CÁMARA DE DIPUTADOS
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
RECIBIDO
PROPOSICIÓN LEGISLATIVA
00807-2026-2031-CD
RU 63353-CD
10 NOVIEMBRE 2026 12:18 p. m.
FIRMADO DIGITALMENTE: ASABARIAN

PROPOSICIÓN DE LEY QUE MODIFICA LA LEY 29245, LEY QUE REGULA LOS SERVICIOS DE TERCERIZACIÓN, A FIN DE GARANTIZAR LA IGUALDAD SALARIAL, LOS DERECHOS COLECTIVOS Y LA SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

Las y los diputados de la República del **Grupo Parlamentario Ahora Nación, a iniciativa de la diputada Indira Huilca Flores**, en ejercicio del derecho a iniciativa en la formulación de leyes que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, los artículos 2 y 3 del Reglamento del Congreso de la República y los artículos 106 y 107 del Reglamento de la Cámara de Diputados, ponen a consideración de la Cámara la siguiente proposición legislativa:

PROPOSICIÓN DE LEY QUE MODIFICA LA LEY 29245, LEY QUE REGULA LOS SERVICIOS DE TERCERIZACIÓN, A FIN DE GARANTIZAR LA IGUALDAD SALARIAL, LOS DERECHOS COLECTIVOS Y LA SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

FÓRMULA LEGAL

Artículo 1.- Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto regular los límites y alcances de la tercerización laboral en el sector privado, garantizar el principio de igualdad salarial y de condiciones de trabajo, asegurar el ejercicio efectivo de los derechos colectivos de los trabajadores tercerizados, y fortalecer la responsabilidad solidaria en seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 2.- Modificación de los artículos 1 y 2 de la Ley 29245, Ley que regula los servicios de tercerización

Modifíquense los artículos 1 y 2 de la Ley 29245, Ley que regula los servicios de tercerización, los cuales quedan redactados con el siguiente texto:

> "Artículo 1.- Objeto de la Ley
> La presente Ley regula los casos en que procede la tercerización laboral, los requisitos, derechos y obligaciones, **prohíbe la discriminación entre trabajadores, garantiza los derechos individuales y colectivos laborales**, **y regula** las sanciones aplicables a las empresas que desnaturalizan el uso de este método de vinculación empresarial.
>
> Artículo 2.- Definición
> Se entiende por tercerización la contratación de empresas para que desarrollen únicamente 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, **lo cual se entiende como autonomía empresarial.**

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 cual se rige exclusivamente por las normas de intermediación laboral.**

En ese marco, bajo ningún supuesto, la empresa principal podrá vaciar el poder de decisión empresarial de la empresa tercerizadora en el marco de una tercerización, sino se entenderá que existe una situación de fraude.

La aplicación de este sistema de contratación no restringe el ejercicio de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores.

Bajo ninguna circunstancia las actividades especializadas o de obra pueden ser entendidas como la actividad principal de la empresa principal.

Se entiende por actividades especializadas aquellas actividades relacionadas a la actividad principal de la empresa principal, que exigen un nivel de conocimientos técnicos, científicos o particularmente calificados.

Se entiende por actividades de obra aquellas que suponen la ejecución de un encargo concreto vinculado a la actividad principal de la empresa principal, debidamente especificado en el contrato civil suscrito entre la empresa principal y la empresa tercerizadora.

Se entiende por actividades principales aquellas que son consustanciales al giro del negocio. En ese sentido son actividades principales las diferentes etapas del proceso productivo de bienes y de prestación de servicios: exploración, explotación, transformación, producción, organización, administración, comercialización y en general toda actividad sin cuya ejecución se afectaría y/o interrumpiría el funcionamiento y desarrollo de la empresa.

Se entiende por empresa principal aquella que contrata los servicios de una empresa tercerizadora para que ésta desarrolle únicamente actividades especializadas u obras".

