquella deberá acreditar que tiene una organización empresarial real. Esto es, que cuenta con medios materiales y personales para cumplir con el servicio a favor de la empresa usuaria” (ARCE ORTIZ, Elmer. Derecho Individual ... Ob. cit., p. 126, nota 150). A su vez, el artículo 2 de la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización, establece: “Definición. 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”.

Desde nuestro punto de vista, tan especial situación ocasiona:

- Determinar quién es el verdadero empleador de los trabajadores desplazados. Esto para evitar situaciones de simulación o fraude y el no pago o disminución de las remuneraciones y beneficios económicos o sociales de aquellos<sup>(11)</sup>.
- Establecer qué tipo de actividades pueden ser subcontratadas: ¿pueden subcontratarse cualesquiera actividades de la empresa principal o esta debe reservarse necesariamente la ejecución de las actividades consustanciales o propias al giro del negocio? En similar contexto, ¿pueden subcontratarse todas las actividades de la empresa principal? Además, ¿cuánto tiempo puede durar la subcontratación?
- Fijar las responsabilidades imputables a la empresa principal y a las empresas contratistas respecto a los trabajadores de estas, en caso de incumplimiento de pago de remuneraciones y beneficios económicos o sociales, en caso de otorgamiento de condiciones de trabajo o en caso de ocurrencia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.
- Aclarar el ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores de las empresas contratistas. Por cuanto concierne al punto aquí tratado, esclarecer el ejercicio de la libertad sindical.

## II. CAUSAS DE LA SUBCONTRATACIÓN

---

Muy diversas causas originan la subcontratación.

Cuando menos, la subcontratación responde: a) a un cambio drástico en el modelo técnico-productivo (de la producción estandarizada y en serie se ha pasado a una producción flexible y a pedido), determinante de una separación entre funciones complejas (que acarrear la estabilidad, capacitación

---

(11) Plá Rodríguez alude a la “artificiosidad” del progresivo avance de la tercerización “impulsada por el propósito patronal de abatir costos y de eludir responsabilidades” (PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. “La descentralización empresarial y el Derecho del Trabajo.” En: AMEGLIO, Eduardo (Compilador), *Cuarenta y dos estudios sobre la descentralización empresarial y el Derecho del Trabajo*. Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 2000, p. 11). Al respecto, él alude a las formas “patológicas” –que “buscan eludir responsabilidades y bajar costos” por razones de índole laboral u organizativas, de carácter tributario o relacionadas con la seguridad social; que “solo se explican por el deseo de obtener ventajas o conveniencias”– y “ficticias” –en las que “lo que se busca a través del fraude o la maniobra, es eludir obligaciones”– de descentralización (ibídem, p. 17).

y polivalencia de quienes las ejecutan) y simples (que implican inestabilidad y baja calificación para quienes las realizan) en los procesos de trabajo y que atestigua la preferencia de las empresas por la especialización en actividades consideradas “estratégicas” o fundamentales para el negocio y la “externalización” de actividades “periféricas” o no directamente relacionadas con el núcleo central de este; b) a un cambio en la manera de organización del quehacer empresarial (existen hoy grupos de empresas integrados por firmas de distintas denominaciones o razones sociales); y c) a la desregulación de las relaciones de trabajo, en procura de una eliminación de “tiempos muertos” orientada a una reducción de costos laborales en fuerza de contar solo con los trabajadores requeridos en un momento y lugar dados<sup>(12)</sup>.

Américo Plá Rodríguez sintetiza las causas del fenómeno: a) causas económicas, “*que provienen de la globalización que lleva a extremar la competitividad dentro de un ánimo de incertidumbre*” –esta competitividad “*no se limita a buscar la reducción de los costos sino también a procurar la producción adecuada en el momento oportuno*”, “*just in time*”–; b) causas tecnológicas, “*porque el progreso técnico ha sido tan rico e importante que permite una producción más rápida y ajustada a los tamaños necesarios*” –“*Cada empresa en cada momento necesita hacer lo que le piden. Y para eso tienen que recurrir no solo a su instrumental y sus medios de producción, sino también a los de los colegas y colaboradores, que contribuyen con sus métodos, sus procedimientos, su personal especializado. En este campo tecnológico ha sido importantísimo el desarrollo informático que ha permitido no solo la transmisión instantánea de las informaciones y los conocimientos, sino también el planeamiento y la realización de diversas formas de colaboración y de acumulación de los esfuerzos de muchos empresarios de diversas ramas y tamaños*”–; c) factores organizativos –“*han empezado a valorarse las empresas medianas y pequeñas que han demostrado ser mucho más rápidas, ágiles y adaptables en múltiples ocasiones que las grandes empresas. Ello supone la múltiple colaboración de diversas empresas que con menos personal y un programa de acción más especializado, pueden actuar con mayor oportunidad y eficacia. Por eso, en esta época, la descentralización se ve facilitada y estimulada por la presencia de múltiples empresas que cada una en su esfera, puede contribuir a fomentar y potenciar el proceso. La experiencia ha demostrado que las unidades más pequeñas pueden ser más adecuadas para las múltiples conexiones y formas de cooperación*”–; y d) razones de orden laboral, dado que todo este proceso “*ha coincidido con*

---

(12) Cfr. ECHEVERRÍA, Magdalena. “Riesgos de los trabajadores subcontractados”. En: *Quinto Congreso Regional Americano de Relaciones de Trabajo. Dimensiones sociales de la globalización. Relaciones de Trabajo y Protección Social en los Procesos de Integración*. Tratados de Libre Comercio y el APEC, Emilio Morgado Valenzuela (editor), Santiago, 2005, pp. 114-115.

