SOCIEDAD PERUANA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

XII CONGRESO NACIONAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

AREQUIPA 4-6 de noviembre de2026

Tema 3: Tercerización

La tercerización de servicios en el Perú: reconfiguración a partir de la doctrina del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema

LA DEGRADACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES POR EL USO ABUSIVO DE LA TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS EN EL PERÚ

Adolfo Ciudad Reynaud[1]

Resumen: A partir de las sentencias del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia sobre la tercerización de servicios, en el presente ensayo se hace una reflexión general sobre su impacto y efectos negativos dentro del marco del actual modelo de relaciones de trabajo. La reciente sentencia de la Corte Suprema se sustentó en el principio de jerarquía sin hacer un cuestionamiento de fondo de la tercerización, que viene siendo utilizada sin limitación alguna. Su uso abusivo viene causando una cada vez mayor degradación de las condiciones de vida y de trabajo de gran parte de la población laboral, que además de las actuales deficiencias del sistema de relaciones de trabajo en su conjunto, están ocasionando un grave problema social que es necesario corregir introduciendo algunos límites como el concepto de núcleo del negocio y equiparación salarial, con el objeto de persistir en el trabajo decente, el derecho de igualdad y la dignidad de la persona, fin supremo de la sociedad y el Estado. Finalmente, la globalización establece controles de las propias empresas matrices para el cumplimiento de los derechos humanos laborales.

Palabras clave: Tercerización, subcontratación, libertad de empresa, libertad de contratación, libertad sindical, negociación colectiva, huelga, contratos temporales, precarización laboral, discriminación laboral.

Sumario: Introducción. I. ANÁLISIS DE LA SENTENCIA DE LA CORTE SUPREMA Y DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL. 1. Sentencia del Tribunal Constitucional, Caso “Ley de servicio de tercerización”. 2. El principio de jerarquía normativa como argumentación central de la Sentencia Suprema de acción popular N° 30989-2023-Lima. 3.

[1] Abogado y Magíster en Investigación Jurídica por la Pontificia Universidad Católica del Perú, estudios de post grado en la Universidad Autónoma de Madrid. Profesor Principal de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Profesor de la Pontifica Universidad Católica del Perú. Fue Especialista Principal en Legislación Laboral de la OIT. Código ORCID: 0009-0007-2031-8285

Sentencia del Tribunal Constitucional 170/2025. II. ESTADÍSTICAS DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL Y TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS. III. LA TERCERIZACIÓN EN EL CONTEXTO DEL SISTEMA DE RELACIONES DE TRABAJO. 1. El despido libre y contratos temporales. 2. Derecho de sindicalización. 3. Derecho de negociación colectiva. 4. El derecho de huelga. 5. El uso intensivo de la tercerización. IV. AFECTACIÓN ESPECIAL DE DERECHOS LABORALES POR LA TERCERIZACIÓN. 1. Afectación de la estabilidad en el trabajo. 2. Dificultades para la sindicalización y la negociación colectiva. 3. La precarización de las condiciones de trabajo por la tercerización. 4. El derecho de igualdad y no discriminación. V. EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS. 1. Los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU. 2 La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales de la OIT. 3 La Directiva de diligencia debida de la Unión Europea.

Introducción

El 3 de noviembre de 2025 la Corte Suprema de Justicia, en el proceso de acción popular N° 30989-2023-Lima, se pronunció declarando nulo el Decreto Supremo 001-2021-TR, que modificó el reglamento de la Ley N° 29245, del 23 de junio de 2008, e introdujo límites a la tercerización de las actividades nucleares de la empresa principal. Ello ha creado las condiciones apropiadas para una discusión académica y de políticas públicas respecto de los alcances y límites de la tercerización en nuestro país en el contexto del actual sistema de relaciones de trabajo.

La sentencia del Tribunal Constitucional del 10 de setiembre de 2019 y la reciente sentencia de la Corte Suprema del 3 de noviembre de 2025, han reafirmado que actualmente la tercerización puede utilizarse sin límite alguno, lo que, llevado a su extremo, podría darse el caso de empresas sin trabajadores directos. No obstante, ello no parece ser el objeto de la actual normativa si la propia Ley N° 29245 establece también, en la definición de tercerización, que “En ningún caso se admite la sola provisión de personal” (artículo 2), y que se desnaturalizan los contratos de tercerización cuando “impliquen una simple provisión de personal.” (artículo 59).

La interpretación de una tercerización sin límites se ha sustentado en los derechos constitucionales de libertad de empresa y libertad de contratación. Sin embargo, tales derechos constitucionales deberían ponderarse con los derechos constitucionales de dignidad de la persona, igualdad y no discriminación, irrenunciabilidad de los derechos laborales, prohibición de limitar el ejercicio de los derechos constitucionales y protección contra el despido arbitrario.

En la actualidad, la normativa y aplicación práctica de esta, está muy desbalanceada en perjuicio de los trabajadores: inestabilidad laboral para la mayoría de los trabajadores a consecuencia del uso abusivo de la contratación temporal, limitaciones para el ejercicio del derecho de sindicalización, negociación colectiva y huelga, que ya de por si determinan un sistema antidemocrático de relaciones laborales, carente de diálogo entre empleadores y trabajadores (apenas el 2% de los trabajadores a nivel nacional negocia sus condiciones de empleo y condiciones de trabajo por negociación colectiva), imposición unilateral de condiciones de trabajo por parte del empleador, excesivas limitaciones para el ejercicio del derecho de huelga. A ese atrasado sistema de relaciones de trabajo, que

debemos modernizar y poner en conformidad con los estándares internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), debe agregarse el uso abusivo de la tercerización de servicios que limita derechos, hace impracticables las garantías constitucionales que protegen el trabajo y precariza las condiciones de trabajo a un extremo inaceptable dentro de un estado de derecho.

Todo ello nos conduce la necesidad de dialogar sobre la necesidad de reformar la actual normativa sobre tercerización, ya que esta puede aplicarse, como actualmente se hace en la principal actividad económica del país (minería), de manera tal que 7 de cada 10 trabajadores, carezca de una contratación directa con la empresa principal, impidiendo el ejercicio de los derechos fundamentales en el trabajo antes aludidos. El uso abusivo de la tercerización ocasiona que sólo 3 de cada 10 trabajadores perciba el derecho de participación en las utilidades, cuyos montos en la minería son bastante importantes. En tanto que 7 de cada 10 se vea excluido de ese derecho a pesar de que indudablemente han contribuido a la generación de esas utilidades. Además, los trabajadores tercerizados no se benefician con los derechos establecidos en el convenio colectivo de la empresa principal, ni de su nivel salarial, del cual apenas perciben el 50%. También se ven perjudicados con inaceptables condiciones de vida, como la denominada “cama caliente”, donde el trabajador contratado debe compartir la cama en la que ha dormido su compañero de trabajo del otro turno, así como largas colas de varias horas para obtener sus alimentos.

Este uso indebido de la tercerización, que no está acorde con las garantías constitucionales asignadas al trabajo, nos conduce a la necesidad de incorporar mayores límites a la tercerización. La Ley N° 29245 permite contratar empresas tercerizadoras, contratistas y subcontratistas que satisfagan determinado estándar, pero la propia ley al no autorizar la simple provisión de personal establece un límite que no se ha cumplido en la práctica y que en la actualidad se pueda tercerizar actividades nucleares de la empresa sin ningún tipo de modulación. Por esto resulta razonable y proporcional, mediante una amplia consulta nacional, establecer a nivel legal el límite de que las actividades propias del negocio no puedan ser tercerizadas, sino que deban estar a cargo de la empresa principal. No establecer ese límite en la ley ha ocasionado la injusta situación actual de que la mayoría absoluta de los trabajadores puedan ser tercerizados y excluidos de los beneficios que la constitución y la ley les han asignado.

Este es el propósito del presente ensayo, hacer evidente la situación de discriminación de los trabajadores tercerizados y proporcionar elementos para una necesaria reforma de la normativa sobre tercerización, que convendría se desarrolle en el contexto de una reforma al conjunto del sistema o modelo de relaciones de trabajo acorde con el **trabajo decente** y con los demás estándares internacionales que procuren un marco normativo centrado en el diálogo social. Debe recordarse que el trabajo decente es política pública del Estado peruano, aprobada por Decreto Supremo N° 013-2021-TR, del 11 de junio de 2021.

Con tal objeto procederemos al análisis de las sentencias del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia, analizaremos la información estadística disponible sobre tercerización para conocer cuál es su situación actual, veremos los problemas que afectan al sistema de relaciones laborales en su conjunto que se expresan en

indicadores laborales sumamente lamentables (sólo 4.9% de los trabadores formales está sindicalizado, sólo 2% de los trabajadores formales negocia colectivamente sus condiciones de empleo y de trabajo con su empleador, el 75% de los trabajadores formales tiene contratos temporales a pesar de hacer labores permanentes en su mayoría y el 72.8% de los trabajadores en la minería no tienen vínculo directo con la empresa principal a pesar de trabajar a tiempo completo y a dedicación exclusiva.

Este inequitativo resultado de la aplicación de la normativa de tercerización de servicios impide que se cumpla uno de los pilares fundacionales de la Organización Internacional del Trabajo, que se expresa en la aspiración de asegurar a los trabajadores "una participación justa en las riquezas a cuya creación han contribuido", según enuncia la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998. En efecto, en el Preámbulo de este importante instrumento sobre derechos fundamentales en el trabajo, se señala:

> "Considerando que, con el objeto de mantener el vínculo entre progreso social y crecimiento económico, la garantía de los principios y derechos fundamentales en el trabajo reviste una importancia y un significado especiales al **asegurar a los propios interesados la posibilidad de reivindicar libremente y en igualdad de oportunidades una participación justa en las riquezas a cuya creación han contribuido**, así como la de desarrollar plenamente su potencial humano" (OIT 1998, pág. 1)

En consecuencia, se vincula explícitamente el progreso social con el crecimiento económico, sosteniendo que los derechos laborales permiten a los trabajadores **reivindicar libremente y en igualdad de oportunidades esa participación justa**. Por esto la Declaración señala que todo Estado Miembro de la OIT, por el sólo hecho de serlo, está obligado a respetar la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como un entorno de trabajo seguro y saludable. La práctica nacional ha demostrado que la tercerización de servicios abierta y sin límites no garantiza estos derechos fundamentales.

Nuestra actual normativa sobre tercerización no cumple con esos estándares internacionales que forman parte del *ius cogens* internacional.

I. ANÁLISIS DE LA SENTENCIA DE LA CORTE SUPREMA Y DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

1. Sentencia del Tribunal Constitucional, Caso "Ley de servicio de tercerización"

La referida sentencia, cuando analiza de fondo de la controversia, hace remisión a la sentencia del Tribunal Constitucional del 10 de setiembre de 2019, recaída en el Exp. 13-2014-PI/TC, que declaró infundada la demanda de inconstitucionalidad presentada

contra la Ley N° 29495, Caso “Ley de servicio de tercerización.” Esta sentencia se sustentó en los siguientes argumentos:[2]

(a) La Ley N° 29245 admite como modalidad de subcontratación que la empresa tercerizadora se encargue de una de las etapas del proceso productivo, sin que signifique el reconocimiento de menores derechos laborales a los trabajadores de la empresa tercerizadora, porque la misma ley prevé que estos no sean restringidos, y porque al estar subordinados a la empresa tercerizadora es esta la que garantiza los derechos laborales de los trabajadores. En base a esos argumentos el Tribunal Constitucional consideró que no hay lesión a la dignidad del trabajador.