Artículo 3.- Incorporación de los artículos 10, 11 y 12 en la Ley 29245, Ley que regula los servicios de tercerización

Incorpórese los artículos 10, 11 y 12 en la Ley 29245, Ley que regula los servicios de tercerización, los cuales quedan redactados con el siguiente texto:

"Artículo 10.- Cláusula de igualdad salarial, condiciones de trabajo y protección contra represalias
10.1. Los trabajadores contratados bajo el régimen de tercerización laboral que presten servicios en el mismo centro de trabajo o unidad productiva de la empresa principal, realizando funciones idénticas o equivalentes a las de los trabajadores directos de esta, tienen derecho a percibir la misma remuneración y a gozar de las mismas condiciones de trabajo, de conformidad con el principio de igualdad y no discriminación laboral.

10.2. La empresa tercerizadora y la empresa principal comparten responsabilidad solidaria respecto de las obligaciones sociolaborales, pago de remuneraciones, utilidades, beneficios sociales, estabilidad laboral, seguridad y salud en el trabajo, así como de la protección frente a cualquier acto de discriminación.

10.3. Se prohíbe todo acto de hostilidad o medida represiva contra los trabajadores tercerizados que presenten denuncias ante la Autoridad Administrativa de Trabajo o demandas ante el Poder Judicial. Se presume que la no renovación del contrato de trabajo o el despido del trabajador tercerizado dentro de los noventa (90) días posteriores a la presentación de una queja o denuncia constituye una represalia, correspondiendo al empleador la carga de probar la existencia de una causa justa.

10.4. En los procesos judiciales donde el trabajador tercerizado alegue trato desigual o discriminación salarial, corresponderá a la empresa principal demostrar que las labores no eran equivalentes o que la diferencia responde a un criterio objetivo, razonable y proporcional, conforme a la Ley 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, y la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, en el literal b, numeral 4 del art. 23 en su inciso 23.4.b.

10.5. Al término o resolución del contrato entre la empresa principal y la empresa tercerizadora, si las actividades o la obra continúan de manera ininterrumpida a través de una nueva contratista o por internalización, los trabajadores tienen el derecho preferente de transferencia y continuidad laboral bajo condiciones no menos favorables que las previas, salvo causa de cese justificada por conducta o capacidad. La omisión de este derecho genera solidaridad y sanciones administrativas equivalentes a infracciones muy graves.

Artículo 11.- Derechos colectivos de los trabajadores tercerizados
11.1. Libertad sindical
Constituye infracción muy grave que la empresa principal o la empresa tercerizadora adopten medidas de hostilidad, traslados o despidos de trabajadores por ejercer actividades de afiliación o representación sindical. Si el contrato comercial se resuelve de manera injustificada luego de iniciada una campaña de organización sindical o negociación colectiva, se presumirá la existencia de una represalia antisindical, salvo prueba en contrario aportada por la empresa principal mediante estándares de prueba clara y fehaciente.

11.2. Negociación colectiva
Las empresas tercerizadoras y las empresas principales están obligadas a participar conjuntamente en los procesos de negociación colectiva promovidos por los sindicatos de trabajadores tercerizados, respecto de las condiciones de trabajo que la empresa principal controle o determine de manera directa o indirecta en sus instalaciones. La negativa injustificada a negociar genera responsabilidad solidaria administrativa y civil.

11.3. Derecho de huelga:
Los trabajadores tercerizados gozan de los mismos derechos que los trabajadores directos de la empresa principal para ejercer el derecho constitucional de huelga dentro de los ámbitos de la unidad productiva de esta última. Se prohíbe a la empresa principal el reemplazo de los trabajadores huelguistas, bajo sanción de desnaturalización inmediata de la tercerización.

Artículo 12.- Reglas de seguridad y salud en el trabajo para la tercerización
12.1. Todos los trabajadores tercerizados tienen derecho a reportar y denunciar ante su sindicato, el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa principal y la SUNAFIL, cualquier riesgo inminente para su integridad física o mental, sin que ello pueda dar lugar a despidos, no renovaciones o sanciones directas o indirectas.