*un período de alta desocupación y de debilitamiento sindical” –no ha encontrado resistencia– y “es contemporáneo con el impulso flexibilizador que ha sido empujado por la mentalidad neo-liberal”<sup>(13)</sup>.*

La subcontratación es, pues, un medio útil para una gestión empresarial eficiente y racional.

Ello no obstante y al margen del móvil que pueda impulsar al empleador a utilizarla, la subcontratación implica por se resultados perniciosos para el sindicalismo<sup>(14)</sup>. En efecto, la subcontratación produce principalmente una especie de diáspora laboral: los trabajadores no aparecen incluidos en la nómina de la empresa principal sino repartidos en las de múltiples empresas contratistas y subcontratistas<sup>(15)</sup>. No es este el mejor ambiente para la constitución, organización y desenvolvimiento de organizaciones sindicales.

Por eso mismo, no debe suponerse a priori que toda subcontratación esconde siempre un acto o práctica antisindical<sup>(16)</sup> del empleador<sup>(17)</sup>. Claro que en ocasiones la subcontratación puede provenir de algún interés empresarial o de la inclinación de ciertos empleadores –y hasta de determinado sector de trabajadores<sup>(18)</sup>– por desarticular el movimiento sindical o, al me-

(13) Plá Rodríguez, Américo. Ob. cit., pp. 18-19.

(14) Cfr. UGAZ OLIVARES, Mauro. “La subcontratación y su repercusión en el ejercicio de la libertad de sindicación”. En: *Laborem*. N° 8, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, 2008, p. 339

(15) A decir de Mauro Ugaz Olivares, “Quizá la consecuencia más perjudicial de la subcontratación sea la rebaja de la planilla en la empresa principal, lo que irremediablemente quiebra la expectativa de un movimiento sindical consolidado dentro de ella” (loc. cit.).

(16) Acerca de la noción de acto antisindical o práctica antisindical, Óscar Ermida Uriarte explica que “algunos de los actos antisindicales derivan de legislaciones o actos estatales o aun de climas políticos que coartan o limitan la libertad sindical, directa o indirectamente. Otros son el producto de prácticas desleales, de actos de injerencia o de discriminación en el empleo. Y consecuentemente, la protección contra los actos o prácticas antisindicales, incluye toda medida tendiente a evitar, reparar o sancionar cualquier acto que perjudique indebidamente al trabajador o a las organizaciones sindicales en el ejercicio de la actividad sindical o a causa de ésta o que les niegue injustificadamente las facilidades o prerrogativas necesarias para el normal desarrollo de la acción colectiva” (Ermida Uriarte, Óscar. *La protección contra los actos antisindicales*. Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 1995, pp. 18-19).

(17) Plá Rodríguez, tras referir las causas de la descentralización reseñadas, anota: “Esto no quiere decir que todo este proceso descentralizador haya sido promovido con un propósito antilaboral” (PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. Ob. cit., p. 19); y agrega: “Más allá de que pueda haber estado en el ánimo de algún empleador debilitar al sindicato –o liberarse de él– el fenómeno es mucho más complejo como para condenarlo globalmente” (ibídem, p. 21). Ugaz Olivares apunta que la presencia de la subcontratación “no responde siempre a una intencionalidad nociva para los trabajadores”. (UGAZ OLIVARES, Mauro, loc. cit.).

(18) Magdalena Echeverría relieves que “La subcontratación produce una dualización entre los [trabajadores] ‘internos’ y los ‘externos’. Los primeros son beneficiarios de la nueva cultura organizacional y los segundos siguen en el marco de la empresa clásica taylorista: tradicional, jerárquica y autoritaria. Pero de todas formas los segundos son una amenaza para los primeros si sus demandas se

nos, por evitar o entorpecer el ejercicio de la libertad sindical con vistas a impedir o dificultar o reducir, tanto como sea posible, la constitución de cualesquiera organizaciones sindicales, la negociación colectiva en todo nivel y los conflictos de trabajo. En rigor, el uso de la subcontratación con fines antisindicales es groseramente desviado y perverso. Como tal, debe ser rechazado, resarcido y penado<sup>(19)</sup>.

Así planteadas las cosas, nos preguntamos ahora si debe permitirse la sindicación de los trabajadores de empresas contratistas y subcontratistas. De ser la respuesta afirmativa, concierne referir las soluciones pertinentes.

Como indica Plá Rodríguez, la descentralización acredita un serio inconveniente en el ámbito del Derecho Colectivo del Trabajo. En efecto, *“no es pensable la sindicalización de trabajadores convertidos en titulares de empresas unipersonales o distribuidos en numerosas pequeñas empresas. No es posible tampoco la negociación colectiva por rama, su propia dispersión física en locales distintos y pequeños –a veces en el propio domicilio– constituyen una forma de debilitamiento para cualquier eventual negociación posterior”*<sup>(20)</sup>.