(b) La ley garantiza que los derechos de los trabajadores no se vean restringidos pues no existe relación laboral con la empresa principal, sino con la empresa tercerizadora, por lo que no se afecta el derecho a la igualdad, respecto de los derechos entre los trabajadores de la empresa tercerizadora y la empresa principal.

(c) La tercerización es una forma de subcontratación que no restringe derechos individuales ni colectivos de los trabajadores, porque así lo establece la ley, por lo que no genera una situación precaria de los trabajadores.

(d) No existe un término de comparación válido entre los trabajadores de la empresa tercerizadora con los trabajadores de la empresa principal, pues los primeros única y exclusivamente mantienen una relación laboral con la empresa tercerizadora, y en el segundo caso, mantienen una relación laboral solamente con la empresa principal, por lo que no se ha demostrado un trato potencialmente diferente entre sujetos que se encuentren en la misma condición.

(e) Los trabajadores de la empresa tercerizadora mantienen una relación laboral con esta, por lo que, pueden contratar a su personal mediante un contrato a plazo indeterminado o a plazo fijo, y cumpliendo con los requisitos establecidos por la ley; por lo que no implica una forma de desprotección al trabajador; y,

(f) Las situaciones jurídicas de los trabajadores de la empresa principal y la empresa tercerizadora son distintas, por lo tanto, estos pueden tener diferentes ingresos y beneficios; sin embargo, la ley es clara al señalar que no restringe el ejercicio de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores de la empresa tercerizadora, por ello, no afecta el principio de no regresividad en materia de derechos laborales.

Teniendo en cuenta esas consideraciones la Corte Suprema concluyó que “se puede advertir que **no es inconstitucional que un tercero se pueda hacer cargo de una parte integral del proceso productivo de la empresa principal**, pues la misma ley protege al trabajador de cualquier restricción a sus derechos constitucionales.”

La Corte Suprema asume los razonamiento del Tribunal Constitucional sin ningún cuestionamiento, a pesar de que dicha sentencia tenía aspectos muy débiles y cuestionables. La referida sentencia no hace alusión de que Ley N° 29245 no establece igualdad

[2] Véase resumen de la sentencia del Tribunal Constitucional en la pág. 33 y siguientes de la Sentencia de la Corte Suprema (acción popular N° 30989-2023-Lima).

de derechos ente los trabajadores de la empresa tercerizadora y los de la empresa principal, generando que en un mismo centro de trabajo no se cuenten con las mismas condiciones, en contravención del artículo 23 de la Constitución relativo a que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Al respecto el Tribunal consideró que no se lesiona la dignidad del trabajador porque "los trabajadores que prestan servicios de tercerización (…) no tienen ninguna relación laboral con la empresa principal, sino que este vínculo solo se genera con la empresa tercerizadora" (fund. 42); a pesar de que ambos laboran en el mismo lugar y hacen labores similares.

En el mismo sentido, resulta sumamente cuestionable que el Tribunal afirme que "en el presente caso no se ha demostrado que el trato potencialmente diferente se lleve a cabo entre sujetos que se encuentran en la misma condición. De hecho, los trabajadores que realicen iguales tareas en empresas diferentes pueden tener los mismos o diferentes beneficios o remuneraciones." (fund. 86). No obstante, es obvio que sí se encuentran en la misma condición, desde el punto de vista del principio de la primacía de la realidad, toda vez que hacen las mismas labores en el mismo centro de trabajo, pero con condiciones de trabajo degradadas.

Igual razonamiento formalista mostró el Tribunal respecto a la alegada vulneración de la debida protección contra el despido arbitrario expresada por la demandante, en el sentido que los trabajadores tercerizados realizan la misma labor que los trabajadores de la empresa principal, pero con contratos a tiempo determinado, en los que el empleador tiene la libertad de renovar el contrato o no hacerlo, lo que implica que el trabajador carece de estabilidad en el empleo. A este respecto, el Tribunal señaló que "la empresa tercerizadora está facultada para contratar a su personal sea mediante un contrato indeterminado o una a plazo fijo, siempre y cuando se cumplan los requisitos establecidos por ley, lo que no implica *per se* una desprotección del trabajador." (fund. 97). Con este razonamiento el Tribunal no valoró la situación de incertidumbre de un trabajador tercerizado que en la realidad no es contratado a tiempo indeterminado, sino siempre a plazo fijo, en la medida que la empresa tercerizadora está ligada con la empresa principal con un contrato civil a tiempo determinado. En consecuencia, ambos hacen la misma labor, pero el trabajador de la empresa principal lo hace con un contrato indeterminado mientras que el tercerizado lo hace con un contrato a plazo fijo.

En adición a ello, la magistrada Ledesma Narváez hizo también severas críticas a la sentencia del Tribunal en su voto singular, en el que se pronunció por declarar fundada en parte la demanda de inconstitucionalidad de la Ley 29242, en base a las siguientes consideraciones:

(a) Las condiciones laborales de los trabajadores tercerizados han ido en un proceso de paulatina precarización, pues la realidad ha demostrado que las empresas principales reducen su personal para contratar empresas tercerizadoras para que, a menor costo, asuman alguna fase de su proceso productivo. (fund. 5)

(b) La tercerización ha promovido la creación de empresas donde se pagan sueldos más bajos a sus trabajadores, exigen más horas de trabajo, tienen menores

condiciones de seguridad, así como que la contratación de trabajadores por la tercerizadora se realiza a través de contratos temporales, sin estabilidad laboral. (fund. 6)

(c) Se ha debilitado a las organizaciones sindicales y a la negociación colectiva, toda vez que sólo se puede negociar en el ámbito de la tercerizadora y nunca con la principal (fund. 7)

(d) Los trabajadores subcontratados no tienen las mismas condiciones laborales que los trabajadores de la empresa principal, a pesar de que están en una situación de paridad, lo que afecta el derecho de igualdad de oportunidades sin discriminación consagrado en el artículo 26.1, al superar el *test* de igualdad: 1. Idoneidad; 2. Necesidad; y 3. Proporcionalidad. (fund. 8-11)

(e) Los trabajadores de las empresas principales guardan similitud con las tareas de los trabajadores subcontratados porque realizan el mismo fin empresarial y están expuestos a los mismos riesgos de seguridad y salud que los trabajadores subcontratados, pueden contraer enfermedades profesionales, ambos tienen que hacer labores de extracción o procesamiento de minerales. (fund. 12)

(f) La discriminación del trabajador subcontratado consistiría en omitir asegurarles el acceso a beneficios y seguridad laborales iguales de los que gozan los trabajadores de la empresa principal, en vista de que ambos realizan las mismas actividades productivas de la empresa principal. (fund. 14)

(g) A una empresa principal le resulta más barato emplear una empresa tercerizadora que tener trabajadores propios, con consecuencias negativas para las condiciones laborales de los trabajadores subcontratados. La ley debió haber dispuesto una "obligación legal de una política de igualamiento de derechos entre los trabajadores subcontratados y los trabajadores de la empresa principal. (…) Y es que no es, de ningún modo razonable, que la ley permita y convalide que sean los derechos y la protección del trabajador quienes soporten el impacto pernicioso del abaratamiento de costo de una decisión empresarial de descentralización productiva" (fund. 17)

(h) "Por tales razones estimo que los derechos, salarios, utilidades, beneficios, condiciones laborales, entre otros, que gocen los trabajadores de las empresas principales le deben ser extensible a los trabajadores de las empresas tercerizadoras. Es decir, durante el plazo que dure el contrato de servicio de tercerización, debe ser extensible todos los derechos y beneficios que titularizaría un trabajador tercerizado si fuera un trabajador de la empresa principal." (fund. 19). Como se sabe, en materia de remuneración se conoce con el nombre de "equiparación salarial", que sí se reconoce a los trabajadores que laboran en empresas de intermediación laboral.

(i) En relación con la reducción del plazo de prescripción del artículo 9 para que los trabajadores subcontratados puedan reclamar la responsabilidad solidaria en materia de beneficios laborales a las empresas principales, Ledesma señala que "es claramente discriminatorio que el derecho que tienen los trabajadores subcontratistas para reclamar el cumplimiento de sus derechos laborales y beneficios sociales sea más reducido solamente porque se trata de la empresa principal como responsable solidario." (fund. 28)

Por otra parte, en relación con la misma sentencia del Tribunal Constitucional se ha señalado que se vulnera los artículos 23, 26 y 27 de la Constitución, al permitirse al amparo del artículo 3 de la Ley 29245, "que se utilice contratistas para desarrollar la misma labor que realiza la empresa principal, pero con otras condiciones laborales menos garantistas a fin de rebajar costos laborales" (Toledo 2021, pág. 136). De igual forma, respecto de los artículo 3 y 7 de la Ley de Tercerización, el Tribunal Constitucional ha omitido hacer un análisis constitucional al afirmar que "la aplicación de este sistema de contratación no restringe el ejercicio de derechos individuales y colectivos de los trabajadores", pues en términos reales los trabajadores de empresas de tercerización no tienen "los mismos derechos que los trabajadores de la empresa principal pues (…) no tienen derecho al mismo monto por concepto de utilidades" (Toledo 2021, pág. 139).

Toledo también critica a la sentencia del Tribunal Constitucional por no haberse pronunciado sobre el importante tema de "si mediante la tercerización se puede descentralizar o no la actividad nuclear -*core business*- de la empresa. (…) Como consecuencia de ello se ha observado que las empresas han recurrido de manera más intensiva a la tercerización incluso de las actividades esenciales o nucleares de las mismas". Añade que "una empresa puede tercerizar o descentralizar todas sus actividades, excepto aquellas que tienen que ver con su *core bussiness*, esto es su actividad nuclear." (Toledo 2021, pág. 148).

A pesar de todos estos cuestionamientos, la Corte Suprema no formuló ningún pronunciamiento sobre el fondo del problema del trabajo a través de la tercerización, y asumió la sentencia del Tribunal Constitucional sin cuestionamiento alguno señalando que:

> "La tercerización laboral es constitucional en los términos planteados en la ley, en tanto que a través de un proceso de inconstitucionalidad, el Tribunal Constitucional determinó que los artículos cuestionados no contravenían principios ni derechos constitucionales de los trabajadores de la empresa tercerizadora, sino que por el contrario, la misma ley se encargó de garantizar la protección de sus derechos individuales y colectivos, de tal forma que se ejerzan sin restricciones o limitaciones." (fund. 12.1, pág. 40).

De esta forma, se insistió en un razonamiento formal a partir de lo expresado en la propia ley, sin hacer consideraciones respecto del efecto de la norma sobre la realidad. No basta que la ley diga que se respetan los derechos laborales de los trabajadores tercerizados, si no se hace referencia a los obstáculos o barreras que tales trabajadores deben enfrentar en la realidad de los hechos. Sobre este tema volveremos más adelante.

