



JAIME QUITO SARMIENTO

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”



PROYECTO DE LEY QUE PROHÍBE LA  
TERCERIZACIÓN LABORAL CON  
DESPLAZAMIENTO DEL TRABAJADORES,  
DEROGA NORMAS DE TERCERIZACIÓN Y  
DISPONE MEDIDAS DE IGUALDAD  
LABORAL.

El Congresista de la República **BERNANDO JAIME QUITO SARMIENTO**, miembro del Grupo Parlamentario PERÚ LIBRE, en ejercicio de las facultades conferidas por el artículo 107° de la Constitución Política del Perú y, conforme a los artículos 67°, 74, 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, propone el siguiente proyecto de Ley:

## I. FÓRMULA LEGAL

### LEY QUE PROHÍBE LA TERCERIZACIÓN LABORAL CON DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES, DEROGA NORMAS DE TERCERIZACIÓN Y DISPONE MEDIDAS DE IGUALDAD LABORAL.

#### Artículo 1.- Objeto

La presente ley tiene por objeto prohibir la tercerización laboral con desplazamiento de trabajadores, derogar normas de tercerización y disponer medidas de igualdad laboral para los trabajadores de las empresas tercerizadoras.

#### Artículo 2.- Prohibición de tercerización

Prohíbese la tercerización de servicios con desplazamiento de trabajadores de las empresas tercerizadoras a los centros de trabajo o de operaciones de la empresa principal; salvo en los casos de desplazamiento esporádico que no superen el tercio de los días laborables del plazo pactado en el contrato de tercerización para ejecutar actividades no principales.

#### Artículo 3.- Derogatoria de normas de tercerización

Derógase la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización, el Decreto Legislativo N° 1038, Decreto Legislativo que precisa los alcances de la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización, y normas conexas.

#### Artículo 4.- Medidas de igualdad laboral

4.1. A partir de la entrada en vigencia de la presente ley, los trabajadores desplazados contratados por las empresas tercerizadoras tienen una relación laboral directa con la empresa principal a plazo indeterminado.



JAIME QUITO SARMIENTO

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

4.2. Los trabajadores desplazados incorporados a la empresa principal tienen derecho a igual remuneración a la que vienen percibiendo los trabajadores de la empresa principal por igual o equivalente trabajo

4.3. Prohíbese la terminación del vínculo laboral que tenga como finalidad impedir el pase a planilla de la empresa principal o evadir el cumplimiento de la presente ley.

**Artículo 5.- Fiscalización laboral**

El incumplimiento de la prohibición establecida en la presente Ley o de las disposiciones de incorporación de trabajadores desplazados a la empresa principal, se considera como infracción muy grave a efectos de la labor inspectiva de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.

**DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL**

**Única.** – El Poder Ejecutivo adecúa el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 5° de la presente Ley, en un plazo de treinta (30) días.

Lima, octubre de 2021.



BERNARDO JAIME QUITO SARMIENTO  
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

ALEX FLORES



Waldemar José Cerrón Ríos

MARGOT PALACIOS HUAMÁN  
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

GUIDO BELLIDO UGARTE  
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA



DR. SEGUNDO T. QUIROZ BARBOZA  
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA



## II. EXPOSICION DE MOTIVOS

### 1. Antecedentes en el Periodo Parlamentario 2016 – 2021

La tercerización laboral en el Perú, su aplicación a actividades principales de las empresas con desplazamiento de trabajadores y la subsecuente precarización de las condiciones de trabajo en este ámbito, han motivado diversas iniciativas legislativas que han tenido por objeto realizar modificaciones parciales a la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización, durante el Periodo Parlamentario 2016 – 2021.

El Proyecto de Ley N° 618/2016-CR proponía regular el derecho de igualdad en la remuneración de los trabajadores de las empresas tercerizadoras y a participar en las utilidades de las empresas principales.

El Proyecto de Ley N° 2313/2017-CR proponía modificar la Ley N° 29245 para garantizar que los trabajadores de las empresas tercerizadoras no perciban remuneraciones inferiores a los trabajadores de la empresa principal.