Con relación a los problemas que plantea la tercerización al movimiento sindical, Óscar Ermida Uriarte y Natalia Colotuzzo refieren la desprotección de los trabajadores tercerizados (en cuanto a las condiciones de empleo y remuneración, en lo que respecta a la estabilidad laboral, en materia de salud

---

*pasan de límites aceptables”* (ECHEVERRÍA, Magdalena. Ob. cit., p. 115).

- (19) En el Perú, el artículo 4 del decreto ley 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (LRCT), dispone: *“El Estado, los empleadores y los representantes de uno y otros deberán abstenerse de toda clase de actos que tiendan a coactar, restringir o menoscabar, en cualquier forma, el derecho de sindicalización de los trabajadores, y de intervenir en modo alguno en la creación, administración o sostenimiento de las organizaciones sindicales que estos constituyen”*. Con arreglo al artículo 29, inciso a del texto único ordenado del decreto legislativo 728 (aprobado mediante el decreto supremo 3-97-TR del 21 de marzo de 1997), Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), es nulo el despido que tenga por motivo *“La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales”*. Según los artículos 31 y 39 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo (LGIT), y 25 de su Reglamento (aprobado mediante el Decreto Supremo N° 19-2006-TR del 28 de octubre de 2006), la afectación de la libertad sindical constituye una infracción administrativa muy grave sancionable con multa. Sobre la violación de la libertad de trabajo, el artículo 168, inciso 1 del Código Penal ordena: *“Será reprimido con pena privativa de libertad no mayor de dos años el que obliga a otro, mediante violencia o amenaza, a (...) integrar o no un sindicato”*.
- (20) PLÁ RODRÍGUEZ. Ob. cit., p. 20. Sobre el impacto de la subcontratación en la libertad de sindicación de los trabajadores de una empresa contratista, concretamente, Luciana Guerra Rodríguez señala: *“Los trabajadores de las contratistas enfrentan serias dificultades para organizarse colectivamente, pues en atención a la contratación temporal y a las condiciones precarias en las que generalmente prestan servicios, se encuentran sujetos a una alta rotación y dispersos en distintas empresas principales, siendo poco probable que exista entre ellos la comunidad de intereses necesaria para que decidan construir un sindicato”* (GUERRA RODRÍGUEZ, Luciana Carolina. “El impacto de la subcontratación en las relaciones colectivas de trabajo”. En: *Laborem*. N° 12. Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, 2013, p. 120).

y seguridad e higiene, en materia de seguridad social y en cuanto al derecho de sindicación)<sup>(21)</sup> y las dificultades específicas del movimiento sindical<sup>(22)</sup>. A propósito de la desprotección de los trabajadores tercerizados en cuanto al derecho de sindicación, afirman que estos “*En ocasiones han tratado de constituir sindicatos propios sufriendo, en muchos casos, una aguda represión, sobre todo en aquellas áreas de actividad donde pueden ser fácilmente sustituidos por otros trabajadores. La posibilidad de integrarse a los sindicatos que nuclean a los trabajadores permanentes, ‘titulares’ o de la empresa principal, puede enfrentar diverso tipo de dificultades, según el país, el sector de actividad y la empresa en cuestión*”<sup>(23)</sup>. Por cuanto atañe a las dificultades específicas del movimiento sindical, sostienen que “*Ante la referida desprotección del trabajador tercerizado, la acción sindical no siempre resulta exitosa, enfrentando distintas dificultades para cumplir adecuadamente su función de autotutela, protección colectiva o contrapoder. Hay, en primer lugar, un problema de estructura sindical (...). Paralelamente, no siempre –y esto al margen de la estructura del sindicato– hay una verdadera solidaridad entre los trabajadores ‘centrales’, y los tercerizados (...). Por lo demás y en un enfoque más ‘macro’, parece claro que la tercerización contribuye muchísimo a la segmentación de la fuerza de trabajo en su conjunto y por consecuencia, termina debilitando el poder sindical, que sigue reposando, entre otros factores, en la unidad y el número*”<sup>(24)</sup>.

### III. ¿DEBE PERMITIRSE LA SINDICACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS?

---

En primer lugar y según reconocen muy diversas disposiciones de la máxima jerarquía normativa<sup>(25)</sup>, recordemos que la libertad sindical es un derecho fundamental.

---

(21) ERMIDA URIARTE, Óscar y COLOTUZZO, Natalia. *Descentralización, tercerización, subcontratación*. OIT, Proyecto FSAL, Lima, 2009, pp. 69-73.

(22) *Ibidem*, pp. 73-74.

(23) *Ibidem*, p. 73.

(24) *Ibidem*, pp. 73-74.

(25) Al respecto y entre otros, puede verse: CANESSA MONTEJO, Miguel. *Los derechos humanos laborales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo* (OIT). Programa Laboral de Desarrollo (Plades) – Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 2007. ERMIDA URIARTE, Óscar. *Sindicatos en libertad sindical*. Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 1985, pp. 11-22. RODRÍGUEZ BRIGNARDELLO, J. Hugo. *Los derechos laborales en la dimensión de los derechos humanos*, Centro de Asesoría Legal CEAL, Lima, 1989, p. 20 y ss. VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. *La libertad sindical en el Perú: fundamentos, alcances y regulación*. Plades, Lima, 2010, pp. 64-74.