2. El principio de jerarquía normativa como argumentación central de la Sentencia Suprema de acción popular N° 30989-2023-Lima

La Corte Suprema no entra a examinar la institución de la tercerización y su papel en el sistema de relaciones laborales nacional, con el objeto de examinar sus aspectos positivos y negativos, ni desarrolla alguna argumentación constitucional para ponderar los derechos de libre empresa y libre contratación, con los derechos de igualdad, no discriminación, estabilidad laboral, libertad sindical y negociación colectiva. Sino que centra

su análisis en la aplicación del principio de jerarquía normativa para determinar la legalidad o ilegalidad del D.S. 001-2022-TR a través del proceso planteado de acción popular.

El principio de jerarquía normativa está plasmado en el artículo 51 de la Constitución que dispone que "La Constitución prevalece sobre toda norma legal; la ley, sobre las normas de inferior jerarquía, y así sucesivamente […]." La sentencia parte de la consideración de que el reglamento de la Ley 29245, aprobado por D.S. 006-2008-TR, debe presumirse su constitucionalidad y legalidad en tanto no fue objeto de ningún proceso de acción popular que lo haya cuestionado (fund. 12.4). A continuación, señala que el referido reglamento desarrolla en su artículo 2 el ámbito de la tercerización en concordancia con los artículos 3 y 4 de la Ley N° 29495, los mismos que señalan lo siguiente:

> **"Artículo 3.- Casos que constituyen tercerización de servicios**
>
> Constituyen tercerización de servicios, entre otros, los contratos de gerencia conforme a la Ley General de Sociedades, los contratos de obra, los procesos de tercerización externa, los contratos que tienen por objeto que **un tercero se haga cargo de una parte integral del proceso productivo**."
>
> **"Artículo 4.- Desplazamiento de personal a la empresa principal**
>
> Los contratos donde el personal de la empresa tercerizadora realiza el trabajo especializado u obra en las unidades productivas o ámbitos de la empresa principal, **no deben afectar los derechos laborales y de seguridad social** de dichos trabajadores, manteniéndose la subordinación de los mismos respecto de la empresa que presta los servicios de tercerización, lo cual debe constar por escrito en dicho contrato, en el cual debe especificarse cuál es la actividad empresarial a ejecutar y en qué unidades productivas o ámbitos de la empresa principal se realiza."

La sentencia señala que teniendo en cuenta tales normas, el artículo 2 del reglamento de la ley, aprobado por D.S. 006-2007-TR, estableció que el ámbito de la tercerización sea el siguiente:

> **"Artículo 2.- Ámbito de la tercerización**
>
> El ámbito de la Ley comprende a las empresas principales cuyos trabajadores están sujetos al régimen laboral de la actividad privado, **que tercerizan actividades especializadas u obras, que forman parte de 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 aquellas."

De esta forma, concluyó que el reglamento de la Ley antes de su modificación establecía en el ámbito de la tercerización, que "comprende a las empresas principales que tercerizan su actividad principal, esto es, unidades productivas o ámbitos de la empresa

principal, pero con desplazamiento de los trabajadores de la empresa tercerizadora a la empresa principal. En ese sentido, ni la ley ni el reglamento (antes de su modificatoria) impedían que se suscriban contratos donde se pueda tercerizar servicios especializados u obra, que formen parte de la unidad productiva o ámbito de producción de la empresa principal, entendiéndose estas como parte de la actividad principal de la empresa principal." (fund. 12.5)

Como se sabe, el D.S. 001-2022-TR, que modificó el artículo 2 del reglamento aprobado por D.S. 006-2007-TR, introdujo un último párrafo con el siguiente texto: "**No está permitida la tercerización de las actividades que forman parte del núcleo del negocio**." De otra parte, el artículo 5 del reglamento, que también fue modificado, señaló que "[…] Se produce la desnaturalización de la tercerización […] Cuando el desplazamiento de trabajadores por parte de la empresa tercerizadora se realiza para el desarrollo de **actividades que forman parte del núcleo del negocio**".

En consecuencia, la sentencia suprema concluye que "la modificatoria del Reglamento excede los términos de la Ley […] por cuanto, la misma no restringe que los trabajos de especialización u obra, que impliquen un desplazamiento del trabajador, que están sujetos a la actividad principal o a una parte de ella […] en el denominado núcleo del negocio, sea tercerizada."

La sentencia suprema concluye que las modificaciones reglamentarias introducidas por el D.S. 001-2022-TR

> "afectan el principio de jerarquía normativa, al desnaturalizar y contradecir el contenido de la Ley que regula los servicios de tercerización al introducir la denominación del núcleo del negocio que restringe la tercerización de los servicios de especialización u obra de la actividad principal de la empresa, limitación que la citada ley no ha previsto; en consecuencia, el Decreto Supremo N° 001-2022-TR, que modifica el Reglamento de la Ley N° 29245, aprobado por el Decreto Supremo N° 006-2008-TR, es ilegal e inconstitucional." (fund. 12.12)

En consecuencia, la Corte Suprema ha declarado nulo el Decreto Supremo N° 001-2022-TR basado exclusivamente en el principio de jerarquía normativa, sin entrar a realizar otro tipo de análisis constitucional respecto del principio de igualdad, no discriminación, libertad sindical y negociación colectiva, entre otros. Si bien se puede sostener que no era el momento para hacer ese tipo de análisis al resolver una acción popular, debe tenerse en cuenta que la reciente sentencia 170/2025 del Tribunal Constitucional, de fecha 16 de setiembre de 2025, recaída en el Exp. 03097-2024-PA/TC, denota que sería el momento de considerar una modificación a la normativa actual de la tercerización en el Perú.

Al respecto, refiriéndose a la sentencia de la Corte Suprema que declaró la nulidad del Decreto Supremo N° 001-2022-TR, se afirmó:

> "Se ha ganado una batalla, pero por un tema formal, no de fondo. El cuestionamiento principal de las empresas a esta norma específicamente (D.S. 001-2022-TR), es que **si bien puede ser**

> **muy razonable (hay que discutirlo, no es el momento) el prohibir tercerizar el núcleo del negocio**, hay que hacer las cosas bien, y lamentablemente en el gobierno de Castillo y con la ministra de trabajo de ese entonces, no se hicieron las cosas bien y se quiso prohibir la tercerización del *core bussines* a través de una norma reglamentaria que no puede cambiar una ley, no era la vía correcta. La Corte Suprema utiliza este argumento para declarar nula la norma.
>
> […]
>
> En el momento, no existe una prohibición legal para entregar a un tercero cualquier actividad empresarial, incluido el núcleo del negocio, incluido *core business*." (Lora, G. 2026)

En consecuencia, el tema de fondo está abierto y es el momento de considerar la prohibición de tercerizar el núcleo del negocio y establecer la equiparación salarial, entre otros aspectos, para garantizar la vigencia de los derechos fundamentales de los trabajadores.

3. Sentencia del Tribunal Constitucional 170/2025 (Exp. 03097-2024-PA/TC)

Debe tenerse en cuenta que se trata de un sentencia recaída en un proceso de acción de amparo y que en consecuencia sólo es aplicable inter-partes, sin poder extender sus efectos *erga homnes*, con efectos generales, como sí lo son la acción de inconstitucionalidad y la acción popular. No obstante, da cuenta que el debate sobre la tercerización no está agotado, sino todo lo contrario a la luz de lo que viene aconteciendo en la realidad de los hechos, más allá de las declaraciones de no afectación de derechos individuales y colectivos de trabajo, como veremos más adelante.

Esta sentencia, hace énfasis en que el artículo 2 de la Ley 29245 dispone en su segundo párrafo que:

> "En ningún caso se admite la **sola provisión de personal**".

Así mismo, destaca que el artículo 1 del Decreto Legislativo N° 1038, promulgado al día siguiente de la publicación de la Ley N° 29245, establece en su artículo 1, tercer párrafo, que:

> "Esta disposición no exonera de la **prohibición de efectuar simple provisión de personal** ni de las exigencias de autonomía empresarial en la tercerización de servicios." (fund. 55)

Este artículo 1 estableció el plazo de un año para que las empresas tercerizadoras puedan adecuarse a la exigencia de pluralidad de clientes, tanto para las existentes como para las que recién se constituyan, pero reiterando que la Ley N° 29245 ni el Decreto Legislativo N° 1038, no están autorizando la simple provisión de personal.

El Tribunal consideró que el marco normativo antes indicado ha establecido límites a la libertad de empresa, en el sentido de utilizar la tercerización como mecanismo de simple provisión de personal:

> "ya que **se le impide desplazar la ejecución de la actividad económica propia de su negocio**. La norma supone también un límite para la libertad de contratación, ya que la tercerización solo puede ser llevada a cabo por empresas que cumplan requisitos de pluralidad de clientes y autonomía empresarial, entre otros." (fund. 56).

En el mismo sentido, el artículo 5 de la Ley N° 29245 reitera la misma prohibición cuando señala que:

> "Los contratos de tercerización que no cumplan con los requisitos señalados en los artículos 2 y 3 de la presente Ley **y que impliquen una simple provisión de personal**, originan que los trabajadores desplazados de la empresa tercerizadora tengan una relación de trabajo directa e inmediata con la empresa principal, así como la cancelación del registro a que se refiere el artículo 8 de la presente Ley, sin perjuicio de las demás sanciones establecidas en las normas correspondientes." (fund. 57)

El razonamiento del Tribunal consiste en que si bien el legislador autoriza la contratación de empresas para que desarrollen actividades especializadas y obras, pero:

> […] también ha previsto medidas para evitar que, mediante el **fraude o la simulación, se celebren contratos que afecten derechos constitucionales y legales** de los trabajadores (fund. 58)

El Tribunal Constitucional expresa a continuación que la normativa sobre tercerización autoriza a contratar determinado tipo de empresas pero que no autoriza la simple provisión de personal, que parecería existe en determinadas industrias en donde se está contratando la mayor parte del personal a través de empresas de tercerización, asemejándose a una simple previsión de personal. Al respecto el Tribunal ha señalado, refiriéndose al artículo 5 de la Ley N° 29245, que:

> "La disposición permite contratar a determinado tipo de empresas, que satisfagan determinado estándar, **pero no autoriza la simple provisión de personal;** es decir, que la **ley parte del supuesto de que las actividades propias del negocio no pueden ser tercerizadas.** En este sentido, **no se advierte que la regulación contenida en el Decreto Supremo 001-2022-TR se encuentre en conflicto con el marco legal reglamentado**." (fund. 59)

En consecuencia, un razonamiento totalmente contrario al sostenido por el Tribunal Constitucional en su sentencia del 10 de setiembre 2019, Caso "Ley de servicio de tercerización", así como el de la sentencia de la Corte Suprema del 3 de noviembre de 2025 (Acción popular N° 30989-2023-Lima), que asume sin cuestionamiento o discrepancia alguna la referida sentencia del Tribunal Constitucional del 2019, lo que denota que el razonamiento del máximo intérprete de la Constitución se está modificando en el sentido de evitar la desnaturalización de la tercerización a través del fraude o simulación para afectar derechos constitucionales y legales. En efecto, al respecto el Tribunal ha señalado que:

> "Este Tribunal aprecia que **la prohibición de tercerizar actividades que forma parte del núcleo del negocio, es un mandato que tiene como finalidad evitar la desnaturalización de la tercerización** con desplazamiento continuo, como mecanismo de vinculación empresarial." (fund. 60)