12.2. La empresa principal y la tercerizadora comparten solidariamente la obligación de prevención contenida en la Ley 29783, Ley de seguridad y salud en el trabajo. La empresa principal tiene la obligación de entregar por escrito a la empresa tercerizadora y a sus trabajadores, de manera previa al inicio de actividades, la matriz IPERC (Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Medidas de Control) específica del área donde laborarán.

12.3. La empresa principal proveerá obligatoriamente los Equipos de Protección Personal (EPP) colectivos e individuales adecuados para las labores asignadas, salvo pacto expreso por escrito donde la empresa tercerizadora asuma dicha provisión, debiendo en este último caso la empresa principal auditar y certificar que cumplan con los estándares nacionales e internacionales de seguridad.

12.4. Los representantes de los trabajadores de la empresa tercerizadora participarán activamente y en igualdad de condiciones con la gerencia en el diseño e implementación del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo del centro de labores.

12.5. Se prohíbe el uso de la tercerización para actividades declaradas de alto riesgo o cubiertas por el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) que no cumplan con una estricta especialización técnica e inversión de capital propio por parte de la contratista. Las empresas tercerizadoras que presten servicios de alto riesgo deben registrar de forma permanente a sus trabajadores en planilla electrónica bajo contratos de duración indeterminada, prohibiéndose la modalidad de contratos a plazo fijo para estas labores.

12.6. Ambas empresas diseñarán e implementarán de forma coordinada protocolos y capacitaciones obligatorias para prevenir el acoso sexual laboral, la violencia de género y la fatiga laboral en el entorno de trabajo."

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. – Aplicación de estándares sobre tercerización

A partir de la vigencia de la presente ley no serán de aplicación los criterios judiciales o administrativos que permiten tercerizar actividades principales o nucleares de la empresa principal, siempre que exista autonomía empresarial.

La entrada en vigencia de la presente ley respalda la protección de los derechos laborales frente a esquemas fraudulentos, y precisa las prohibiciones en el campo de la tercerización que deben ser verificadas caso por caso para efectos de sanción.

SEGUNDA. – Reglamentación

El Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), adecuará el Reglamento de la Ley de Tercerización, aprobado por Decreto Supremo Nº 006-2008-TR, a lo establecido en la presente ley dentro de un plazo no mayor de treinta (30) días hábiles contados a partir de su vigencia.

Lima, 5 de noviembre de 2026

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: MENESES CRISPIN Angel Renato FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05/11/2026 18:30:49-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: MENESES CRISPIN Angel Renato FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05/11/2026 18:31:04-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: MUEDAS BALBIESE Cesar Augusto FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 06/11/2026 12:56:48-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: MANRIQUE OLIVERA Bernardino Jair FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 06/11/2026 14:08:57-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: GARCIA HUBY Fernando Alberto FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 06/11/2026 15:15:51-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: AVENDAÑO VILCA Giannina Iris FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 09/11/2026 18:32:47-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: TAPULLIMA INSAPILLO Jacqueline Viviana FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 10/11/2026 09:11:06-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: HUILCA FLORES Indira Isabel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 06/11/2026 10:17:06-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: BUITRON MARTINEZ Freshman FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 06/11/2026 12:02:24-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: HOLGUIN LOAIZA Cesar Augusto FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 06/11/2026 12:05:47-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: FERNANDEZ GONZALEZ Svieta Valia FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 06/11/2026 14:32:41-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: ZUNINI YERREN Ernesto Alonzo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 06/11/2026 16:06:08-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: ZUNINI YERREN Ernesto Alonzo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 06/11/2026 16:06:16-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: MANAY PILLACA Alejandro José FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 10/11/2026 11:12:22-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Esta proposición ha sido elaborada a partir de la propuesta alcanzada por la Federación Nacional de Trabajadores Mineros Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú (FNTMMSP).

A) Planteamiento del problema público.