En segundo lugar, importa, especialmente, tomar en cuenta el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) –adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo el 9 de julio de 1948–<sup>(26)</sup>, que tiene el estatus de convenio fundamental según la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (adoptada por la 86 Conferencia Internacional del Trabajo el 18 de junio de 1998). El artículo 2 de este convenio establece: “*Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones sindicales que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas*”.

El plano definido por ambas líneas directrices fija el área dentro de la cual debe absolverse la cuestión propuesta. En tal plano juegan, pues, las nuevas formas de organización empresarial: por una parte, los grupos de empresas; por otra parte, la descentralización productiva, en general, y la subcontratación, en particular.

Ciertamente, ambos aspectos repercuten, a su vez, en la negociación colectiva –en los hechos, principal afán de las organizaciones sindicales– y en el (ejercicio del) derecho de huelga<sup>(27)</sup>.

Sobre esta base, se ha dicho que “*hoy en día se ponen en tela de juicio las fronteras de la firma por arriba y por abajo. Por arriba de la empresa, algunos ordenamientos jurídicos, como el francés, reconocen actualmente la negociación de grupo. (...) Por abajo de la empresa, la descentralización de la producción impulsa un segundo cauce, todavía muy poco explorado, que es la negociación de sitio interempresas o la negociación territorial en el caso de las redes de empresas. Debe señalarse que, en los Estados Unidos, la Junta Nacional de Relaciones de Trabajo (NLRB) resolvió, en una decisión muy comentada, que los asalariados de la empresa dominante y los ‘de agencia’ que trabajaban en su seno constituían una unidad de negociación aunque hubiera varios empleadores. En Francia, la negociación de este tipo no existe, pero hay ejemplos de ella en diversos países, y muchos autores defienden que es necesaria*”<sup>(28)</sup>.

---

(26) Este convenio ha sido aprobado por el Perú mediante la Resolución Legislativa N° 13284 del 15 de diciembre de 1959.

(27) Al respecto, puede verse: GUERRA RODRÍGUEZ, Luciana Carolina. *El impacto de la subcontratación...*, cit., pp. 114-123. También, con mayor amplitud: GUERRA RODRÍGUEZ, Luciana Carolina. “El impacto de la tercerización en las relaciones colectivas de trabajo y en los equilibrios constitucionales: análisis y propuestas”. Tesis (Lic.), Pontificia Universidad Católica del Perú. Facultad de Derecho, 2013.

(28) MORIN, Marie-Laure. “El derecho del trabajo ante los nuevos modos de organización de la empresa”. En: *Revista Internacional del Trabajo*, núm. 1 vol. 124, Ginebra, 2005, pp. 17-18.

En países como el nuestro, la sindicación –y, por tanto, la negociación colectiva– se realizan preferentemente por y a nivel de empresa.

Ahora bien, “*los procesos de tercerización dejan a los trabajadores afectados fuera de la empresa y consecuentemente fuera del sindicato, cuando este tiene esa estructura. Y esa es la estructura sindical predominante en América Latina. Consecuentemente, la mayor parte de nuestros sindicatos, simplemente carecen de representación jurídica de los trabajadores ‘externos’, en función de la legislación nacional o de su propia dimensión. La poca implantación de la sindicalización centralizada por rama de actividad en nuestros países –que es la otra cara del mismo fenómeno– hace que sea escasa la posibilidad que esa sea una alternativa de representación de los trabajadores tercerizados*”<sup>(29)</sup>.

Los trabajadores de las empresas contratistas podrían, pues, tratar de constituir un sindicato con la idea de mejorar sus remuneraciones y condiciones de trabajo<sup>(30)</sup>. Sin embargo, tal sindicación sería acaso ineficaz debido a que dichos trabajadores se desenvuelven en el hábitat empresarial de la empresa principal.

De pretender ellos alguna reclamación de carácter colectivo contra el empresario principal, este puede oponerse sobre la base de una argumentación estrictamente formal: el sindicato agrupa a los trabajadores de una empresa distinta a la empresa principal.

Además, la legislación peruana no prevé expresamente la constitución de sindicatos de trabajadores de empresas contratistas que laboren para una misma empresa principal. Quizás podrían ellos constituir un sindicato por rama de actividad<sup>(31)</sup> pero tropezarían siempre con obstáculos formales: no todos

---

(29) ERMIDA URIARTE, Óscar y COLOTUZZO, Natalia. Ob. cit., p. 74.

(30) “*De todos modos y desde cierto punto de vista, parece poco probable la constitución de un tal ‘sindicato de empresa’: debido al carácter temporal de los contratos de trabajo celebrados entre las empresas contratistas y los trabajadores de esta desplazados a la empresa principal y, como consecuencia de tal circunstancia, a la consecuente elevada rotación de estos*” (cfr. GUERRA RODRÍGUEZ, Luciana. “El impacto de la subcontratación...”, cit., p. 120).

(31) Cfr. UGAZ OLIVARES, Mauro. Ob. cit., p. 335. Sobre el tema, Guerra Rodríguez escribe: “*Respecto a la posibilidad de constituir un sindicato de actividad, que agrupe a trabajadores de diversas profesiones que prestan servicios en distintas contratistas, es pertinente poner de manifiesto que tampoco podrían hacer llegar sus reclamos a la empresa principal, en tanto esta última pertenecería a una rama distinta a la de las contratistas. Sobre el particular, consideramos que no debemos enfocar el asunto desde una perspectiva formal, sino más bien a través de un punto de vista que atienda a lo que ocurre en el plano de la realidad, donde la ubicación en determinada rama dependa del lugar en el que cada trabajador presta efectivamente sus servicios, y no de lo que se desprenda de la escritura pública de constitución de las empresas. Es importante recalcar que, para que un sindicato de rama, conformado por los trabajadores de las contratistas, pueda oponer sus reclamos a la empresa usuaria será necesario que congregue trabajadores que mantengan una relación formal con esta última, toda vez que en función de ello es que esta se encontrará obligada*”

los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas desempeñan las mismas actividades.