El Tribunal continúa razonando en el sentido que, si bien la libertad de contratación y la libertad de empresa tienen innegable naturaleza constitucional, "[…] también corresponde considerar que están sujetos al desarrollo normativo que establezca el legislador." (fund. 62). Aunque no lo señaló el Tribunal, aquí sería aplicable la ponderación de derechos constitucionales cuando dos o más se encuentran en conflicto. Como se sabe, la ponderación es un método del derecho constitucional que se utiliza cuando dos derechos fundamentales o principios entran en conflicto o colisión en un caso concreto, para saber qué derecho humano debe prevalecer ante otro cuando ambos colisionan o se contraponen. En efecto, se ha definido la ponderación de derechos en los siguientes términos:

> "Una de las características de los derechos fundamentales es la indivisibilidad, la cual establece que no hay jerarquías entre ellos. No obstante, hay situaciones en las que éstos colisionan y el juzgador debe determinar cuál es el que debe prevalecer. Para ellos, existe el método de ponderación de derechos, diseñado para que la decisión tomada sea imparcial y lo más justa posible. […] Es de suma importancia analizar dicha ponderación, de la que puede observarse la necesidad del estudio de una **fórmula razonada de ponderación de derechos constitucionales que impida la violación de un derecho fundamental** o que permita la impartición de justicia despojada de sesgos ideológicos o posturas personales." (Rodríguez Santibañez, 2022)

En el presente caso se trataría de ponderar, por una parte, la libertad de empresa y la libertad de contratación, con el derecho a la igualdad de oportunidades y no discriminación, la dignidad de la persona, la estabilidad laboral, la libertad sindical y la negociación colectiva. El Tribunal se refirió a ello cuando afirmó que:

> "Precisamente, este Tribunal advierte que la **prohibición de tercerizar actividades que forman parte del núcleo del negocio** a la que se refiere el reglamento de la ley, **encuentra fundamento en la protección constitucional de los derechos laborales** que la Constitución reconoce. (fund. 69)
>
> Debe tenerse presente que el artículo 23 de la Norma Fundamental ha establecido que: "Ninguna relación laboral puede **limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.**" (fund. 70)
>
> […]
>
> Conviene enfatizar que, como consagra el artículo 1 de la Constitución, "la **defensa de la persona humana y el respeto de su**

> **dignidad son el fin supremo** de la sociedad y del Estado […]" (fund. 73)
>
> […]
>
> Asimismo, es necesario destacar que el inciso 2 del artículo 26 del texto constitucional establece que la irrenunciabilidad de los derechos reconocidos por la norma fundamental y por la ley integra el conjunto de principios que deben observarse en el ámbito de las relaciones laborales." (fund. 78).

El Tribunal señala como ejemplo de desnaturalización cuando las actividades nucleares de la empresa se tercerizan y los trabajadores de la empresa tercerizadora acceden a menor porcentaje de **utilidades** que los de la empresa principal, aunque hayan realizado labores similares (fund. 77).

De otra parte, el Tribunal destaca la **precarización del empleo** por la contratación temporal de los contratos entre la empresa principal y la tercerizadora. Señala el Tribunal que esa temporalidad "[…] constituye, además, un obstáculo para acceder a los **derechos laborales colectivos**, que tienen la categoría de fundamentales en nuestro ordenamiento jurídico y que el Estado tiene la obligación de garantizar y promover. A mayor abundamiento, estos derechos se convierten en inaccesibles cuando las empresas sólo cuentan con personal tercerizado en todo su proceso productivo o en las actividades que constituyen el núcleo del negocio" (fund. 78).

Por estas consideraciones el Tribunal señala que la normativa vigente debe establecer límites a la figura de la tercerización con el objeto de evitar su desnaturalización (fund. 79) y que los reglamentos pueden establecer criterios más específicos para la correcta aplicación de las leyes (fund. 80). Concluye el Tribunal señalando que el Decreto Supremo 001-2022-TR incluye limitaciones legítimas en los siguientes términos:

> "En tal sentido, **la prohibición de tercerizar actividades que forman parte del núcleo del negocio, no vulnera ni amenaza** de forma directa e inmediata el contenido constitucionalmente protegido de los derechos alegados por la demandante, puesto que **tales límites se encuentran plenamente justificados**, como ya se expresara *supra*, por el respeto de la dignidad del trabajador y por el carácter irrenunciable de sus derechos en el marco de la Constitución." (fund. 86)
>
> […]
>
> Estando a lo expuesto, este Tribunal **descarta que la prohibición de tercerizar actividades que formen parte del núcleo del negocio vulnere la libertad empresarial**." (fund. 92)

Como se puede apreciar, el Tribunal Constitucional ha ido evolucionando en cuanto a sus criterios respecto de la tercerización de servicios por cuanto, más allá de la supuesta protección que otorga el artículo 1, tercer párrafo, de la Ley N° 29245 ("La aplicación de este sistema de contratación **no restringe el ejercicio de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores**"), o el artículo 4 ("Los contratos donde el personal de

la empresa tercerizadora realiza el trabajo especializado u obra en las unidades productivas o ámbitos de la empresa principal, **no deben afectar los derechos laborales y de seguridad social de dichos trabajadores** […], o el artículo 7, numeral 2 ("Los trabajadores que realicen labores en las instalaciones de la empresa principal […] **tiene respecto de su empleador todos los derechos laborales individuales y colectivos** establecidos en la normativa vigente."

La explicación de esta variación de criterio constitucional podría explicarse por la cada vez mayor proporción de trabajadores tercerizados, como por ejemplo en la industria minera donde 7 de cada 10 trabajadores trabaja en las unidades mineras a través de empresas tercerizadoras, y esa proporción va en aumento, según veremos en el siguiente apartado.

Sobre la tercerización para realizar actividades nucleares, una reciente investigación ha señalado que:

> "[…] Cuando se utiliza la tercerización para realizar actividades nucleares de la empresa principal se le desnaturaliza porque **en términos reales se convierte en un medio para proveerle trabajadores sin asumir directamente los costos de las condiciones sociolaborales**. En ese sentido, denominamos abuso de derecho de la tercerización a la conducta empresarial que utiliza esta institución para simplemente proveerse de trabajadores y expulsar los costos laborales hacia la empresa tercerizadora en perjuicio de los trabajadores." (Carhuatocto Sandoval 2022, pág. 31)

De otra parte, se ha expresado preocupación por los criterios sostenidos por el Tribunal Constitucional en la sentencia 170/2025, señalándose que:

> "Si bien la sentencia del TC no es vinculante para la Corte Suprema, no deja de generar preocupación por su contenido."
>
> […] en nuestra opinión, no existe asidero jurídico para defender la validez de la restricción introducida de manera reglamentaria por el Decreto Supremo N° 001-2022-TR. Con ello **no estamos negando la posibilidad de abrir una discusión jurídica**, ahora sí involucrando al Consejo Nacional de Trabajo (CNT), respecto a la validez jurídica de explotar la diferencia entre actividades nucleares y principales, analizar su viabilidad, tanto en lo jurídico como lo económico y **proponer alguna modificación a nivel legal**, insisto no en vía reglamentaria, si se concluye que es lo que corresponde." (Puntriano 2025, págs. 64 y 67)

Esto demuestra la preocupación nacional de introducir modificaciones a la normativa laboral en la medida que la actual situación de los trabajadores que laboran en empresas de tercerización es injusta, inequitativa, inconstitucional, y es contraria a los instrumentos internacionales expresos que establecen la obligación de las empresas de velar porque en toda su cadena de valor, incluidos sus socios comerciales como empresas tercerizadoras, cumplan con los derechos humanos vinculados al trabajo. En el apartado V, sobre "Empresas y derechos humanos", reseñamos estos instrumentos

internacionales que vinculan a todos los socios comerciales de las empresas matrices, en cualquier lugar en que se encuentren.

II. ESTADÍSTICAS DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL Y TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS

La información del *Anuario estadístico sectorial* del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) permite aproximarse a la dimensión de la intermediación laboral y de la tercerización de servicios en el Perú. El Cuadro N.º 15, elaborado con datos de la Planilla Electrónica, registra mensualmente a los trabajadores del sector privado en empresas de intermediación laboral y de tercerización, según actividad económica. Si bien la intermediación laboral no es objeto de la presente ponencia, se regula por otras normas legales (Ley 27626 del 8 de enero de 2002 y su reglamento, el Decreto Supremo N° 003-2002-TR, del 26 de abril de 2002 y sus modificatorias) y su objeto es distinto, aunque sea también una relación triangular, resulta interesante comparar las cifras de ambas instituciones (MTPE 2026, pág. 30 y sigs.)

No obstante, conviene resaltar que los trabajadores destacados por intermediación laboral tienen derecho durante el período de prestación del servicio, a percibir las remuneraciones y condiciones de trabajo que la empresa usuaria otorga a sus trabajadores (Art. 7 de la Ley 27626 y artículo 5 del Decreto Supremo N° 003-2002-TR), esto es, el derecho a la equiparación salarial, que no está previsto para la tercerización de servicios y que convendría incorporar para que la reducción de costos laborales no sea el motivo central de tercerizar servicios.

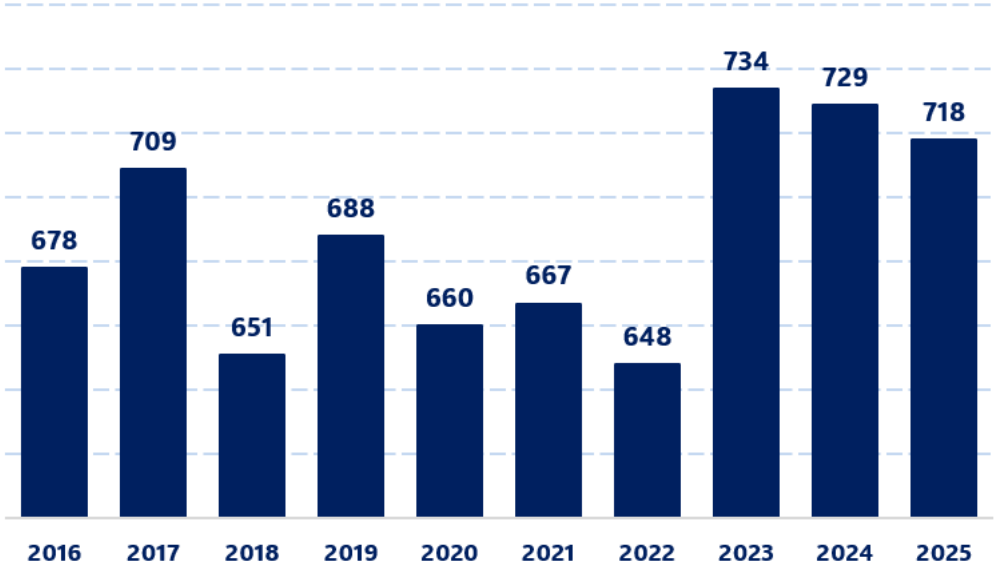
El cuadro N°1 muestra el número de empresas que desarrollan la actividad Intermediación Laboral ascendió a 678 en el año 2016, y llegó a la suma de 718 empresas en el 2025. En estos últimos 10 años se registra un crecimiento de 6%, que es un porcentaje incremento moderado.