En la práctica laboral peruana, la tercerización regulada por la Ley 29245 se ha convertido, en múltiples ocasiones, en un mecanismo de "huida del derecho del trabajo" en el que se precarizan las condiciones de empleo de miles de peruanas/os. El traslado de personal para realizar actividades que resultan esenciales para el giro del negocio, bajo el velo de supuestas "especializaciones", no solo debilita la fuerza de la negociación colectiva y disminuye los ingresos de los trabajadores, sino que incrementa críticamente los índices de siniestralidad laboral.

Por ejemplo, las estadísticas oficiales del Ministerio de Energía y Minas (MINEM) revelan una realidad alarmante: entre los años 2012 y 2022, la gran mayoría de los accidentes fatales en el sector minero peruano afectaron a trabajadores tercerizados. En el año 2022, esta cifra alcanzó un pico devastador del 79% del total de las víctimas mortales, manteniéndose históricamente por encima del 50% en todos los períodos anuales analizados[1]. Esta brecha de seguridad responde directamente a una deficiente capacitación en manejo de riesgos por parte de las subcontratistas, elementos de seguridad de baja calidad, y la imposibilidad fáctica de estos trabajadores de organizarse sindicalmente para exigir condiciones dignas.

El proyecto de ley se sustenta en los artículos 2 y 24 de la Constitución (igualdad ante la ley y remuneración justa); así como en los artículos 26 y 28 (principios de la relación laboral y derechos colectivos). A nivel sectorial, encuentra sustento en el artículo I del Título Preliminar de la Ley 29783. Ley de seguridad y salud en el trabajo, en lo relativo al principio de prevención que debe tener el empleador por el que dentro del centro de trabajo se garantizan las condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Asimismo, respecto a la distribución de la carga de la prueba en casos de discriminación laboral, la propuesta tiene soporte en el artículo 23 de la nueva Ley procesal del trabajo, Ley 29497.

Por otro lado, la propuesta recoge las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) contenidas en su Informe "Descentralización, Tercerización y Subcontratación", donde se alerta sobre la vulnerabilidad extrema del trabajador subcontratado[2]. Asimismo, se incorporan los estudios de la socióloga Marina Fernández Massi sobre la relación directa entre la precarización por tercerización y el incremento de siniestros laborales debido a deficiencias en capacitación y equipos[3].

---

[1] Información disponible en https://www.gob.pe/institucion/minem/informes-publicaciones/4646331-estadisticas-de-accidentes-mortales-en-el-sector-minero

[2] OIT. (2011). Descentralización, Tercerización y Subcontratación, disponible en https://www.ilo.org/es/resource/descentralizacion-tercerizacion-subcontratacion

[3] Fernández Massi, Marina. (2022). "Subcontratación y precarización del empleo: los accidentes laborales en la industria petroquímica". *Estudios sociológicos, 40*(119), pp. 467-498, disponible en https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.14116/pr.14116.pdf

B) Evidencia que sustenta la propuesta

B.1 Contexto socioeconómico general

Bajo el paradigma de la descentralización productiva, las empresas principales tienden a externalizar sus riesgos y costos operativos. Esto despoja al trabajador tercerizado de la estabilidad laboral, del acceso igualitario al reparto de utilidades y de una remuneración equitativa en relación con los trabajadores directos que realizan labores idénticas en el mismo espacio físico.

B.2 Contexto socioeconómico nacional

En el Perú, la segmentación del mercado de trabajo profundiza las desigualdades socioeconómicas. Los trabajadores destacados por contratas y subcontratas en sectores clave como minería, hidrocarburos, manufactura y servicios operan bajo un estándar de desprotección que violenta directamente el principio constitucional de igualdad de oportunidades y de no discriminación (artículo 26 de la Constitución).

B.3. La tercerización en el Perú y los riesgos asociados

La falta de una normativa clara que determine la responsabilidad solidaria y obligue a la equiparación de condiciones laborales de los tercerizados fomenta que las empresas opten sistemáticamente por este modelo únicamente para abaratar su planilla, lo que genera una alta rotación laboral, desincentiva la especialización y pone en riesgo la vida de los trabajadores, como lo evidencian las cifras presentadas previamente.