Por otro lado, cualesquiera argumentaciones y consideraciones legalistas formuladas por gremios empresariales o empresarios específicos, la Autoridad Administrativa de Trabajo o la Justicia de Trabajo podrían impedir la sindicación de los trabajadores de las empresas contratistas o subcontratistas en un nivel diferente de aquellos establecidos expresamente por la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

Sin embargo, cualesquiera argumentaciones o consideraciones semejantes carecen de asidero: la libertad sindical constituye un derecho fundamental. Además, el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) determina que “*los trabajadores pueden constituir las organizaciones sindicales que estimen convenientes*”.

#### IV. SOLUCIONES POSIBLES

---

¿Qué soluciones pueden plantearse para enfrentar circunstancias semejantes?

El Derecho del Trabajo plantea soluciones diversas.

Ermida Uriarte y Colotuzzo proponen las posibilidades siguientes: la constitución de sindicatos “*cuya afiliación quede restringida únicamente a aquellos que laboren bajo regímenes de subcontratación, intermediación o suministro de mano de obra*”; la constitución de sindicatos o la integración “*a los ya existentes conjuntamente con los trabajadores ‘internos’ o permanentes, los que sí son alcanzados por el estatuto protector del Derecho del trabajo*”; y la apertura de “*un espacio para la reflexión sobre la necesidad o conveniencia de evolucionar a una estructura sindical y negocial centralizada, por rama de actividad*”<sup>(32)</sup>.

Autores nacionales consideran, entre otras, la sindicación conjunta (atinentemente a la sindicación de los trabajadores de empresas contratistas y subcontratistas al lado de los trabajadores de una o varias empresas principales), la

---

*a negociar. Sin embargo, el problema está en que la empresa usuaria podrá eximirse de cumplir el convenio colectivo respecto de aquellos que no figuran formalmente como sus trabajadores*”. (GUERRA RODRÍGUEZ, Luciana Carolina. Loc. cit.).

(32) ERMIDA URIARTE, Óscar y COLOTUZZO, Natalia. Ob. cit., p. 78.

constitución de sindicatos de contratistas y subcontratistas, la instauración de secciones sindicales (de las organizaciones sindicales aglutinantes de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas que presten servicios en la empresa principal), el otorgamiento de la representación de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas en favor de (alguno de) los sindicatos de la empresa principal y la pervivencia de la representación sindical en caso de producirse la sucesión de las empresas contratistas y subcontratistas<sup>(33)</sup>. También, la constitución de una organización sindical de rama de actividad, la constitución de una federación y la ampliación del contenido de la negociación colectiva (con miras a pactar convenios colectivos reguladores de las condiciones en las que operaría la subcontratación)<sup>(34)</sup>.

A continuación, presentamos por separado cada una de las soluciones indicadas.

- **Sindicación conjunta**

La sindicación conjunta atañe a la sindicación de los trabajadores de empresas contratistas y subcontratistas junto a los trabajadores de una o varias empresas principales.

En el primer caso –sindicación conjunta respecto a una empresa principal–, la sindicación conjunta deriva de la afiliación directa de los trabajadores de las empresas contratistas o subcontratistas a alguno de los sindicatos de la empresa principal. Surge, así, una suerte de organización sindical ‘supraempresarial’<sup>(35)</sup>. Como consecuencia de dicha afiliación, estos asumen naturalmente la representación de los trabajadores de aquellas y la defensa de sus derechos e intereses.

En el segundo caso –sindicación conjunta respecto a varias empresas principales–, la sindicación conjunta corresponde a la afiliación de trabajadores que comparten el cumplimiento de faenas en beneficio de empresas principales<sup>(36)</sup> aunque ellos no presten servicios en más de un centro de trabajo o establecimiento de estas ni todos tengan formal y

---

(33) Cfr. UGAZ OLIVARES, Mauro. Ob. cit., pp. 332-339.

(34) GUERRA RODRÍGUEZ, Luciana Carolina. “El impacto de la subcontratación...”, cit., pp. 130-133.

(35) *Ibidem*, p. 131.

(36) Según expone Ugaz Olivares, el punto para la sindicación en tal escenario “*no es la realización de una actividad similar por parte de los afiliados (sindicato de gremio), como tampoco que los empleadores realicen operaciones afines (sindicato de actividad). El interés común a los afiliados es, más bien, la ejecución de tareas*” en favor de varias empresas principales (UGAZ OLIVARES, Mauro. Ob. cit., p. 338).

directamente un vínculo laboral con alguna de ellas. En concreto, refiere a los sindicatos que asocian a los trabajadores de dos o más empresas principales con los trabajadores de las empresas contratistas o subcontratistas que brindan servicios a aquellas.

En rigor, la clase de relación jurídica que tengan los trabajadores con las empresas (principal o principales, contratistas y subcontratistas) nada tiene que ver con el ejercicio de la libertad sindical.