Cuadro N° 1: Empresas de intermediación laboral, 2016-2025

Año	Cantidad
2016	678
2017	709
2018	651
2019	688
2020	660
2021	667
2022	648
2023	734
2024	729
2025	718

Fuente: Anuario estadístico MTPE, 2016-2025

Gráfico N°1 : Empresas de intermediación laboral, 2016-2025



Fuente: MTPE

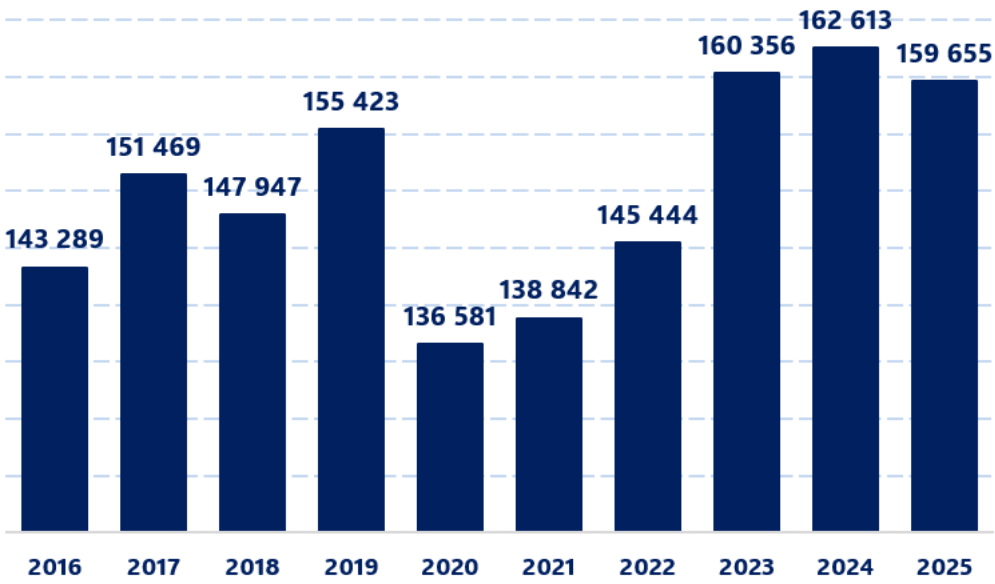
En cuanto al número de trabajadores contratados por intermediación laboral el cuadro N° 2 muestra la cantidad de trabajadores que desarrollan la actividad Intermediación Laboral, que ascendió a 143,289 en el año 2016, y llegó a la suma de 159,655 empresas en el 2025. En estos últimos 10 años se registra un crecimiento de 11%, que también muestra un crecimiento moderado.

Cuadro N°2: Trabajadores en empresas de intermediación laboral, 2016-2025

Año	Cantidad
2016	143 289
2017	151 469
2018	147 947
2019	155 423
2020	136 581
2021	138 842
2022	145 444
2023	160 356
2024	162 613
2025	159 655

Fuente: Anuario estadístico MTPE, 2016-2025

Gráfico N°2: Trabajadores en empresas de intermediación laboral, 2016-2025



Fuente: MTPE

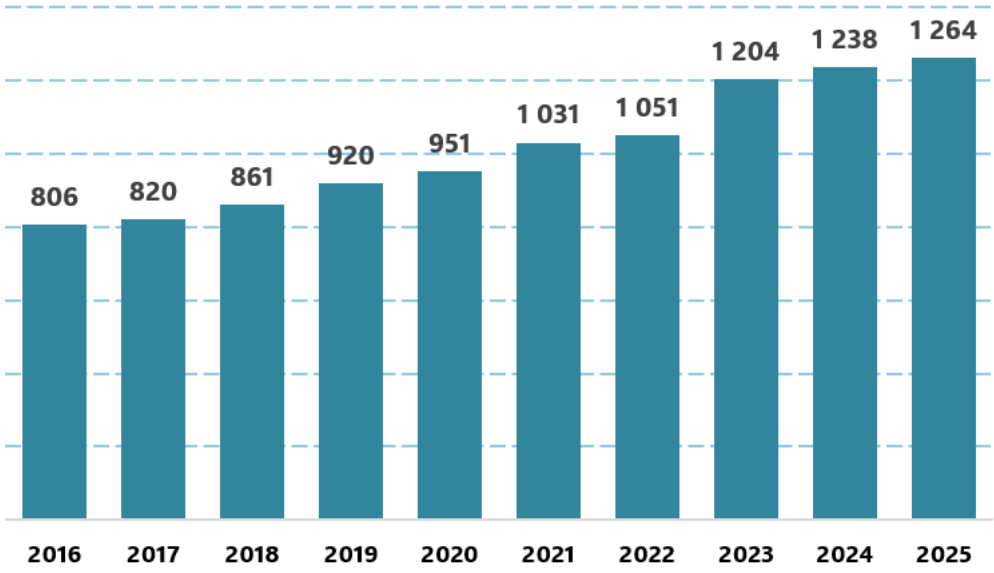
Sin embargo, el panorama de número de empresas y número de trabajadores es bastante diferente en el caso de los que trabajan en empresas que desarrollan la actividad de tercerización laboral, tal como podemos apreciar del cuadro y de la gráfica que se aprecia a continuación.

Cuadro N° 3: Cantidad de empresas de tercerización, 2016-2025

Año	Cantidad
2016	806
2017	820
2018	861
2019	920
2020	951
2021	1 031
2022	1 051
2023	1 204
2024	1 238
2025	1 264

Fuente: Anuario estadístico MTPE, 2016-2025

Gráfico N° 3: Cantidad de empresas de tercerización, 2016-2025



Fuente: MTPE

En efecto, el número de empresas que desarrollan la actividad de tercerización ascendió a 806 en el año 2016, y llegó a la suma de 1,264 empresas en el año 2025. Es decir, que en estos últimos 10 años se registra un crecimiento del 57%, cifra muy distinta al crecimiento de las empresas de intermediación laboral que fue de sólo el 6%, mostrándose una clara preferencia por la constitución de empresas de tercerización.

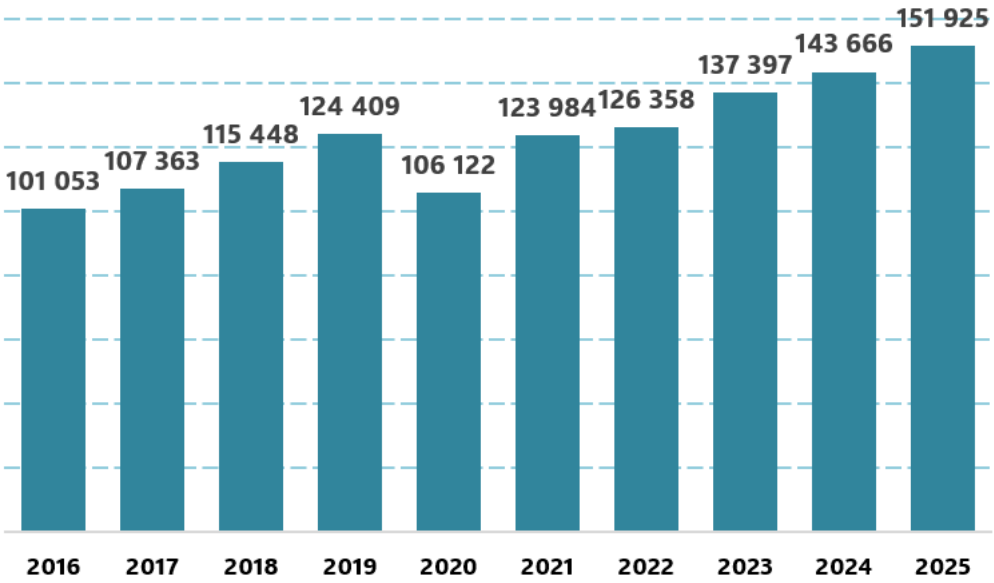
En cuanto al número de trabajadores registrados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE, el siguiente cuadro nos muestra la cantidad de trabajadores que desarrollan la actividad de tercerización, que ascendió a 101,053 en el año 2016 y llegó a la suma de 151,925 en el año 2025, registrando un crecimiento del 50% en los últimos 10 años, en comparación del 11% de crecimiento del número de trabajadores de las empresas de intermediación.

Cuadro N° 4: Cantidad de trabajadores de empresas de tercerización, 2016-2025

Año	Cantidad
2016	101 053
2017	107 363
2018	115 448
2019	124 409
2020	106 122
2021	123 984
2022	126 358
2023	137 397
2024	143 666
2025	151 925

Fuente: Anuario estadístico MTPE, 2016-2025

Gráfico N° 4: Trabajadores de empresas de tercerización, 2016-2025



Fuente: MTPE

Debe anotarse, sin embargo, que las cifras del MTPE para el rubro explotación de minas y canteras, si bien muestran un crecimiento de más del 100% (9,194 trabajadores en el 2016 y 19,636 en el 2025), parecería que hay un subregistro porque no coinciden de manera muy notoria con las cifras del Ministerio de Energía y Minas, que por la especialidad presumimos que son más precisas.

Anexo 11
EMPLEO DIRECTO EN MINERÍA

SEGÚN TIPO DE EMPLEADOR (PROMEDIO ANUAL)

PERIODO	COMPAÑÍA	CONTRATISTAS	TOTAL
2015	74,023	109,334	183,357
2016	75,038	97,626	172,664
2017	80,588	102,104	182,692
2018	86,808	109,061	195,869
2019	83,216	98,328	181,544
2020	62,178	115,970	178,148
2021	64,651	152,670	217,321
2022	69,021	163,169	232,190
2023	70,795	155,442	226,237
2024	73,295	166,359	239,654
2025	76,439	189,873	266,311
2026*	**79,074**	**205,793**	**284,867**
Ene.	79,247	198,498	277,745
Feb.	77,565	196,257	273,822
Mar.	80,292	203,753	284,045
Abr.	78,875	205,811	284,686
May.	78,577	210,408	288,985
Jun.	79,161	211,883	291,044
Jul.	79,799	213,943	293,742

VARIACIÓN INTERANUAL - JULIO

Jul-25	76,286	191,295	267,581
Jul-26	79,799	213,943	293,742
Var%	**4.6%**	**11.8%**	**9.8%**

Fuente: Dirección General de Minería - Ministerio de Energía y Minas.
- 2015-2019: Información proporcionada por los Titulares Mineros a través de la Declaración Anual Consolidada (DAC).
- 2020-2026: Información proporcionada por los Titulares Mineros a través del Declaración Estadística Mensual (ESTAMIN).
Las cifras han sido ajustadas a lo reportado por los Titulares Mineros al 27 de agosto de 2026.

En el cuadro Anexo 11, Empleo directo en minería, del último *Boletín Estadístico Minero*, del mes de julio de 2026 (MINEM, 2026, pág. 32) se nos muestra el empleo directo en la actividad económica minera a nivel nacional, de donde se puede apreciar que sólo en esta actividad tenemos en el 2025 189,873 trabajadores trabajando para contratistas sólo en el sector minero, en tanto que las cifras del MTPE dan cuenta de 151,925 trabajadores trabajando para empresas de tercerización a nivel nacional y para todas las industrias, lo que demuestra una grave inconsistencia en sus cifras. Sorprende un error tan grande.