El Proyecto de Ley N° 6820/2020-CR proponía un conjunto de disposiciones para restringir la tercerización laboral regulada en la Ley N° 29245 a las actividades principales de la empresa y disponer obligaciones de las empresas principales para brindar las facilidades al desempeño de las actividades sindicales de los trabajadores de las empresas tercerizadoras, entre otras disposiciones.

Por otro lado, los Proyectos de Ley N° 5419/2020-CR, N° 6308/2020-CR y N° 7613/2020-CR, tuvieron dictamen aprobatorio de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, dando origen a las Ley N° 31254, Ley que prohíbe la tercerización y toda forma de intermediación laboral de los servicios de limpieza pública y afines que prestan los obreros municipales.

A diferencia de los antecedentes citados, la presente propuesta legislativa formula la alternativa de prohibición de la tercerización con desplazamiento de trabajadores a la empresa principal, con la consecuente derogatoria de las leyes de tercerización.

### Concepto de tercerización de servicios laborales

La tercerización de servicios es una forma de contratación laboral indirecta, se trata de una manifestación del proceso de descentralización productiva, en virtud de la cual las organizaciones empresariales deciden delegar parte de su proceso productivo a otra empresa especialista en dichas labores. El objeto de la descentralización productiva es la optimización de la productividad y la reducción de los costos que engloban la producción para las empresas.



Precisamente, la descentralización productiva es “aquella forma de organización del proceso de elaboración de bienes o de prestación de servicios para el mercado final de consumo, en virtud de la cual una empresa –que denominaremos empresa principal- decide no realizar directamente a través de sus medios materiales y personales ciertas fases o actividades precisas para alcanzar el bien final del consumo, optando en su lugar por desplazarlas a otras empresas o personas individuales –que llamaremos empresas auxiliares-, con quienes establece acuerdos de cooperación de muy diverso tipo (...) la empresa principal opta por no realizar el conjunto del ciclo productivo con sus trabajadores, pues deriva parte de su actividad para que la lleven a cabo otras empresas o profesionales autónomos con su organización, personalmente o con asalariados a su servicio”<sup>1</sup>

De esta manera, las empresas se vinculan jurídicamente a través de contratos mercantiles, estableciendo deberes mutuos que tienen por finalidad el encargo a la empresa tercerizadora de la realización de una parte del proceso productivo de la empresa principal. Para estos efectos, se entiende que la empresa tercerizadora cuenta con autonomía empresarial, que implica el contar con sus propios materiales de trabajo e infraestructura para el desarrollo de estas actividades, así como tener multiplicidad de clientes.

Cabe señalar que la mano de obra es parte de la prestación del servicio delegado, por ello se insiste en que la tercerización de servicios no se reduce a la sola provisión de personal.

En nuestro ordenamiento jurídico, el artículo 2 de Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización, define la tercerización como 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, siendo sus elementos característicos la pluralidad de clientes, equipamiento propio, inversión de capital y retribución por obra o servicio, excluyendo los casos de la sola provisión de personal<sup>2</sup>.

En la jurisprudencia laboral también se ha precisado el alcance conceptual de la tercerización de servicios laborales, también denominada *outsourcing*, en cuanto “figura jurídica mediante la cual una empresa principal suscribe contratos civiles con una o unas empresas tercerizadoras, con el objeto de que estas desarrollen íntegramente una fase del proceso productivo, bajo su cuenta y riesgo, con recursos propios (...) quienes serán responsables de los resultados de sus actividades; además, de que sus trabajadores se encuentren bajo su exclusiva subordinación”<sup>3</sup>. Se trata, pues, de un proceso de externalización de servicios que desvincula al empleador de la actividad de su ciclo productivo para trasladarla a un tercero<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> Cruz Villalón, Jesús. Derecho del Trabajo y Descentralización Productiva. XVIII Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Paris, 2006, pp. 2-3.

<sup>2</sup> Ley N° 29245. Ley que regula los servicios de tercerización (artículo 2).

<sup>3</sup> Corte Suprema de Justicia. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. Casación Laboral N° 2976-2016-JUNIN. Fundamento Noveno.