C) Objetivos de la propuesta

C.1 Objetivo general

El objetivo general del proyecto de ley es mejorar la regulación de la tercerización laboral para garantizar la igualdad salarial y de condiciones de trabajo: asegurar que, ante igual labor en un mismo centro de trabajo, corresponda igual remuneración y beneficios, cerrando brechas injustificadas.

C.2 Objetivos específicos

- Prohibir que las actividades especializadas o de obra sean entendidas como la actividad principal de la empresa principal, restringiendo la tercerización únicamente a dichas áreas y excluyéndola del núcleo del negocio.
- Garantizar que los trabajadores tercerizados que realicen funciones idénticas o equivalentes a los trabajadores directos en el mismo centro de trabajo perciban la misma remuneración y condiciones laborales.
- Establecer la responsabilidad solidaria compartida entre la empresa principal y la tercerizadora frente a obligaciones sociolaborales, utilidades, beneficios sociales, estabilidad laboral y seguridad y salud en el trabajo.

- Inaplicar a futuro los criterios judiciales o administrativos que actualmente permiten tercerizar actividades principales o nucleares con autonomía empresarial.
- Proteger la salud y la vida de las/los tercerizados al integrarles en los sistemas de gestión de riesgos de las empresas principales para detener la alarmante tasa de mortalidad laboral documentada por el MINEM.
- Fortalecer los derechos colectivos de las/los trabajadores/as: Permitir la representación real, el derecho a huelga sin reemplazos ilegítimos y la negociación colectiva conjunta.

D) Antecedentes legislativos.

Sobre tercerización laboral no se han presentado proyectos en este periodo parlamentario.

E) Identificación de sectores y órganos comprendidos en la propuesta

La propuesta involucra directamente en el Ejecutivo al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

F) Identificación de las normas que podrían ser modificadas o derogadas, con precisión de los artículos o partes de artículos.

La propuesta legislativa propone la modificación de la Ley 29245, Ley que regula los servicios de tercerización, en los siguientes términos.

Texto vigente	Texto propuesto
Artículo 1.- Objeto de la Ley La Ley regula los casos en que procede la tercerización, los requisitos, derechos y obligaciones, así como las sanciones aplicables a las empresas que desnaturalizan el uso de este método de vinculación empresarial.	**Artículo 1.- Objeto de la Ley** La presente Ley regula los casos en que procede la tercerización laboral, los requisitos, derechos y obligaciones, **prohíbe la discriminación entre trabajadores, garantiza los derechos individuales y colectivos laborales**, **y regula** las sanciones aplicables a las empresas que desnaturalizan el uso de este método de vinculación empresarial.
Artículo 2.- 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.	**Artículo 2.- Definición** Se entiende por tercerización la contratación de empresas para que desarrollen únicamente 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, **lo cual se**

Texto vigente	Texto propuesto
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.	**entiende como autonomía empresarial.** 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 cual se rige exclusivamente por las normas de intermediación laboral.** **En ese marco, bajo ningún supuesto, la empresa tercerizada podrá vaciar el poder de decisión empresarial de la empresa principal en el marco de una tercerización, sino se entenderá que existe una situación de fraude.** La aplicación de este sistema de contratación no restringe el ejercicio de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores. **Bajo ninguna circunstancia las actividades especializadas o de obra pueden ser entendidas como la actividad principal de la empresa principal.** **Se entiende por actividades especializadas aquellas actividades relacionadas a la actividad principal de la empresa principal, que exigen un nivel de conocimientos técnicos, científicos o particularmente calificados.** **Se entiende por actividades de obra aquellas que suponen la ejecución de un encargo concreto vinculado a la actividad principal de la empresa principal, debidamente especificado en el contrato civil suscrito entre la empresa principal y la empresa tercerizadora.** **Se entiende por actividades principales aquéllas que son consustanciales al giro del negocio. En ese sentido son actividades principales las diferentes etapas del proceso productivo de bienes y de prestación de servicios: exploración,**