Como se puede apreciar, en el 2015 las compañías mineras contrataron **74,023 trabajadores en forma directa**, en tanto que en el 2026 están contratando a 76,563

trabajadores, esto es, **sólo incrementaron su propia planilla en 2,540 trabajadores** en 11 años. Por otra parte, en el 2015 contrataron a través de contratistas a **109,334** trabajadores, superando en 35,302 a los trabajadores de la empresa principal. Pero en el año 2026 se contrataron **213,943 trabajadores a través de contratistas, casi el doble que en el año 2015**. **Mientras que la planilla de la empresa se incrementó en estos 11 años en 2,540 trabajadores, la planilla de los contratistas se incrementó en 86,142 trabajadores.**

Como se aprecia del siguiente cuadro y de su comentario en el último *Informe Estadístico Minero*, que reproducimos a continuación, el 72.8% del empleo total en julio de 2026 fueron generados por los contratistas (que comprenden a las empresas contratistas mineras y empresas conexas). Además, la velocidad con que se incrementa la contratación de trabajadores a través de contratistas es muy intensa, ya que esa participación del 72.8% representó un incremento de 11.8% respecto a lo registrado en julio de 2025, según se aprecia del siguiente cuadro (MINEM 2026 b, pág.19).

En cuanto al **tipo de empleador**, los puestos de trabajo generados por los contratistas (que comprenden a las empresas contratistas mineras y empresas conexas) concentraron el 72.8% del empleo total en julio de 2026. Esta participación representó un incremento de 11.8% respecto a lo registrado en julio de 2025. Por su parte, las compañías mineras concentraron el 27.2% del empleo total del subsector, registrando un crecimiento interanual de 4.6%.

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

EMPLEADOR	JULIO				PROMEDIO ANUAL			
	2025	2026	Var. %	Part.%	2025	2026	Var. %	Part.%
Compañía	76,286	79,799	4.6%	27.2%	76,439	79,074	3.4%	27.8%
Contratistas	191,295	213,943	11.8%	72.8%	189,873	205,793	8.4%	72.2%
TOTAL	267,581	293,742	9.8%	100.0%	266,311	284,867	7.0%	100.0%

Boletín Estadístico Minero, Edición N° 07 – ESTAMIN, pág.19

Parecería claro entonces que en la minería toda la necesidad de nuevos empleos se canaliza a través de contratistas y que las empresas mineras contratan muy poco directamente (sólo 2,540 personas en 11 años). Esto quiere decir que el derecho de participación de las utilidades de los trabajadores de las empresas mineras, **se reparten sólo entre 76,563 personas en tanto que se excluyen de esas utilidades a 189,8773 personas (al 2025)**, a pesar de que estas también han contribuido a su generación. Sobre el tema de remuneraciones y de condiciones de trabajo volveremos en los apartados siguientes.

Esto ocurre en la actividad minera, que desempeña un papel estratégico en la economía peruana. Durante el período enero-julio de 2026, el sector presentó resultados relevantes, que según el MINEM, reflejan su importancia como uno de los principales motores de la actividad económica nacional. Según el MINEM:

> “Uno de los principales resultados corresponde al empleo directo generado por la actividad minera, que en julio alcanzó un nuevo récord de 239,742 puestos de trabajo, superando en 0.9% el nivel registrado en junio (291,044). Este resultado refleja la capacidad del sector para generar empleo y dinamizar las economías vinculadas a la actividad minera.” (MINEM 2026, pág. 2)

No obstante, no se señala que **del total del empleo (293,742), 213,943 (a julio del 2026) son trabajadores contratados por empresas tercerizadoras** a quienes no pagan el derecho de participación en las utilidades, ni otorgan los mismos beneficios que tienen los trabajadores de la empresa principal.

Y esto a pesar de que en el sector minero pierden la vida por accidentes de trabajo mortales, varias decenas de personas al año, habiendo alcanzado su pico más alto en el año 2005 con 69 personas fallecidas, y recientemente en el 2021 con 63 fallecidos, tal como puede apreciarse del cuadro que viene a continuación.

ACCIDENTES MORTALES EN EL SECTOR MINERO

AÑO	ENE.	FEB.	MAR.	ABR.	MAY.	JUN.	JUL.	AGO.	SEP.	OCT.	NOV.	DIC.	TOTAL
2000	6	4	2	3	3	6	8	0	0	7	8	7	54
2001	2	9	5	5	8	3	8	8	4	5	4	5	66
2002	18	2	4	5	5	4	4	4	4	7	8	1	66
2003	4	8	5	6	5	3	4	5	3	3	4	3	53
2004	2	9	8	5	2	9	1	3	4	7	5	1	56
2005	3	8	6	6	6	3	5	3	7	5	8	9	69
2006	6	7	6	3	6	5	6	5	4	9	4	4	65
2007	5	6	7	3	7	6	4	6	5	6	5	2	62
2008	13	4	7	6	3	5	6	6	5	3	3	3	64
2009	4	14	6	2	3	9	5	4	2	1	4	2	56
2010	5	13	1	6	5	9	6	4	3	4	4	6	66
2011	4	8	3	5	6	5	4	5	4	5	1	3	53
2012	2	6	9	2	4	2	5	5	4	7	4	4	54
2013	4	6	5	6	1	4	4	4	5	2	4	2	47
2014	6	1	1	1	1	3	7	2	2	0	1	7	32
2015	5	2	7	2	0	2	1	2	2	3	3	0	29
2016	4	3	3	1	6	2	2	3	4	1	2	3	34
2017	5	5	3	2	6	1	3	4	2	8	0	2	41
2018	2	1	2	5	3	2	1	3	2	2	3	1	27
2019	4	2	1	4	4	3	3	3	3	1	6	6	40
2020	2	5	3	0	2	1	1	0	0	0	1	5	20
2021	1	1	1	0	1	28	2	19	2	2	5	1	63
2022	2	3	5	3	2	0	1	5	8	4	2	4	39
2023	2	1	1	1	27	3	1	6	3	2	1	3	51
2024	3	3	2	1	1	2	2	3	2	1	2	0	22
2025	1	0	1	2	3	1	4	0	1	2	7	4	26
2026*	4	3	1	3	6	5	2						24

Fuente: Dirección General de Minería - Ministerio de Energía y Minas.
*Las cifras han sido ajustadas a lo reportado por los Titulares Mineros al 27 de agosto de 2026.

III. LA TERCERIZACIÓN DENTRO DEL CONTEXTO DEL SISTEMA DE RELACIONES DE TRABAJO

Un sistema de relaciones de trabajo o de relaciones industriales, concepto propuesto por John T. Dunlop en su obra de 1958 *Industrial Relations Systems*, implica analizar las relaciones laborales con un enfoque sistémico, como una totalidad, y como un subsistema integrado dentro de la sociedad. En consecuencia, puede afirmarse que un sistema de relaciones laborales es el conjunto de normas, instituciones y actores que interactúan para regular el vínculo entre quienes trabajan y quienes emplean. Este sistema comprendería cuatro elementos: los actores, los contextos, un conjunto de normas laborales y una ideología vinculante. (Dunlop, J. 1958).

En consecuencia, la tercerización de servicios tiene que apreciarse en el contexto del sistema de relaciones de trabajo prevaleciente en el país, esto es, teniendo en consideración el resto de las principales instituciones que lo conforman. La tercerización tendrá mayor o menor importancia en función de cómo interactúa con las principales instituciones que determinan el carácter del sistema de relaciones de trabajo. Veamos algunos de los elementos determinantes del actual sistema de relaciones de trabajo vigente en el país. Para ello, tenemos que retrotraer nuestro análisis a la década de los años 90, en donde se produjo una severa reforma laboral cuyas líneas maestras se mantienen hasta la fecha.

En efecto, en la década de los 90, el gobierno impuso un modelo de relaciones laborales que podemos calificar como antidemocrático, porque no respetó plenamente los principales derechos laborales que deberían estar garantizados en una democracia, derechos que además están reconocidos en nuestra propia Constitución Política (Ciudad Reynaud, 2025, pág. 2)[3]

Ese sistema antidemocrático de relaciones de trabajo, que para el conjunto de los trabajadores peruanos, implica una restricción para el efectivo ejercicio de los derechos fundamentales en el trabajo, para los trabajadores contratados a través de empresas tercerizadoras es aún más grave y con particularidades propias, como veremos en el apartado IV, que les impide el goce de derechos humanos laborales.

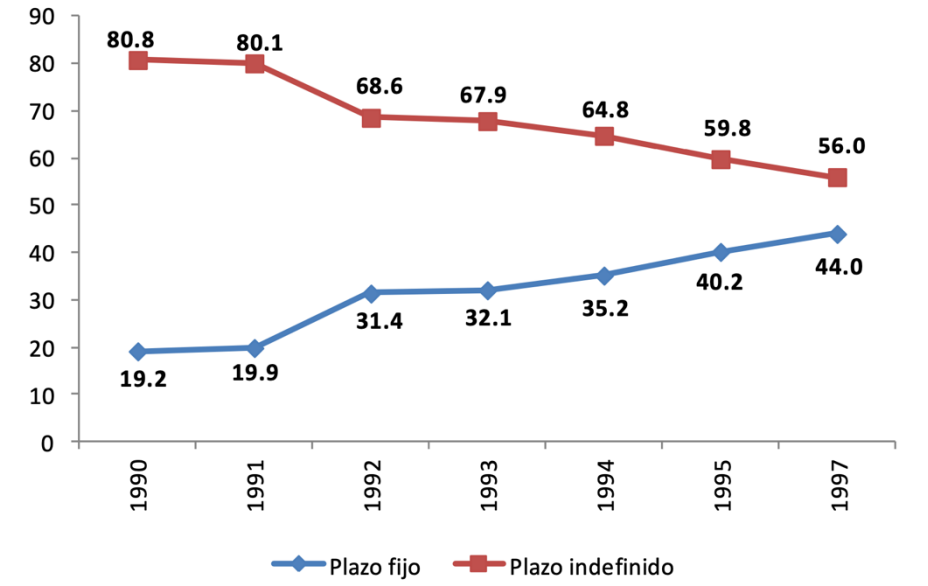
1. El despido libre y contratos temporales

Sin pretender hacer un análisis profundo, queremos precisar algunos aspectos claves de esa reforma. Una de esas medidas fue la instauración del despido libre con el pago de una indemnización, lo que posibilitó el despido de miles de trabajadores sindicalizados contratados a tiempo indeterminado, quienes fueron reemplazados en la década del noventa, y hasta la actualidad, por trabajadores contratados a plazo fijo, como se evidencia de la gráfica que viene a continuación sobre Empleo formal según tipo de contratación (Cuadros, Fernando, 2023, pág. 36).

[3] Nos basamos en este artículo para esta parte del presente estudio.