<sup>4</sup> Corte Suprema de Justicia. Casación Laboral N° 18486-2017 DEL SANTA. Fundamento Quinto.



## Problemática de la tercerización y los trabajadores desplazados

Inicialmente, la tercerización fue comprendida en el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-2002-TR, publicada el 28 de abril de 2002, que establece disposiciones para la aplicación de las Leyes N°s. 27626 y 27696, que regulan las actividades de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores. Básicamente se excluyó la tercerización de servicios de los alcances de regulación de la intermediación laboral; posteriormente el Decreto Supremo N° 020-2007-TR, incluye los artículos 4-A, 4-B y 4-C, referidos al desplazamiento de personal a las unidades de la empresa principal, la desnaturalización de la tercerización y las garantías de derechos laborales, respectivamente.

Luego, se estableció una regulación específica con la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización, publicada el 24 de junio de 2008; el Decreto Legislativo N° 1038, que precisa los alcances de la Ley N° 29245 publicada el 25 de junio de 2008; y el Decreto Supremo N° 006-2008-TR, publicado el 12 de setiembre de 2008, que reglamenta ambas normas legales.

Cabe precisar, además, que la normativa mencionada, regula específicamente los casos de tercerización de servicios con desplazamiento de personal a las instalaciones de la empresa principal y no restringe, explícitamente, a tenor del artículo 3° de la Ley N° 29245, que los servicios tercerizados recaigan sobre la ejecución de actividades principales o *core bussines* de la empresa, estos se efectúan sobre las actividades especializadas y obras de las empresas principales; siendo así, por ejemplo, que el 70% de trabajadores mineros se encuentra tercerizado y con sueldos inferiores a los trabajadores de la empresa principal a pesar de que cumplen el mismo trabajo<sup>5</sup>, lo cual constituye una grave discriminación laboral.

En efecto, el Decreto Supremo N° 006-2008-TR establece que el ámbito de tercerización comprendido en la Ley N° 29245, es exclusivamente el de las empresas principales que tercerizan su 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 aquella (artículo 2).

Por otra parte, el artículo 7 de la Ley N° 29245 establece derechos de trabajadores de las empresas tercerizadoras, pero no garantiza la igualdad de derechos o condiciones laborales con los trabajadores de las empresas principales, a pesar que, por efecto de desplazamiento, realizan labores iguales o equivalentes, lo cual constituye una manifiesta discriminación laboral. Asimismo, el artículo 1 del Decreto Legislativo N° 1038 establece que podrá exceptuarse la pluralidad de clientes como característica de los casos de tercerización de servicios, relativizándose así los alcances de la autonomía empresarial.

En este escenario, si bien la tercerización puede resultar parte del proceso de descentralización y modernización productiva, lo cierto es que su uso extendido y arbitrario ha generado condiciones de desigualdad laboral.

<sup>5</sup> Otra Mirada. “El abuso de la tercerización minera”. 21 de mayo de 2015. Recuperado de <https://otramirada.pe/el-abuso-de-la-tercerización-minera>