Texto vigente	Texto propuesto
	explotación, transformación, producción, organización, administración, comercialización y en general toda actividad sin cuya ejecución se afectaría y/o interrumpiría el funcionamiento y desarrollo de la empresa. **Se entiende por empresa principal aquella que contrata los servicios de una empresa tercerizadora para que ésta desarrolle únicamente actividades especializadas u obras**
No existe	**Artículo 10.- Cláusula de igualdad salarial, condiciones de trabajo y protección contra represalias** 10.1. Los trabajadores contratados bajo el régimen de tercerización laboral que presten servicios en el mismo centro de trabajo o unidad productiva de la empresa principal, realizando funciones idénticas o equivalentes a las de los trabajadores directos de esta, tienen derecho a percibir la misma remuneración y a gozar de las mismas condiciones de trabajo, de conformidad con el principio de igualdad y no discriminación laboral. 10.2. La empresa tercerizadora y la empresa principal comparten responsabilidad solidaria respecto de las obligaciones sociolaborales, pago de remuneraciones, utilidades, beneficios sociales, estabilidad laboral, seguridad y salud en el trabajo, así como de la protección frente a cualquier acto de discriminación. 10.3. Se prohíbe todo acto de hostilidad o medida represiva contra los trabajadores tercerizados que presenten denuncias ante la Autoridad Administrativa de Trabajo o demandas ante el Poder Judicial. Se presume que la no renovación del contrato de trabajo o el despido del trabajador tercerizado dentro de los noventa (90) días posteriores a la presentación de una queja o denuncia constituye una represalia, correspondiendo al empleador la carga de probar la existencia de una causa justa.

Texto vigente	Texto propuesto
	10.4. En los procesos judiciales donde el trabajador tercerizado alegue trato desigual o discriminación salarial, corresponderá a la empresa principal demostrar que las labores no eran equivalentes o que la diferencia responde a un criterio objetivo, razonable y proporcional, conforme a la Ley 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, y la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, en su art. 23 en su inciso 23.4.b. 10.5. Al término o resolución del contrato entre la empresa principal y la empresa tercerizadora, si las actividades o la obra continúan de manera ininterrumpida a través de una nueva contratista o por internalización, los trabajadores tienen el derecho preferente de transferencia y continuidad laboral bajo condiciones no menos favorables que las previas, salvo causa de cese justificada por conducta o capacidad. La omisión de este derecho genera solidaridad y sanciones administrativas equivalentes a infracciones muy graves
No existe	**Artículo 11.- Derechos colectivos de los trabajadores tercerizados** 11.1. Libertad sindical Constituye infracción muy grave que la empresa principal o la empresa tercerizadora adopten medidas de hostilidad, traslados o despidos de trabajadores por ejercer actividades de afiliación o representación sindical. Si el contrato comercial se rescinde de manera injustificada luego de iniciada una campaña de organización sindical o negociación colectiva, se presumirá la existencia de una represalia antisindical, salvo prueba en contrario aportada por la empresa principal mediante estándares de prueba clara y fehaciente. 11.2. Negociación colectiva Las empresas tercerizadoras y las empresas principales están obligadas a participar conjuntamente en los procesos de negociación colectiva promovidos por los