EMPLEO FORMAL SEGÚN TIPO DE CONTRATACIÓN

Lima metropolitana: Asalariados formales del sector privado según tipo de contrato, 1990-1997 (en %)



El gráfico muestra la distribución de la PEA ocupada asalariada privada formal según tipo de contratación.
Fuente: MTPS, Encuesta de Hogares 1990-1995; e INEI, Encuesta de Hogares 1996-1997.
Elaboración: Fernando Cuadros Luque.
***En dicho periodo se permitía el despido arbitrario con el solo requisito del pago del mismo monto de indemnización por despido arbitrario vigente en la actualidad.**

En 1990 los contratos a plazo fijo apenas eran el 19% de todos los contratos de trabajo, en tanto que los trabajadores con contrato a tiempo indeterminado representaban el 80.8% de los asalariados, lo que cambió radicalmente en esos años ya que, en 1997, el número de contratos temporales se elevaron hasta el 44%, en tanto que los indeterminados disminuyeron al 56%.

Esto fue posible en la medida que se instauró más de una decena de contratos temporales que ha permitido que estos alcancen en la actualidad el 75% de la mano de obra formal inscrita en planillas. Ello tiene una gran repercusión en la posibilidad de sindicalizarse, ya que un trabajador contratado a plazo fijo pone en riesgo la renovación de su contrato y puede perder su empleo por el ejercicio de sus derechos colectivos.

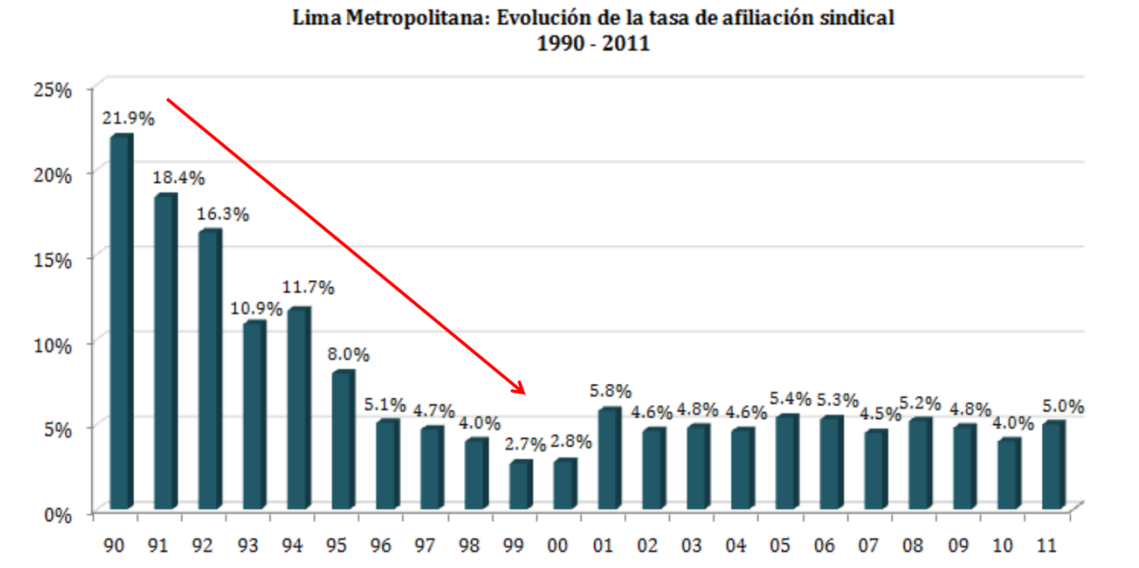
Si bien el despido libre fue declarado inaplicable por el Tribunal Constitucional a través de distintas sentencias a partir del año 2001, ahora se ha recurrido a la contratación temporal para el 75% de los trabajadores formales inscritos en planilla, así como a la tercerización de servicios, en donde basta que la empresa principal rescinda el contrato civil con la empresa tercerizadora, para que esta debe de cerrar y despedir a todos los trabajadores. En la práctica continúa la rescisión libre del vínculo laboral a pesar del mandato contenido en el artículo 27 de la Constitución de que la ley otorgar al trabajador contra el despido arbitrario.

2. Derecho de sindicalización

Ello ocasionó una baja de la tasa de sindicalización del 21.9% en 1988 al 2.7% en 1999, siete años después de iniciada la reforma laboral. En la actualidad la tasa de sindicalización se sitúa en 4.8% en el sector privado, lo que nos indica que más de treinta años después de la reforma, estamos lejos de recuperar el nivel de sindicalización que teníamos al inicio de la década de los 90. La siguiente gráfica es más que elocuente del gravísimo cambio del modelo de relaciones de trabajo acaecido en la década de los 90 (Cuadros, Fernando 2023, pág. 42)

Fue en los años 90 en que produjo una desafiliación masiva de trabajadores debido al despido libre que se instauró en 1992, ante el temor de perder el empleo en la medida que no era necesario invocar una causa para despedir, sino que el término de la relación de trabajo se producía exclusivamente por voluntad del empleador. Es por esto que, también en esa época se produjeron las mayores cancelaciones de registros de organizaciones sindicales debido a renuncias masivas de trabajadores a sus sindicatos para no perder el empleo, como se puede apreciar de la gráfica siguiente (Villavicencio y Tostes 2012, pág. 372)

TASA DE AFILIACIÓN SINDICAL



Fuente: Encuesta de Nivel de Empleo 1990-1995 (MTPE), Encuesta Nacional de Hogares 1996-2001 (MTPE/INEI) y Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo 2002-2011 (MTPE). No existe información disponible para los años posteriores.
Elaboración: Fernando Cuadros Luque.

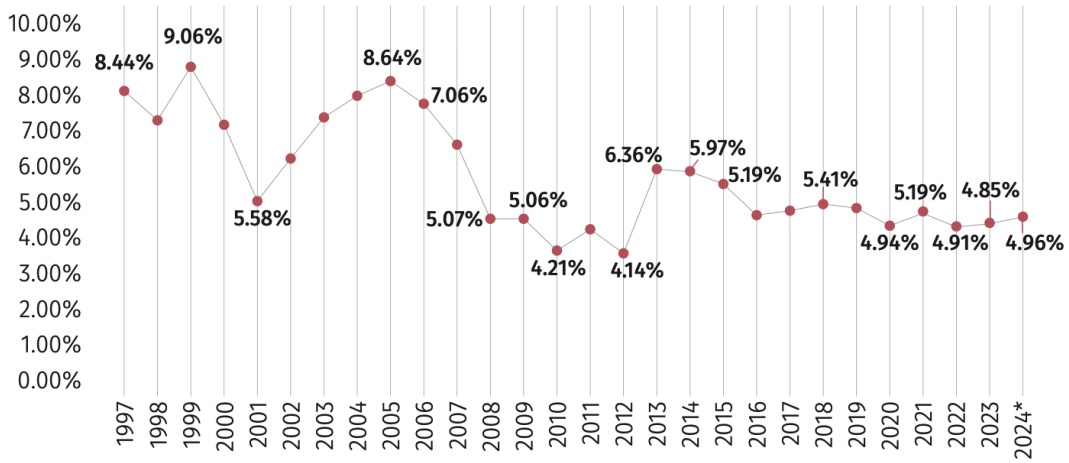
En el año 2011 la tasa de sindicalización fue del 5.0%, y como se ve del cuadro insertado a continuación, esta ha disminuido levemente al 4.96% (Marcos-Sánchez y Balbín 2025, pág. 11). En consecuencia, queda demostrado que desde 1990 al 2024, la tasa de

afiliación sindical en el Perú bajó del 21.9% al 4.96%, lo que no tiene precedentes en la historia nacional.

Gráfico N° 1

Tasa de afiliciación Sindical

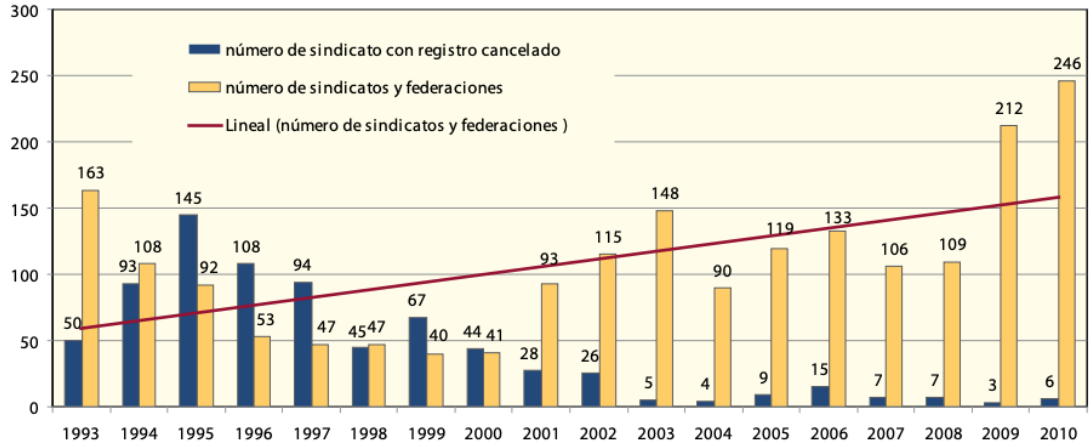
(1997-2024*)



(*) I Semestre
Fuente: Anuarios Estadísticos del MTPE y Boletín Estadístico Sectorial I Semestre 2024
Elaboración: Propia

Conforme se aprecia del cuadro insertado a continuación, desde el año 1993, después de la radical reforma laboral de 1992, la cancelación de sindicatos fue masiva y en los años 1955, 1996 y 1997, el número de sindicatos cancelados fue mayor al de los sindicatos registrados. La clave para entender esta situación está en el despido libre instaurado en 1992, que se utilizó para lograr renuncias de afiliados que dejaron sin número mínimo de 20 a los sindicatos, luego de lo cual se producía la cancelación del registro. Igualmente se utilizó el despido libre para despedir a dirigentes sindicales.

Gráfico 4. Evolución de los registros sindicales a nivel nacional, 1993-2010

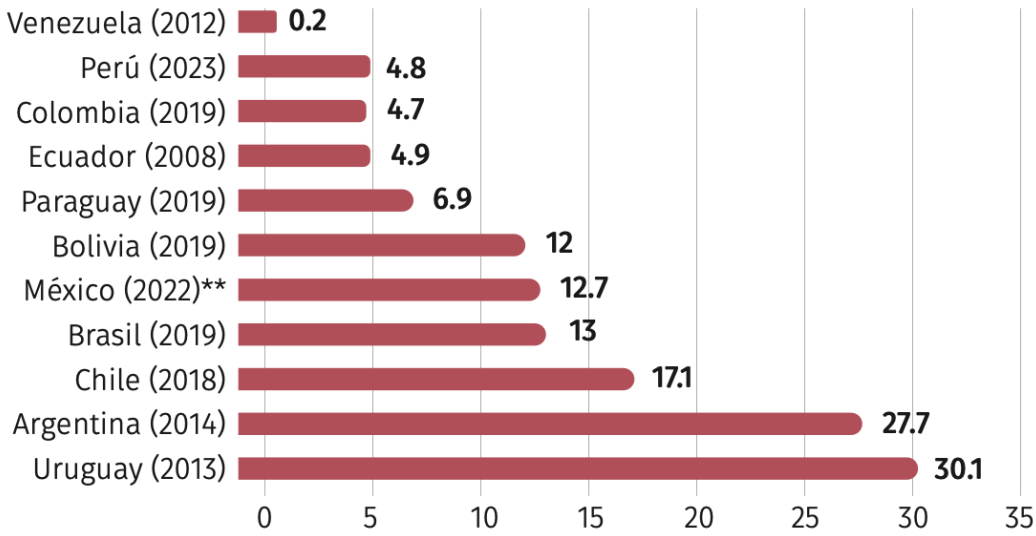


Fuente: MTPE-Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones (OGETIC)-Oficina de Estadística.