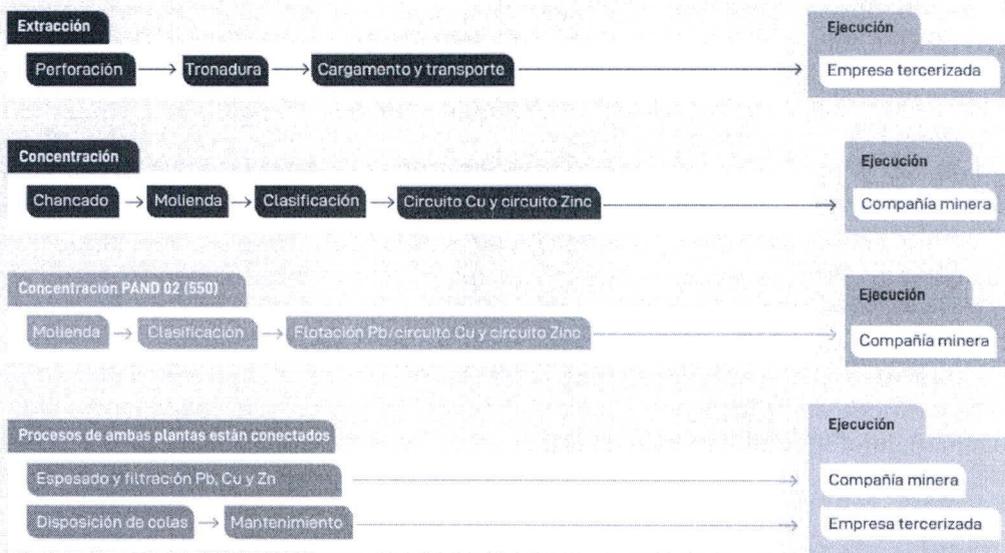


En nuestro país, el 86% de empresas tercerizan sus servicios, según un estudio de outsourcing de Global Research Marketing. Del total analizado, el sector minero es el que concentraría mayor demanda de servicios de tercerización (50%), seguido del sector retail (30%) y los sectores de construcción, manufactura, farmacia, banca, entre otros (20%)<sup>6</sup>.

Un estudio de campo realizado de manera comparativa entre Colombia, Bolivia y Perú, da cuenta de las limitaciones a los derechos laborales, seguridad y salud ocupacional, así como la restricción a la sindicalización de los trabajadores contratados por empresas mineras tercerizadoras de servicios; quienes participan en el proceso productivo de la actividad principal de las instalaciones mineras, principalmente, en la extracción y concentración de minerales<sup>7</sup>. Según el estudio, en las regiones de Junín y Cusco, partes importantes de la actividad principal de las instalaciones mineras son tercerizadas. Se trata de las fases principales de explotación y mantenimiento, con tareas que suponen alto riesgo o trabajo físico intensivo; llegando a superar el 70% de la mano de obra total. Asimismo, los contratos a corto plazo afectan la libertad de los trabajadores para exigir mejores condiciones laborales y ejercer su derecho a la libertad sindical.<sup>8</sup>

Tabla 1: Fases de la cadena de valor del sitio minero en Junin según la entidad ejecutora

Tabla 1: Fases de la cadena de valor del sitio minero de Junin según la entidad ejecutora



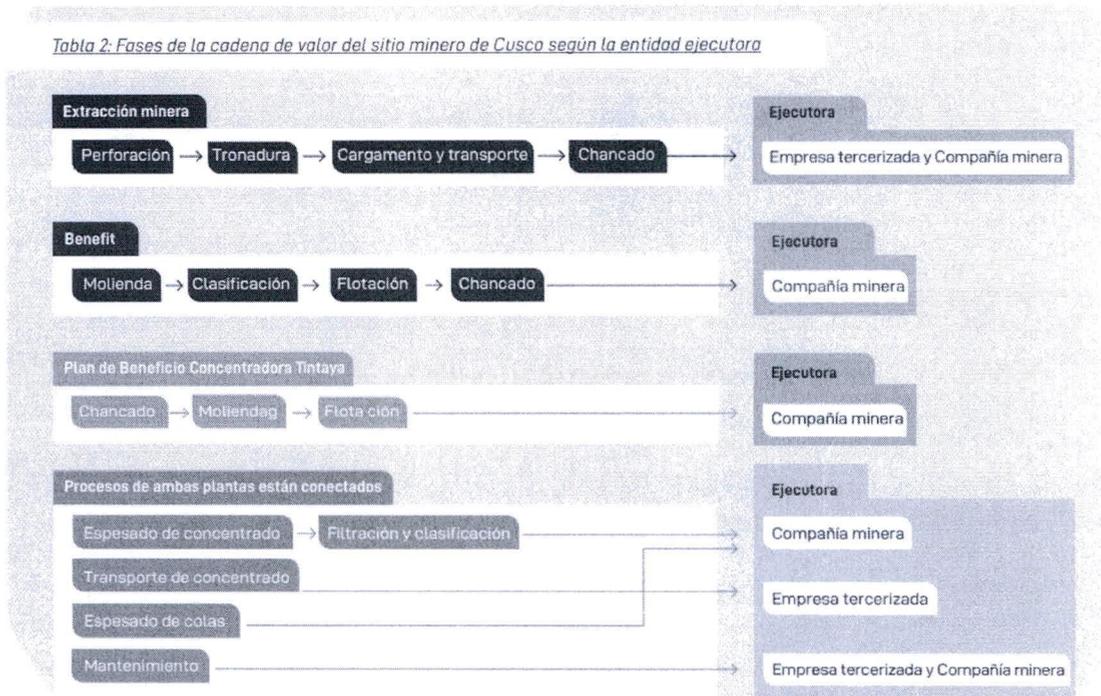
Fuente: CNV Internacional. “Informe de situación: Subcontratación en Perú, Colombia y Bolivia”. Utrecht, 2021.

