



## PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA LA LEY 29245 LEY QUE REGULA LOS SERVICIOS DE TERCERIZACIÓN

El señor Congresista de la República que suscribe, **WALDEMAR JOSÉ CERRÓN ROJAS**, integrante del **Grupo Parlamentario PERÚ LIBRE**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Estado y conforme lo establecen los artículos 22°, 75° Y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta el siguiente proyecto de ley:

### FORMULA LEGAL

#### PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA LA LEY 29245 LEY QUE REGULA LOS SERVICIOS DE TERCERIZACIÓN.

##### Artículo 1. Objeto de la ley

La presente ley tiene por objeto modificar el artículo 7 de la Ley que regula los servicios de tercerización, respecto a las Garantías de los derechos laborales.

##### Artículo 2. Finalidad.

La finalidad de la presente ley es garantizar los derechos laborales y sociales de los trabajadores bajo el contrato de esta modalidad.

##### Artículo 3. Adición el inciso 5. al artículo 7 de la Ley 29245 Ley que regula los servicios de tercerización.

##### Artículo 7. Garantía de derechos laborales.

(...)

**5. Cuando corresponda, los trabajadores pueden interponer su solicitud de medida cautelar ante el Poder Judicial a efectos de garantizar sus derechos laborales, pagos salariales, compensación de tiempo de servicios (CTS), Gratificaciones, beneficios sociales. Dicha responsabilidad se extiende hasta la empresa principal.**

##### Artículo 4. Modificación al artículo 9 de la Ley 29245 Ley que regula los servicios de tercerización.

##### Artículo 9. Responsabilidad de la empresa principal.

La empresa principal que contrate la realización de obras o servicios con desplazamiento de personal de la empresa tercerizadora es solidariamente responsable por el pago de los derechos y beneficios laborales y por las obligaciones **establecidas en el artículo 7.5 de la ley**. Dicha responsabilidad se extiende por **cuatro años posteriores** a la culminación de su desplazamiento. La empresa tercerizadora mantiene su responsabilidad por el plazo establecido para la prescripción laboral.

## DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS FINAL

### PRIMERA. Proceso de adecuación

Encárguese al Ministerio de trabajo y promoción del empleo, para que en el plazo de sesenta 60 días calendarios adecue, apruebe y publique la reglamentación de la presente Ley.

### SEGUNDA. Derogatoria.

Déjese sin efecto las normas que se oponen a la presente Ley.



Firmado digitalmente por:  
CERRON ROJAS Waldemar  
Jose FAU 20161740126 hard  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 29/12/2023 14:42:29-0500



Firmado digitalmente por:  
PALACIOS HUAMAN Margot  
FAU 20161740126 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 03/01/2024 17:01:37-0500



Firmado digitalmente por:  
AGÜERO GUTIERREZ Maria  
Antonieta FAU 20161740126 soft  
Motivo: En señal de conformidad  
Fecha: 03/01/2024 15:55:59-0500



Firmado digitalmente por:  
TAIPE CORONADO Maria  
Elizabeth FAU 20161740126 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 03/01/2024 12:25:28-0500



Firmado digitalmente por:  
MITA ALANCCA Isaac FAU  
20161740126 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 29/12/2023 16:23:27-0500



Firmado digitalmente por:  
QUISPE MAMANI Wilson  
Rusbel FAU 20161740126 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 29/12/2023 13:28:14-0500



Firmado digitalmente por:  
PALACIOS HUAMAN Margot  
[www.dohtrabajo.pe](http://www.dohtrabajo.pe)  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 03/01/2024 17:01:52-0500



## CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **05** de **enero** de **2024**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición N° **6752/2023-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de

- 1. ECONOMÍA, BANCA, FINANZAS E INTELIGENCIA FINANCIERA; y**
- 2. TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**



.....  
**GIOVANNI FORNO FLOREZ**  
Oficial Mayor  
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

## EXPOSICION DE MOTIVOS.

### **I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA.**

La tercerización de servicios, regulada en Ley N° 29245 este mecanismo de contratación por el cual una empresa principal contrata a otras empresas de tercerización para que desarrollen actividades especializadas u obras, siempre que asuman los servicios prestados por su cuenta y riesgo; cuentan con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales; sean responsables por los resultados de sus actividades y sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación.