Esta medida parece precisar la satisfacción de, al menos, uno de dos requisitos: en primer lugar, el estatuto de la organización sindical pertinente debe autorizar –o no impedir– la afiliación de trabajadores que no pertenezcan formalmente a una empresa principal; en segundo lugar, la legislación debe consentir –o no prohibir– tal afiliación<sup>(37)</sup>.

Debiera fomentarse –creemos– una actitud favorable hacia este tipo de sindicación conjunta. Inclusiva de un mayor número de trabajadores, resulta propicia para el desenvolvimiento del movimiento sindical.

- **Sindicato de contratas y subcontratas**

Los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas que presten servicios para una cierta empresa principal podrían constituir un único sindicato que los represente. En otras palabras, todos ellos integrarían una sola organización sindical que sería su representante e interlocutora válida ante la empresa principal y los respectivos empleadores de aquellos (empresas contratistas y subcontratistas).

El sindicato de contratas y subcontratas podría constituirse en atención a una zona geográfica específica o a un centro de trabajo o establecimiento determinado. Cuando instituido respecto a los centros de trabajo o establecimientos de la empresa principal, el sindicato de contratas y subcontratas debiera agrupar solo a los trabajadores de aquellas y estas que presten servicios en ellos<sup>(38)</sup>.

---

(37) La prohibición legal de la afiliación de los trabajadores de empresas contratistas o subcontratistas que no pertenezcan formalmente a una empresa principal contravendría manifiesta y gravemente la disposición contenida en el artículo 2 del convenio 87 de la OIT, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación: “*Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones sindicales que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas*”.

(38) Como afirma Ugaz Olivares, “*los trabajadores de las contratas que no son destacados al centro de trabajo de la principal no tienen la necesidad de afiliarse a este organismo debido a que no mantienen ningún tipo de relación fáctica con la empresa principal. Precisamente, lo que se busca*”.

Este recurso impide una mayor dispersión sindical (a la que de por sí pueda ya existir debido a una usual sindicación por empresa). Asimismo, permite a los actores involucrados –empresa principal, contratistas y subcontratistas– y trabajadores de todas y cada una de tales empresas una mejor organización y una más eficiente coordinación de intereses, que acaso promoverían más fácilmente el acuerdo de soluciones negociadas propias a la realidad de cada entorno laboral.

- **Secciones sindicales**

Los trabajadores afiliados a organizaciones sindicales de ámbito nacional, regional o local pueden constituir secciones sindicales en los centros de trabajo o establecimientos en los que ellos laboran<sup>(39)</sup>. Estas secciones sindicales son, entonces, una suerte de agencias o sucursales de la organización sindical de la cual dependen.

Así, pues, los trabajadores de empresas contratistas y subcontratistas podrían instaurar –en los centros de trabajo o establecimientos de la empresa principal– secciones sindicales de las respectivas organizaciones sindicales a las que estén afiliados<sup>(40)</sup>.

Este remedio, sin embargo, requiere la preexistencia de uno o más sindicatos en las empresas contratistas o subcontratistas y faculta y acentúa aún más la fragmentación sindical. En consecuencia, perjudica notoriamente una cabal representación de los trabajadores involucrados y el buen desempeño de cualesquiera actividades gremiales relacionadas

---

*a través de este organismo es interactuar con la principal ya que los trabajadores brindan servicios en su centro de trabajo y podrían pretender obtener ciertas condiciones más favorables en el desarrollo de su labor” (UGAZ OLIVARES, Mauro. Ob. cit., p. 335).*

(39) En el Perú, el artículo 7 de la LRCT prescribe: “Los sindicatos se pueden organizar con alcance local, regional o nacional. En tales casos, para el cumplimiento de sus fines al interior de la empresa, podrán constituir una ‘sección sindical’”; y los artículos 9, 10 y 11 del decreto supremo 11-92-TR del 14 de octubre de 1992, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, regulan la constitución de las secciones sindicales, sus relaciones con el sindicato, la elección de delegados representantes, su unicidad y la aplicación supletoria (respecto a ellas) de los propios LRCT y Reglamento.

(40) Al respecto, Ugaz Olivares anota que “*será totalmente válida la constitución de una sección que tenga por objeto sensibilizar al ente gremial de grado superior de las vicisitudes de las tareas afrontadas en el centro de trabajo de la empresa principal. Quizá la sección no mantenga con la empresa principal una interacción intensa o constante pero sí con el órgano gremial que permitió su configuración, motivo por el cual su principal papel será estar atenta a las necesidades que requieran satisfacer los afiliados en el desarrollo de sus actividades. Ahora bien, para que las secciones sindicales puedan tener una actividad realmente relevante es necesario que la empresa principal le otorgue una serie de facilidades que [le] permitan ejecutar sus propósitos. De ese modo, se podría facilitar el uso del local de la [empresa] principal, del periódico mural, acceso a internet y al correo electrónico, etc.*” (UGAZ OLIVARES, Mauro. Ob. cit., p. 336).

con la empresa principal. En efecto, podría haber tantas secciones sindicales como sindicatos existan en las empresas contratistas y subcontratistas contratadas por la empresa principal: sin relación alguna entre sí y cada cual con sus propios afanes y tendencias.