Texto vigente	Texto propuesto
	sindicatos de trabajadores tercerizados, respecto de las condiciones de trabajo que la empresa principal controle o determine de manera directa o indirecta en sus instalaciones. La negativa injustificada a negociar genera responsabilidad solidaria administrativa y civil. 11.3. Derecho de huelga: Los trabajadores tercerizados gozan de los mismos derechos que los trabajadores directos de la empresa principal para ejercer el derecho constitucional de huelga dentro de los ámbitos de la unidad productiva de esta última. Se prohíbe a la empresa principal el reemplazo de los trabajadores huelguistas, bajo sanción de desnaturalización inmediata de la tercerización
No existe	**Artículo 12.- Reglas de seguridad y salud en el trabajo para la tercerización** 12.1. Todos los trabajadores tercerizados tienen derecho a reportar y denunciar ante su sindicato, el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa principal y la SUNAFIL, cualquier riesgo inminente para su integridad física o mental, sin que ello pueda dar lugar a despidos, no renovaciones o sanciones directas o indirectas. 12.2. La empresa principal y la tercerizadora comparten solidariamente la obligación de prevención contenida en la Ley 29783, Ley de seguridad y salud en el trabajo. La empresa principal tiene la obligación de entregar por escrito a la empresa tercerizadora y a sus trabajadores, de manera previa al inicio de actividades, la matriz IPERC (Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Medidas de Control) específica del área donde laborarán. 12.3. La empresa principal proveerá obligatoriamente los Equipos de Protección Personal (EPP) colectivos e individuales adecuados para las labores asignadas, salvo pacto expreso por escrito donde la empresa tercerizadora asuma dicha

Texto vigente	Texto propuesto
	provisión, debiendo en este último caso la empresa principal auditar y certificar que cumplan con los estándares nacionales e internacionales de seguridad. 12.4. Los representantes de los trabajadores de la empresa tercerizadora participarán activamente y en igualdad de condiciones con la gerencia en el diseño e implementación del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo del centro de labores. 12.5. Se prohíbe el uso de la tercerización para actividades declaradas de alto riesgo o cubiertas por el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) que no cumplan con una estricta especialización técnica e inversión de capital propio por parte de la contratista. Las empresas tercerizadoras que presten servicios de alto riesgo deben registrar de forma permanente a sus trabajadores en planilla electrónica bajo contratos de duración indeterminada, prohibiéndose la modalidad de contratos a plazo fijo para estas labores. 12.6. Ambas empresas diseñarán e implementarán de forma coordinada protocolos y capacitaciones obligatorias para prevenir el acoso sexual laboral, la violencia de género y la fatiga laboral en el entorno de trabajo

G) Impacto de la propuesta.

Análisis costo-beneficio	
Actores y grupos de interés	• **Empresas principales:** son el primer grupo de interés pues la propuesta les prohíbe delegar partes de su proceso productivo central. Además, se les impone asumir responsabilidad solidaria directa sobre el pago de utilidades, la provisión de Equipos de Protección Personal (EPP) y la participación forzosa en la negociación colectiva de las contratistas. • **Empresas tercerizadoras:** son el segundo grupo de interés porque su modelo de negocio se ve restringido exclusivamente a actividades especializadas u obras. En el caso de labores

	de alto riesgo, enfrentarán una fuerte rigidez al estar obligadas a contratar a todo su personal a plazo indeterminado. • **Trabajadoras/es tercerizados y sindicatos:** Constituyen el grupo de interés beneficiario de la norma. Adquieren derechos preferentes de transferencia si la obra continúa con otra contratista, homologación salarial obligatoria y una protección expresa contra traslados o despidos por afiliación sindical. • **Autoridad Administrativa de Trabajo:** El Poder Ejecutivo deberá adecuar el Reglamento de la Ley de Tercerización en un plazo de 30 días hábiles. SUNAFIL deberá fiscalizar nuevos supuestos de infracciones muy graves, como el reemplazo de huelguistas o la omisión en el derecho de preferencia de transferencia.
Efectos no monetarios	De acuerdo con los principios de la Organización Internacional del Trabajo sobre libertad sindical, medidas como la presunción de represalia antisindical ante la resolución de contratos comerciales fortalecerán drásticamente la densidad y el poder de negociación de los sindicatos, reduciendo la fragmentación representativa[4]. Desde la perspectiva de prevención, a través de los lineamientos técnicos del MTPE y SUNAFIL se sostiene que integrar a los trabajadores de las contratistas en el Comité de Seguridad y Salud y unificar la matriz IPERC (Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Medidas de Control) de la empresa principal estandariza la prevención y reduce la accidentabilidad[5]. Las posiciones críticas, más cercanas al derecho corporativo sostienen que la prohibición de tercerizar el núcleo del negocio genera rigidez organizacional, limitando la capacidad de las empresas para adaptar sus procesos operativos ante fluctuaciones tecnológicas o de mercado[6].