Mediante la tercerización, la empresa busca concentrarse en las operaciones que son consideradas estratégicas o el núcleo duro de su giro.

El trabajo, constituye un derecho social y económico, y así lo reconocen los artículo 22°, 23° y 24 de la Constitución Política del Perú, al establecer que el trabajo es un Deber y un derecho, es base del bienestar social y un medio de realización de la persona, asimismo considera que el trabajo en todas sus modalidades es objeto de atención prioritaria del Estado y promueve las condiciones para el progreso social y económico en especial las del fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Por otro lado, se constituye que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual, en adición a ello considera que el pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador.

En ese sentido, la erradicación de la precarización del empleo y el respeto de los derechos laborales ya ha sido considerado y aprobado por la Conferencia Internacional de Trabajo (CIT), convocada por la OIT en 1998, suscrita por el Perú y están orientadas a responder a los desafíos que el

mundo moderno plantea al desarrollo como son: La lucha contra la precarización del empleo y el respeto de los derechos laborales.

Ante tanta indiferencia laboral al CAS, con tantas desventajas, en la que se emitió, el Tribunal Constitucional (TC) PLENO JURISDICCIONAL Expediente 0013-2014-PI/TC. Sobre Demanda de inconstitucionalidad contra la Ley 29245 y el Decreto Legislativo 1038.

Los conflictos laborales de las principales son trasladados a las empresas tercerizadoras, dado que ellos, ahora, son los empleadores de los trabajadores subcontratados, donde si acaso hay sindicato su capacidad de negociación está sumamente disminuida, en vista que estos trabajadores no son estables y la dirigencia sindical está siempre expuesta a constante rotación; y restringida a negociar solamente en el ámbito de la tercerizadora y nunca con la principal, porque legalmente ambas empresas son independientes, a pesar que la primera depende económicamente de la segunda y los trabajadores subcontratados están realizando, finalmente, alguna fase del fin empresarial de la principal.

### **1.1. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.**

Pues la tercerización ha promovido la creación de empresas, donde la calidad de las condiciones sociolaborales no son las mejores en comparación con las principales. En efecto, con la finalidad de brindar un precio competitivo en el mercado de la tercerización, estas empresas contratistas pagan sueldos más bajos a sus trabajadores, exigen más horas de trabajo, tienen condiciones de seguridad frágiles para riesgos ocupacionales, etc. Y dentro de esta lógica, la contratación de trabajadores por la tercerizadora se mantiene mediante modalidades temporales, o sea, sin estabilidad laboral, en la

medida que las empresas contratistas dependen de la vigencia del contrato con las empresas principales, lo que redundaría negativamente en la seguridad social del trabajador, sobre todo, en materia de prestaciones de salud y pensiones.

El problema que plantea la contratación laboral de la tercerización es si los trabajadores subcontratados deben tener las mismas condiciones laborales que los trabajadores de la empresa principal, sabiendo que, mientras dure el contrato civil entre la principal y la tercerizadora, los trabajadores subcontratados realizan la actividad de la principal y contribuyen a la realización de su producción. Para ello, debemos plantearnos si es que el criterio de "quién los contrata" resulta o no una variable relevante para brindar un tratamiento legal diferenciado a ambos grupos de trabajadores, tal como lo hace el artículo 7 de la cuestionada Ley 29245.

Para exigir igualdad entre los grupos de trabajadores involucrados, los trabajadores subcontratados deberían tener un vínculo con la principal, lo cual es injusto, pues impone una valla demasiado alta, tanto que ya no se buscaría una situación "análoga", sino una situación "idéntica", lo cual desnaturaliza el principio de igualdad que protege la constitución.

De ahí que, estimo que los trabajadores de las empresas principales constituyen un término de comparación válido, porque su situación es una posición que es análoga al de los trabajadores subcontratados, grupo el cual estaría siendo discriminado por el artículo 7, incisos 1 y 2, de la cuestionada Ley 29245. En estricto, la discriminación consistiría en omitir asegurar a los trabajadores de las empresas tercerizadoras el acceso a beneficios y seguridad laborales iguales de los que gozan los trabajadores de las empresas principales, en vista

que ambos realizan las mismas actividades productivas de la empresa principal.