Otorgamiento de representación de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas en favor de (alguno de) los sindicatos de la empresa principal.

Los sindicatos de la empresa principal podrían ejercer la representación de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas que presten servicios en los centros de trabajo o establecimientos de la empresa principal: sea porque estos la han otorgado voluntariamente en favor de aquéllos, sea porque la legislación la atribuye o impone.

Ciertamente, los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas que presten servicios en los centros de trabajo o establecimientos de la empresa principal pueden conferir representación en favor de los sindicatos de la empresa principal<sup>(41)</sup>. La representación provendría de la sola voluntad de aquellos, quienes la declararían por medio de cualquiera de las formas aceptadas por la legislación pertinente.

A falta de alguna organización sindical que los una y represente, la legislación podría también atribuir o imponer tal representación en favor de los sindicatos de la empresa principal<sup>(42)</sup>.

En todo este contexto, son imprescindibles la existencia previa de uno o más sindicatos en la empresa principal y una ajustada cooperación de estos con los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas; y corresponderá a los sindicatos de la empresa principal la defensa de las reivindicaciones de estos trabajadores relacionadas con las peculiaridades de las tareas que desempeñan en el centro de trabajo o establecimientos de aquella<sup>(43)</sup>.

---

(41) En nuestro país y desde nuestro punto de vista, avalan esta representación: el artículo 8 inciso f de la LRCT ("*Son fines y funciones de las organizaciones sindicales: (...) En general, todos los que no estén reñidos con sus fines esenciales ni con las leyes*") y los artículos 145 y siguientes (sobre la representación para la realización de actos jurídicos) del Código Civil. En el orden procesal y para las reclamaciones judiciales relativas a pretensiones por conflictos jurídicos, importan –respecto a la comparecencia al proceso– los artículos 8 y siguientes de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo; los artículos 8 y 9 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; y los artículos 57 y siguientes del Código Procesal Civil.

(42) Cfr. UGAZ OLIVARES, Mauro. Ob. cit., p. 336.

(43) Ídem, p. 337.

En cualquier circunstancia, puede alegarse la inviabilidad de esta solución, “*ya que nuestro ordenamiento jurídico, si bien acoge la posibilidad de que un sindicato represente a personas no afiliadas a este, ello se permite en la medida que sean trabajadores de la empresa. De este modo, la principal podría negarse válidamente a la aplicación de esta medida, en tanto los trabajadores de la contratista tienen un empleador formal distinto (...). Por otro lado, nótese que la representación se daría respecto de las pretensiones referidas al específico centro de trabajo, pudiendo ello generar que el colectivo de trabajadores de las contratistas se segmente aún más, en atención a que puede que lleguen a prestar el mismo servicio sujetos a condiciones de trabajo diferenciadas. Ello en atención a que no todos los trabajadores de una empresa contratista son destacados a la misma empresa principal*”<sup>(44)</sup>.

- **Pervivencia de la representación sindical en caso de producirse la sucesión de las empresas contratistas y subcontratistas**

La fusión, traspaso, venta u otras situaciones similares acaecidas con las empresas contratistas y subcontratistas no deben generar el fin de la representación sindical concerniente a sus trabajadores<sup>(45)</sup>.

A nuestro juicio, tal argumento se apoya en el llamado principio de continuidad del Derecho del Trabajo<sup>(46)</sup> y contribuye a robustecer el sindicalismo al consentir la vigencia de la representación sindical cuando se produzca una sucesión o transmisión de empresas. Así, se “*impedirá la merma de la actividad sindical ya ganada y consolidada en la anterior contrata*”<sup>(47)</sup> o subcontrata.

- **Sindicato de rama de actividad**

Puede constituirse un sindicato de rama de actividad que aglutine trabajadores que laboren para diferentes contratistas, pese a obstáculos formales impuestos por la legislación (vide *supra* III.).

(44) GUERRA RODRÍGUEZ, Luciana Carolina. “El impacto de la subcontratación...”, cit., p. 132.

(45) Según Ugaz Olivares, esta posibilidad “*contiene dos situaciones: (i) el derecho del colectivo de trabajadores a no verse afectado por la transmisión [de empresas] y, por ende, a conservar las instituciones representativas; y (ii) el derecho de los representantes de los trabajadores a no perder sus potestades ni medidas de protección con ocasión de la transmisión*” (loc. cit.).

(46) La continuidad “*alude a lo que dura, a lo que se prolonga, a lo que se mantiene en el tiempo, a lo que continúa. Y ésta es la idea central que se quiere evocar con este principio*” (PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Los principios del Derecho del Trabajo*, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1998, p. 219).

(47) UGAZ OLIVARES, Mauro. Ob. cit., p. 338.



De todos modos, tal clase de organización sindical intensifica la separación habida entre los trabajadores de la empresa principal y los de la empresa prestadora de los servicios subcontratados, toda vez que no los reúne en un solo sindicato<sup>(48)</sup>.

- **Constitución de una federación**

Esta solución presupone la existencia de sindicatos en las empresas contratistas, los cuales podrían constituir una federación.

De esta manera, no quedarían fuera de la organización sindical los trabajadores que no tienen a mano un sindicato al cual afiliarse, *“dado que se podría permitir la afiliación directa de estos a la federación”*<sup>(49)</sup>.