<sup>6</sup> Gestión. “Outsourcing: 86% de empresas en Perú tercerizan servicios”. 27 de abril de 2018. Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/outsourcing-86-empresas-peru-tercerizan-servicios-232422-noticia/>

<sup>7</sup> CNV Internacional. “Informe de situación: Subcontratación en Perú, Colombia y Bolivia. Identificar y comprender los riesgos ocultos en las cadenas de suministro de la minería”. Utrecht, 2021. Recuperado de: <https://www.cnvinternationaal.nl/Resources/Persistent/08e899da6e6aac63148afa3baefea7c9566fad90/CNVI-0292%20-%2020210421-%20OECD%20espa%C3%B1ol%20outsourcing%20papel%20DEF.pdf>

<sup>8</sup> Idem

**Tabla 2:** Fases de la cadena de valor del sitio minero en Cusco según la entidad ejecutora



Fuente: CNV Internacional. “Informe de situación: Subcontratación en Perú, Colombia y Bolivia”. Utrecht, 2021.

La proporción existente en los últimos años, entre trabajadores contratados por la compañía principal y los trabajadores contratados por las contratistas del sector minero – mayoritariamente tercerizados-, durante los años 2019 y 2020 se ha mantenido. Según el informe Empleo Minero del Ministerio de Energía y Minas, los trabajadores de las empresas contratistas, realizan principalmente funciones de operaciones generales, planta y administrativos.<sup>9</sup>

Esta situación se traduce en condiciones de trabajo discriminatorias hacia los trabajadores tercerizados desplazados respecto a los trabajadores directos que realizan la misma función, dando lugar a una desigualdad injustificada.

<sup>9</sup> Ministerio de Energía y Minas. *Empleo Minero 2020. Panorama y tendencias en el Perú*. Recuperado de: <http://www.minem.gob.pe/archivos/EMPLEO2020-4f97965zlnzr7z8z.pdf>



*Empleo minero según tipo de empleador (N° de trabajadores)*

Empleador	Octubre				Promedio Anual			
	2019	2020	Var. %	Part. %	2019	2020	Var. %	Part. %
Compañía	65,437	60,796	-7.1%	32.2%	66,919	61,667	-7.8%	35.6%
Contratistas	144,505	128,281	-11.2%	67.8%	141,797	111,388	-21.4%	64.4%
<b>TOTAL</b>	<b>209,942</b>	<b>189,077</b>	<b>-9.9%</b>	<b>100.0%</b>	<b>208,716</b>	<b>173,055</b>	<b>-17.1%</b>	<b>100.0%</b>

*Datos preliminares.*

*Fuente: Declaración Estadística Mensual (ESTAMIN) - Ministerio de Energía y Minas (MINEM).*

*Fecha de consulta: 16 de noviembre de 2020.*

Conforme lo ha señalado el jurista Wilfredo Sanguinetti, la tercerización de servicios repercute en las normas laborales en un doble sentido. En primer lugar, la descentralización productiva (tercerización) impone una masiva sustitución de relaciones de trabajo dependiente, directo y regular por formas externas de vinculación con terceros para la misma actividad productiva, siendo que, entre otros impactos, la sustitución del poder de dirección por otras formas organizativas supone la elusión de la configuración de un vínculo laboral directo, sin renunciar al control integral de los procesos de producción. En segundo lugar, la descentralización productiva reduce la seguridad, estabilidad y garantías laborales que se venían asegurando a los trabajadores en cuanto sujetos de una relación de dependencia; en esta perspectiva, la estabilidad, remuneraciones y beneficios laborales ya no dependen del desarrollo de la actividad de la empresa principal, a pesar de que ésta integra las labores tercerizadas a su ciclo productivo, abriendo la posibilidad de una intensa precarización del empleo y minoración de las condiciones de trabajo<sup>10</sup>.