Sobre el artículo 9 de la Ley 29245, En ese sentido, si el criterio de "quién los contrata" no incide a efectos de proporcionar derechos y condiciones sociolaborales sustancialmente similares entre los trabajadores, por lógica consecuencia, es que debemos concluir que el derecho de acceso a la justicia debe tener también las mismas condiciones, esto es, el mismo plazo de prescripción para reclamar la protección de los derechos laborales, **el cual debe ser el plazo general en material laboral para reclamar aquellos derechos derivados de un relación laboral, que es cuatro años según el artículo único de la Ley 27321.**

Es de tenerse presente lo que establece el **artículo 26.1 de la Constitución** que ha **consagrado la igualdad de oportunidades sin discriminación en las relaciones laborales, la cual constituye una manifestación del derecho a la igualdad en el ámbito del centro laboral**. Además, el Tribunal Constitucional ha precisado que la igualdad de oportunidades obliga a que la conducta ya sea del Estado o los particulares, en relación con las actividades laborales, no genere una diferenciación irrazonable y, por ende, arbitraria. En ese sentido, la discriminación en materia laboral aparece cuando se afecta al trabajador en sus características innatas como ser humano o cuando se vulnera la cláusula de no discriminación prevista por la Constitución (cfr. STC Exp. 00008-2005-PI/TC, fundamentos 22-23)

## 1.2. LA SEGURIDAD SOCIAL.

Para alcanzar la seguridad social, será necesario invertir tanto en generar seguridad en el trabajo a los servidores, como así también en instituciones sólidas con una atención eficiente y de calidad.

En ese sentido, la erradicación de la precarización del empleo y el respeto de los derechos laborales ya ha sido considerado y aprobado por la Conferencia Internacional de Trabajo (CIT), convocada por la OIT en 1998, suscrita por el Perú y están orientadas a responder a los desafíos que el mundo moderno plantea al desarrollo como son: La lucha contra la precarización del empleo y el respeto de los derechos laborales.

Conforme se encuentra establecido en el inciso 1 del artículo 102° de la Constitución, establece que es atribución del Congreso de la República es dar leyes para garantizar la plena vigencia de los derechos humanos, proteger a la población de las amenazas contra su seguridad y promover el bienestar general que se fundamenta en la justicia, equidad y en el desarrollo integral de la Nación conforme al artículo 44° de la Carta Magna, estos valores y principios constitucionales irradian más aún en la protección de derechos laborales.

Este proyecto de ley expresa de forma clara la inequidad que existe entre el trabajador de la empresa principal frente al trabajador de la empresa tercerizadora Expediente 0013-2014-PUTC.

### **1.3. ANÁLISIS DE NECESIDAD Y VIABILIDAD Y OPORTUNIDAD**

El hecho de que el trabajador sea contratado por una empresa principal o por una tercerizadora, lo relevante, es que un trabajador minero de una empresa principal o de una tercerizadora, igualmente, tiene que hacer labores de extracción o procesamiento de minerales e, igualmente, estará expuesto al peligro de contraer enfermedades

profesionales, como neumoconiosis, asbestosis, los trabajadores en el sector salud, igual se encuentran expuestos a contagiarse de las enfermedades de Tuberculosos, etc. O un transportista que lleva carga, independientemente de quien sea empleador directo, igualmente, él tiene que cumplir con el transporte de la carga e, igual modo, está expuesto a sufrir un accidente vehicular o un robo violento, en términos generales se encuentran expuestos a riesgos, empero no tienen seguros de riesgos, en la que se evidencia claramente las desigualdades y discriminaciones.

**En ese orden de ideas, Las empresas tercerizadoras, en su mayoría por no decir casi todos incumplen con los pagos de sus trabajadores no pagan sus haberes salariales, CTS, gratificaciones y beneficios sociales, en algunos casos a efectos de eludir la responsabilidad se declaran en quiebra con el propósito de no cumplir con su obligación hacia sus trabajadores los cuales generan un problema social, además carga laboral de los juzgados en el poder judicial, pues de aprobarse la presente iniciativa se estaría garantizando los derechos laborales de muchos trabajadores que trabajan bajo este régimen.**

**En ese sentido, estimo que el artículo 7 de la ley 29245 Ley que Regula los Servicios de Tercerización es inconstitucional porque vulnera los artículos 2 y 26.1 de la Constitución, que consagran el derecho fundamental a la igualdad y el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación en las relaciones laborales, respectivamente, en desmedro de los trabajadores de las empresas tercerizadoras.**

Por lo que la tercerización laboral ha generado grandes perjuicios al ejercicio de los derechos laborales, habiendo precarizado las

relaciones de trabajo, ha promovido la desigualdad salarial, ha empeorado las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores, así como ha deteriorado seriamente el ejercicio y derecho de sindicación y de negociación colectiva.