[4] OIT. (2018.) *La libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*, sexta edición, disponible en https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_635185.pdf

[5] El Peruano. (2024, 29 de marzo). "Tribunal de la Sunafil se pronuncia en revisión. Contratista debe contar con Iperc y empresa principal supervisar SST", disponible en https://elperuano.pe/noticia/240198-contratista-debe-contar-con-iperc-y-empresa-principal-supervisar-sst

[6] Entre otros, Vinatea Recoba, Luis (2026, 7 de abril). *La prohibición de la tercerización del «núcleo del negocio»: una medida ilegal e inconstitucional*, disponible en https://lpderecho.pe/la-prohibicion-de-la-tercerizacion-del-nucleo-del-negocio-una-medida-ilegal-e-inconstitucional/

Efectos monetarios	Las posiciones críticas de la restricción de la tercerización, desde el ámbito de las finanzas empresariales, señalan que la responsabilidad solidaria ampliada (que incluye utilidades y estabilidad laboral) obligará a las empresas principales a incrementar sustancialmente sus provisiones contables por contingencias laborales[7]. Por otro lado, las multas de SUNAFIL por desnaturalización y afectación a derechos colectivos (tipificadas aquí como infracciones muy graves) representan costos punitivos que las empresas deberán internalizar en sus presupuestos de cumplimiento a través del *compliance*[8].
Impacto económico general	La medida plantea una dicotomía entre la mejora cualitativa del empleo dependiente y el riesgo de contracción del mercado formal. Investigaciones de la OIT reconocen que restringir la tercerización abusiva mejora la distribución de la renta hacia los trabajadores y se encaminan hacia el trabajo decente; no obstante, alertan que las transiciones regulatorias abruptas pueden asfixiar a las micro y pequeñas empresas (MYPE) que operan como contratistas, al no poder sostener los nuevos estándares de contratación a plazo indeterminado[9]. Revistas especializadas en economía argumentan que la prohibición de aplicar los actuales criterios jurisprudenciales protercerización generaría un shock institucional que podría desincentivar la inversión privada a corto plazo[10].

IHF/gft

[7] Saldamando Egoavil, Allison Patricia y Santiago Garnica Franco. (2026). "La tercerización laboral después del Decreto Supremo 001-2022-TR", *Revista de Derecho Forseti*, volumen 15, número 24, pp. 88 – 113, disponible en https://revistas.up.edu.pe/forseti/es/article/download/3235/1995/8824

[8] Góngora Del Castillo, Sohayla. (2022, 24 de octubre). "Análisis del Protocolo de Fiscalización Laboral en materia de tercerización: Alcance y recomendaciones para abordar una inspección", *Enfoque Derecho*, disponible en https://enfoquederecho.com/analisis-del-protocolo-de-fiscalizacion-laboral-en-materia-de-tercerizacion-alcance-y-recomendaciones-para-abordar-una-inspeccion/

[9] OIT. (2017). E*mpleo atípico en Colombia. Guía de acción sindical, disponible en* https://www.ilo.org/es/media/60346/download

[10] *Instituto Peruano de Economía (IPE) (2022), "Tercerización del empleo: problema y posibilidades"*, disponible en https://www.desdeadentro.pe/2022/03/tercerizacion-del-empleo-problema-y-posibilidades/ y *"Eliminación parcial de tercerización afectará competitividad", disponible en* https://www.desdeadentro.pe/2022/04/eliminacion-parcial-de-tercerizacion-laboral-afectara-competitividad/