En ese mismo sentido, podemos apreciar que el impacto de la tercerización en las condiciones de trabajo se traduce en: la alteración de la noción del empleador, la degradación de las condiciones de trabajo y empleo del personal subcontratado (trabajadores contratados por la empresa principal poseen un empleo de mayor calidad, estable y más seguro), el uso intensivo de la mano de obra temporal y la extinción de las relaciones laborales del personal de la empresa principal a causa del desvío de sus actividades a otras empresas; asimismo, se dificulta la sindicalización y la negociación colectiva<sup>11</sup>.

<sup>10</sup> Cfr. Sanguinetti Raymond, Wilfredo. *La “tercerización” de actividades productivas: ¿Una estrategia para la puesta entre paréntesis de los principios tutelares del Derecho del Trabajo?*. Recuperado de <https://wilfredosanguinetti.files.wordpress.com/2008/11/wsr-outsourcing-y-principios-dt-wsanguinetti-version-actualizada.pdf>

<sup>11</sup> Puntriano, Cesar. “¿Quo vadis iurisprudencia? La desnaturalización en la tercerización en el ordenamiento peruano”. *Revista Themis*, Pontificia Universidad Católica del Perú, 2019, pp. 97-110. Recuperado de: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/21980/21386>



## **Afectación al Principio de Igualdad y No Discriminación**

El Convenio 111 de la OIT, Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), concibe como discriminación cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación (artículo 1.1.b).

El artículo 2, numeral 2, de la Constitución Política reconoce que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley y que nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole. Asimismo, el artículo 26, numeral 1, de la Constitución Política del Perú establece que en la relación laboral se respeta el Principio de Igualdad de Oportunidades sin Discriminación.

Las condiciones laborales que existen en el desplazamiento de trabajadores de las empresas tercerizadas a las empresas principales, afectan el principio laboral de Igualdad de Oportunidades sin Discriminación, pues tal como se ha como se ha expuesto, se afecta el goce de remuneraciones equivalentes a sus pares que cuentan con vínculo laboral directo con la empresa principal, así como los beneficios sociales; toda vez que la utilización de la tercerización de servicios implica la reducción de costos de la producción, siendo uno de ellos los costos laborales.

Por tanto, las normas de tercerización validan jurídicamente el goce diferenciado de remuneraciones, pese a que los trabajadores de las empresas tercerizadoras son desplazados a la empresa principal para realizar similares labores que los trabajadores de las empresas principales, participando en el mismo proceso productivo. Asimismo, se afecta el goce de utilidades generadas por la empresa principal, pues legalmente solo está previsto el reparto de utilidades a favor de los trabajadores directos.

Por otra parte, se afecta el derecho a la estabilidad laboral, pues la mayoría de trabajadores desplazados tienen contratos temporales, pese a realizar actividades permanentes para las empresas que hacen tercerización; siendo pasibles de rotación continua, que no es otra cosa que no es sino la conclusión del vínculo laboral a discreción de su empleador, bajo la cobertura legal de vencimiento de contrato.

A su vez, se afecta el ejercicio de la libertad sindical de los trabajadores desplazados, principalmente el derecho de afiliación a los sindicatos de las empresas principales y el derecho a la negociación colectiva.

Asimismo, existe discriminación en el plazo de prescripción de acciones judiciales derivadas del desplazamiento de personal (con participación solidaria de la empresa principal). Solo se concede un año de plazo para demandar solidariamente a la empresa principal desde el cese del desplazamiento; mientras que la Ley N° 27321, Ley que establece nuevo plazo de prescripción de las acciones derivadas de la relación laboral, dispone como plazo para las acciones judiciales de los trabajadores en general, respecto de sus adeudos laborales, cuatro años contados desde la fecha de cese.