Por último, el plazo de prescripción del artículo 9 para que los trabajadores subcontratados puedan reclamar la responsabilidad solidaria en materia de beneficios laborales y de seguridad social a las empresas principales. Sobre este asunto, es de apreciarse que establecer el plazo de prescripción por un (1) año es contradictorio a la constitución por vulnerar el principio del derecho de igualdad, pues, tal como hemos referido, los trabajadores de las empresas principales y los trabajadores tercerizados deben merecen igual tratamiento, sin distinción y/o discriminación dado que ambos grupos participan de las fases productivas de una misma empresa, razón suficiente para corregir el marco normativo acorde a la constitución política vigente.

## II. SUSTENTO JURIDICO.

De la Constitución Política del Perú.

**“Artículo 22.** El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”.

**“Artículo 23.** El trabajo y sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad ya/impedido que trabajan.

El estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de/os derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento”.

**“Artículo 24.** El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.

Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores”.

**Artículo 26.** En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

**Artículo 27.** La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

### III. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL.

La iniciativa legislativa propuesta no contraviene el ordenamiento jurídico actual, más por el contrario al ser una norma en materia de derechos sociolaborales constituyen actos de justicia social para los trabajadores que pertenecen a la ley 29245 Ley que regula los servicios de tercerización. En armonía Con la Constitución Política del Perú en su artículo 26.1 dice: En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

## 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.

La precarización del empleo y el respeto de los derechos laborales ya ha sido considerado y aprobado por la Conferencia Internacional de Trabajo (CIT), convocada por la OIT en 1998, suscrita por el Perú y están orientadas a responder a los desafíos que el mundo moderno plantea al desarrollo como son: **La lucha contra la precarización del empleo y el respeto de los derechos laborales.**

### IV. ANÁLISIS - COSTO BENEFICIO.

La presente iniciativa legislativa apunta a resolver un acto de desigualdad social y el reconocimiento de derechos sociales y laborales de los trabajadores que pertenecen a la ley 29245 Ley que regula los servicios de tercerización.

El presente proyecto no genera gasto al erario del estado, más costoso sale tener a los trabajadores en desigualdad de condiciones laborales y con inmensas brechas por cerrar en recursos humanos, además que la inestabilidad laboral crea un malestar natural y un descontento institucional que se refleja en un clima laboral y que repercuten en el cumplimiento de la misión y de los objetivos institucionales.

### V. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

La presente iniciativa legislativa es compatible con las políticas económicas, sociales, culturales, para contribuir a superar la pobreza y lograr el desarrollo sostenible del Perú. Con ese objetivo el Estado:

#### **III. Equidad y Justicia Social**

**Política 11.-** Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación; nos comprometemos a dar prioridad efectiva a la

promoción de la igualdad de oportunidades, reconociendo que en nuestro país existen diversas expresiones de discriminación e inequidad social.

**Política 14.-** Acceso al empleo pleno, digno y productivo; Nos comprometemos a promover y propiciar, en el marco de una economía social de mercado, la creación descentralizada de nuevos puestos de trabajo, en concordancia con los planes de desarrollo nacional, regional y local. Asimismo, nos comprometemos a mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas, y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna.

#### **IV. Estado Eficiente, Transparente y Descentralizado**

**Política 28.-** Plena vigencia de la constitución y de los derechos humanos y acceso a la justicia e independencia judicial; nos comprometemos a garantizar el acceso universal a la justicia, la promoción de la justicia de paz y la autonomía, independencia y el presupuesto del Poder Judicial, así como regular la complementariedad entre éste y la justicia comunal. Asimismo, nos comprometemos a adoptar políticas que garanticen el goce y la vigencia de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución y en los tratados internacionales sobre la materia.