- **Ampliación del contenido de la negociación colectiva**

La ampliación del contenido de la negociación colectiva, con miras a pactar convenios colectivos reguladores de las condiciones en las que operaría la subcontratación, se soporta *“en la posibilidad que poseen las organizaciones sindicales de la empresa principal para definir el alcance de la negociación colectiva de manera conjunta con el empleador, pudiendo versar sobre la actuación de la empresa como sujeto económico”*<sup>(50)</sup>.

Ello no obstante, las desventajas o imperfecciones de las soluciones reseñadas<sup>(51)</sup> no deben llevar a concluir la imposibilidad del real y efectivo ejercicio de la libertad sindical de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas.

En verdad, el Derecho debe seguir las realidades sociales y adecuar las instituciones jurídicas a las nuevas figuras que traen las nuevas realidades económicas y empresariales.

---

(48) Cfr. GUERRA RODRÍGUEZ, Luciana Carolina. “El impacto de la subcontratación...”, cit., p. 130.

(49) *Ibíd*em, p. 131. En nuestro país, el artículo 36 de la LRCT determina: *“Para constituir una federación se requiere la unión de no menos de dos (2) sindicatos registrados de la misma actividad o clase. Para constituir una confederación se requiere la unión de no menos de dos (2) federaciones registradas”*.

(50) *Ibíd*em, p. 132.

(51) *“(...) en el fondo, toda estrategia organizativa tiene ventajas e inconvenientes, amén de dificultades diversas” (...)* (ERMIDA URIARTE, Óscar y COLOTUZZO, Natalia, loc. cit). *“Queda en evidencia que el gran problema de las medidas sindicales para mitigar el impacto de la subcontratación es la barrera impuesta por el Estado: el privilegio de la negociación a nivel empresarial. Así, mientras el Estado no cumpla con su rol de fomento de este derecho fundamental, ninguna medida de acción sindical será efectiva para estos fines”* (GUERRA RODRÍGUEZ, Luciana Carolina. “El impacto de la subcontratación...”, cit., p. 133).

En los hechos y en realidades extranjeras, existen ya casos de empresas principales que han negociado colectivamente con organizaciones sindicales de trabajadores de empresas contratistas y subcontratistas.

## V. BIBLIOGRAFÍA

---

- ARCE ORTIZ, Elmer, *Derecho individual del trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias*. Palestra Editores SAC, Lima, 2013.
- ARCE ORTIZ, Elmer, *Subcontratación entre empresas y relación de trabajo en el Perú*. Palestra Editores SAC, Lima, 2006.
- CANESSA MONTEJO, Miguel. *Los derechos humanos laborales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)*. Programa Laboral de Desarrollo (Plades) – Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, 2007.
- ECHEVERRÍA, Magdalena. “Riesgos de los trabajadores subcontratados”. En: *Quinto Congreso Regional Americano de Relaciones de Trabajo. Dimensiones sociales de la globalización. Relaciones de Trabajo y Protección Social en los Procesos de Integración*. Tratados de Libre Comercio y el APEC, Emilio Morgado Valenzuela (editor), Santiago, 2005.
- ERMIDA URIARTE, Óscar. *La protección contra los actos antisindicales*. Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 1995.
- ERMIDA URIARTE, Óscar. *Sindicatos en libertad sindical*. Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 1985.
- ERMIDA URIARTE, Óscar y COLOTUZZO, Natalia. *Descentralización, tercerización, subcontratación*. OIT, Proyecto FSAL, Lima, 2009.
- GUERRA RODRÍGUEZ, Luciana Carolina. “El impacto de la subcontratación en las relaciones colectivas de trabajo”. En: *Laborem* N° 12. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, 2013.
- GUERRA RODRÍGUEZ, Luciana Carolina. “El impacto de la tercerización en las relaciones colectivas de trabajo y en los equilibrios constitucionales: análisis y propuestas”. Tesis (Lic.), Pontificia Universidad Católica del Perú. Facultad de Derecho, 2013.
- LAROUSSE. *DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO*, Ediciones Larousse, México, 2011.
- MORIN, Marie-Laure. “El derecho del trabajo ante los nuevos modos de organización de la empresa”. En: *Revista Internacional del Trabajo* N° 1, vol. 124, Ginebra, 2005.
- PASCO COSMÓPOLIS, Mario. “Outsourcing, subcontratación e intermediación laboral”. En: *Revista Jurídica Magistri et Doctores*, año VIII, N° 2. Unidad de Post

Grado de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, diciembre de 2002.

- PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. “La descentralización empresarial y el Derecho del Trabajo”. En: AMEGLIO, Eduardo (Compilador), *Cuarenta y dos estudios sobre la descentralización empresarial y el Derecho del Trabajo*. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo, 2000.
- PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Los principios del Derecho del Trabajo*. Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1998.
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. *Diccionario de la lengua española*. 22<sup>a</sup>. ed., Espasa, Madrid, 2001.
- RODRÍGUEZ BRIGNARDELLO, J. Hugo. *Los derechos laborales en la dimensión de los derechos humanos*. Centro de Asesoría Legal CEAL, Lima, 1989.
- UGAZ OLIVARES, Mauro. “La subcontratación y su repercusión en el ejercicio de la libertad de sindicación”. En: *Laborem* N° 8, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima, 2008.
- VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. *La libertad sindical en el Perú: fundamentos, alcances y regulación*. Plades, Lima, 2010.