## Posición de las organizaciones representativas de trabajadores

Ante la problemática de la tercerización laboral y su impacto en los derechos de los trabajadores de las empresas tercerizadoras, la Central General de Trabajadores del Perú (GGTP) ha propuesto sostenidamente la derogatoria de la Ley N° 29245, señalando que:

“La tercerización ha significado más empleo precario, menos salarios, evasión tributaria y no pago de utilidades para miles de trabajadores. Actualmente, casi el 70% de los trabajadores mineros está tercerizado y tiene menos derechos. La tercerización provoca discriminación salarial. Por eso queremos la nivelación de salarios de los trabajadores de las contratas con los trabajadores de la empresa principal. Proponemos la derogatoria de la Ley de tercerización 29245”<sup>12</sup>.

Por su parte, la Federación Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú (FNTMMSP), mediante Carta Circular N° 001-2021-CEN-FNTMMSP, solicita a los Congresistas de la República atender la problemática laboral de los trabajadores mineros, proponiendo la eliminación de la tercerización en la actividad principal de las empresas.

Anteriormente, la FNTMMSP ha publicado el documento “¿Por qué derogar la Ley de Tercerización?” cuyos argumentos centrales se basan en los impactos de la tercerización: genera precariedad laboral, atenta contra el Estado de Derecho, pone en riesgo el cumplimiento de los convenios internacionales suscritos por el Estado, permite la violación de derechos laborales fundamentales y precariza las condiciones de salud y seguridad ocupacional.<sup>13</sup>

Asimismo, el Sindicato de Obreros Mineros de Shougang Hierro Perú y Anexos ha planteado la derogatoria de la Ley N° 29245, el Decreto Legislativo N° 1038 y el Decreto Supremo N° 006-2008-TR, sosteniendo que para los trabajadores “la tercerización laboral ha generado grandes prejuicios tanto para sus derechos individuales tanto para sus derechos colectivos (...) las grandes mineras han privilegiado y están privilegiando la tercerización laboral para eliminar los sindicatos y generando inmensos ahorros de costos laborales que inciden negativamente en la salud y seguridad de los mineros. Los trabajadores de terceras ganan el 50% menos que los trabajadores de planilla, con lo que se precariza la vida de los trabajadores mineros”<sup>14</sup>

Es de resaltar que las propuestas de las organizaciones de trabajadores respecto a la problemática de la tercerización laboral fueron incorporadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a la denominada Agenda 19, presentada ante la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República, el 7 de setiembre de 2021, estableciendo como séptimo eje de agenda de las políticas laborales: la prohibición de la tercerización de servicios.

<sup>12</sup> CLATE. “Perú: CGTP respalda el paro de los mineros”. 21 de mayo de 2015. Recuperado de: <https://clate.net/noticias/peru-la-cgtp-respalda-el-paro-de-los-mineros/>

<sup>13</sup> FNTMMSP. *¿Por qué derogar la Ley de Tercerización?*. 2015. Recuperado de: <https://www.solidaritycenter.org/wp-content/uploads/2015/05/Peru.Mineworkers-brochure-on-repealing-outsourcing-law-etc.5.15CARTILLA-TERCERIZACION.pdf>

<sup>14</sup> Sindicato de Obreros Mineros de Shougang Hierro Perú y Anexos. Carta s/n al Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo. 17 de setiembre de 2021.



### III. EFECTOS DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente iniciativa legislativa propone prohibir la tercerización de servicios con desplazamiento de trabajadores a la empresa principal (artículo 2), en atención a las condiciones de desigualdad y discriminación expuestas y que son consustanciales a esta modalidad de abaratamiento de costos laborales en la cadena productiva empresarial. Se exceptúa los casos de desplazamiento esporádico o no continuo, siempre que recaigan en actividades no principales, se trata de aquellos que no superen el tercio de días laborables dentro del periodo contratado; este parámetro temporal deviene de la definición operativa contenida en el artículo 6° del Decreto Supremo N° 006-2008-TR aún vigente.

En coherencia con esta prohibición, se propone la derogatoria de la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización, el Decreto Legislativo N° 1038, Decreto Legislativo que precisa los alcances de la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización, y normas conexas (artículo 3). La prohibición de la tercerización laboral con desplazamiento continuo, dejaría sin objeto las normas que regulan actualmente esta modalidad de contratación.

Asimismo, se dispone el tránsito inmediato de los trabajadores desplazados contratados por las empresas tercerizadoras a una relación laboral directa a plazo indeterminado con la empresa principal (artículo 4.1.), la igualdad remunerativa (4.2) y la prohibición de la terminación del vínculo laboral que tenga como finalidad impedir el pase a planilla de la empresa principal o evadir el cumplimiento de la ley (artículo 4.3). Estas disposiciones no modifican normas adicionales, más bien concretizan el principio laboral constitucional de igualdad de oportunidades sin discriminación, al establecer condiciones laborales sujetas a la regulación común ya existente en el régimen laboral de la actividad privada para el caso de las empresas.

Finalmente, se dispone que SUNAFIL considere como infracción muy grave el incumplimiento de la prohibición establecida de las disposiciones de incorporación de trabajadores desplazados a la empresa principal, autorizándose a la correspondiente modificación del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.

En conclusión, el efecto directo en la legislación nacional será la derogatoria de las normas de tercerización: Ley N° 29245, Decreto Legislativo N° 1038 y normas conexas que las reglamentan.

### IV. ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO

En cuanto a la iniciativa de gasto público, la presente propuesta legislativa no irroga gastos adicionales al Tesoro Público, pues se trata de una propuesta dirigida al ámbito del régimen laboral de la actividad privada. Los gastos que pueda suponer la actuación de la Autoridad Inspectiva de Trabajo, a efectos del artículo 5, no son ajenos a los ya previstos para el cumplimiento de sus funciones.

Entre los beneficios de la propuesta, destaca el reconocimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores tercerizados, pues se trata de la corrección de una



situación sistemática de discriminación laboral. Este reconocimiento efectivo mejorará la calidad de vida los trabajadores, su capacidad adquisitiva y la construcción de un entorno laboral adecuado. Asimismo, se prevé que disminuirán los conflictos laborales causados por las diversas afectaciones de la tercerización a las condiciones de trabajo.

En cuanto a la modificación de los costos laborales de las empresas principales, como consecuencia de la entrada en vigencia de la norma, éstos forman parte de sus obligaciones como empleador, más aún si en la práctica los trabajadores desplazados que serán incorporados a la empresa principal ya realizan labores propias de esta. No es razonable justificarse la discriminación laboral en razón de la maximización de ganancias.

## V. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL Y LA AGENDA LEGISLATIVA

La iniciativa legislativa tiene relación con las Políticas N°s. 14 y 18 del Acuerdo Nacional, en los siguientes términos:

### **“14. Acceso al Empleo Pleno, Digno, y Productivo.**

(...) nos comprometemos a mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas, y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna. Nos comprometemos además a fomentar el ahorro, así como la inversión privada y pública responsables, especialmente en sectores generadores de empleo sostenible.

(...)

### **“18. Búsqueda de la competitividad, productividad y formalización de la actividad económica.**

Nos comprometemos a incrementar la competitividad del país con el objeto de alcanzar un crecimiento económico sostenido que genere empleos de calidad e integre exitosamente al Perú en la economía global. La mejora en la competitividad de todas las formas empresariales, incluyendo la de la pequeña y micro empresa, corresponde a un esfuerzo de toda la sociedad y en particular de los empresarios, los trabajadores y el Estado (...)<sup>15</sup>.

Asimismo, la presente propuesta tiene relación con el Tema N° 35 de la Agenda Legislativa del Congreso de la República: Modernización de la normativa laboral y reconocimiento de derechos laborales, y el Tema N° 36: Regulación de contratos de trabajo y derechos individuales<sup>16</sup>.

<sup>15</sup> ACUERDO NACIONAL. Recuperado de <https://www.acuerdonacional.pe/>

<sup>16</sup> Congreso de la República. Resolución Legislativa del Congreso 002-2021-2022-CR