Conforme se aprecia del cuadro siguiente, tenemos una de las menores tasas de afiliación sindical de América Latina (Marcos-Sánchez y Balbín 2025, pág. 12)

Gráfico N° 3

Tasa de afiliación sindical en paises de America Latina



* MTPE; Anuario Estadístico 2023
** INEGI: Instituto Nacional de Estadística y Geografía, México
Fuente: ILOLEX
Elaboración: Propia

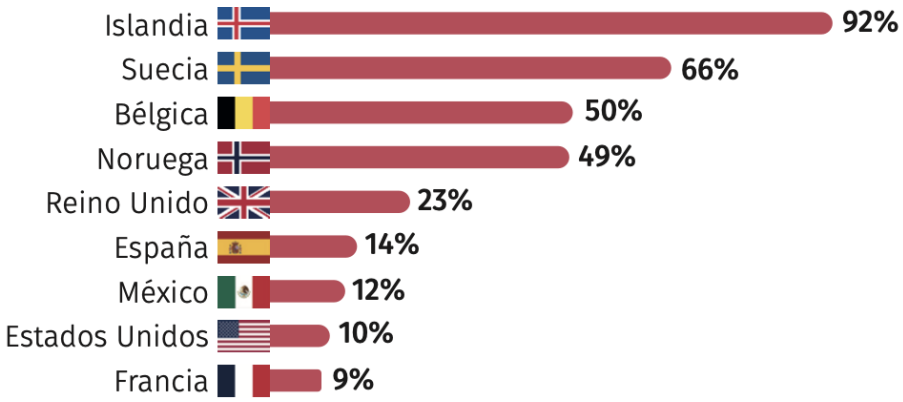
Esta baja tasa de afiliación sindical en nuestro país da cuenta de la ausencia de diálogo social en las empresas y de todo lo que nos falta avanzar, si comparamos las tasas de

afiliación sindical a nivel mundial que alcanzan hasta el 92%, conforme se aprecia del cuadro que consignamos a continuación (Marcos-Sánchez y Balbín 2025, pág. 11):

Gráfico N° 2

Los países con mayor afiliación a sindicatos

Porcentaje de empleados afiliados a un sindicato en 2018



Paises seleccionados. Datos de la administración menos en el caso de México y EE.UU.

Fuente: OCDE
Elaboración: Statista

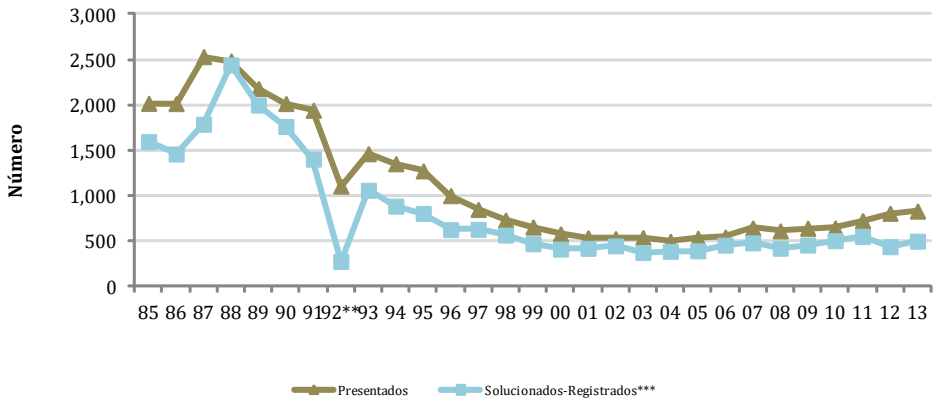
3. Derecho de negociación colectiva

En materia de negociación colectiva se logró la eliminación de la negociación por rama de actividad y se estableció la caducidad automática de los convenios colectivos al término de su vigencia, lo que significó que cada vez se tenía que renegociar los convenios pactados anteriormente. Esta situación cambió en el año 2001 cuando se levantaron 12 de las 16 observaciones de los órganos de control de la OIT, con la promulgación de la Ley N° 27912, publicada el 8 de enero de 2003.

La misma tendencia a la baja de la tasa de sindicación se repite en materia de negociación colectiva, conforme se aprecia de la sostenida tendencia negativa en lo que respecta al número de convenios colectivos logrados en forma anual.

En efecto, en 1988 se celebraron 2,441 convenios colectivos, en tanto que en el 2023 sólo 225, a pesar de que durante la primera década del 2,000 Perú ha exhibido un crecimiento económico sostenido, constituyéndose en una de las economías más dinámicas de América Latina. El pico más bajo de la negociación colectiva se dio en el año 1992 cuando sólo se registraron poco más de 200 convenios colectivos (a pesar que se presentaron 1104 pliegos de reclamos, lo que significa que fue el año en que se quedaron sin resolver más petitorios), a diferencia de los 2,441 convenios registrados del año 1988. Así nos da cuenta Fernando Cuadros en un muy interesante trabajo suyo, del que reproducimos la gráfica que viene a continuación (Cuadros Luque, F., pág. 75)

Perú: Evolución de los pliegos de reclamos presentados y convenios colectivos registrados 1985 - 2013*



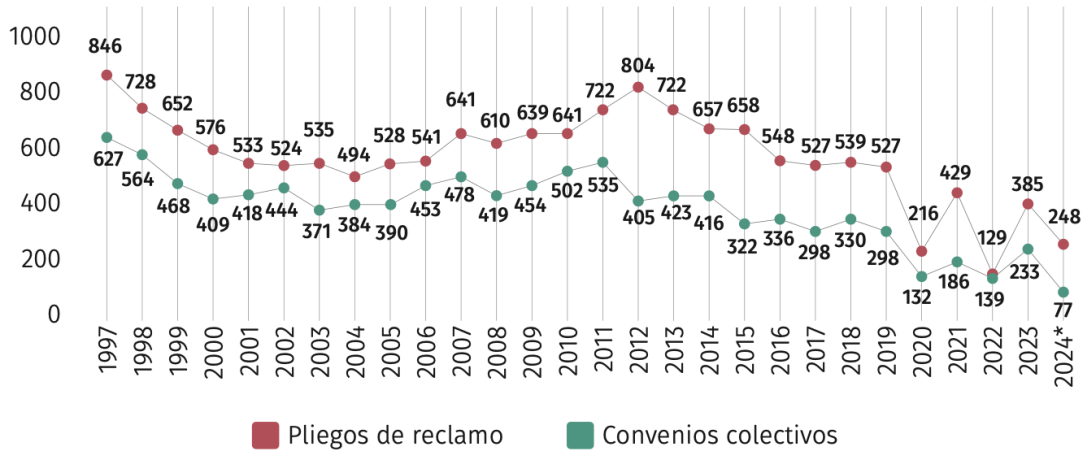
* La información de 2013 incluye pliegos de reclamos presentados y convenios colectivos registrados de carácter supra regional (D.S. N° 017-2012-TR)
** La información de 1992 corresponde a Lima Metropolitana.
*** Incluye pliegos de reclamos presentados en años anteriores y solucionados a la fecha.
Fuente: Oficina de Estadística, MTPE.
Elaboración: Fernando Cuadros Luque.

La gráfica anterior contiene información hasta el 2013, pero con posterioridad y hasta el año 2023, el número de convenios colectivos ha continuado disminuyendo. Como indicamos en el año 2023 sólo se celebraron 233 convenios colectivos, a pesar de que se presentaron 385 pliegos de reclamos. Ello da cuenta que 152 negociaciones colectivas quedaron abiertas y sin resolverse, conforme se aprecia del cuadro que consignamos a continuación (Marcos-Sánchez y Balbín 2025, pág. 11):

Gráfico N° 10

Pliego de reclamos y convenios colectivos

(1997-2023)



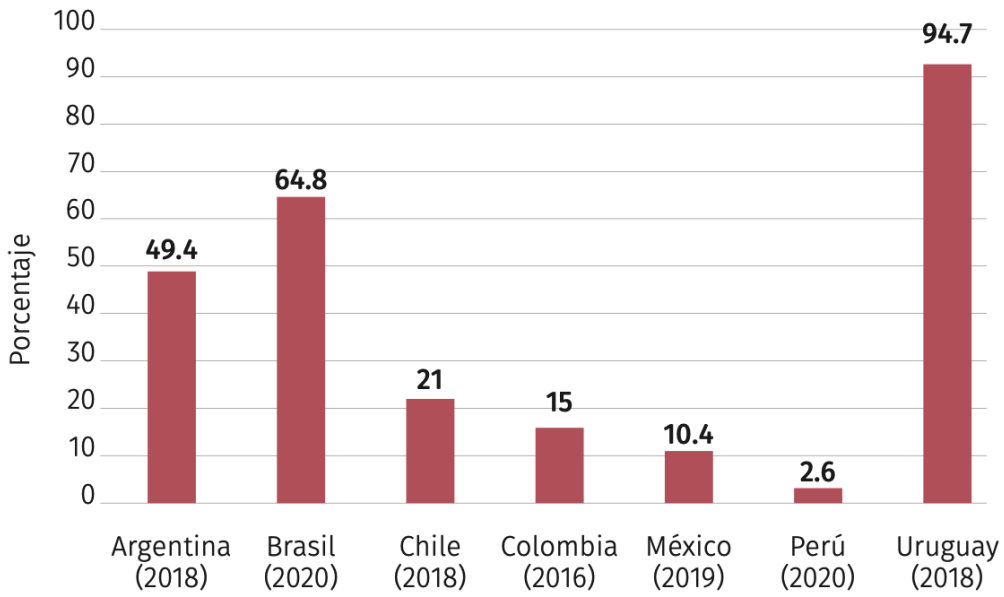
(*) Primer Semestre
Fuente: Anuarios Estadísticos del MTPE y Boletín Estadístico Sectorial I Semestre 2024
Elaboración: Propia

No obstante, no sólo se ha producido una disminución del número de convenios colectivos de 2,441 en el año 1988, a 233 en el año 2023, sino que también la cobertura de la negociación colectiva ha disminuido a tan sólo 2.6%, esto es, la mitad de la tasa de afiliación, lo que parecería sugerir que la mitad de las organizaciones sindicales

existentes no logra concluir un convenio colectivo. A nivel latinoamericano tenemos el triste récord de la menor tasa de cobertura, esto es, el país con menor diálogo social entre empleadores y trabajadores, conforme se aprecia del siguiente cuadro (Marcos Sánchez y Balbín 2025, pág. 20):

Gráfico N° 13

Cobertura de Negociación Colectiva en América Latina



Fuente: OIT - ILOSTAT
Elaboración: Propia

4. El derecho de huelga

Situación similar, ocurrió con el ejercicio del derecho de huelga, en donde se puede apreciar que, de 814 huelgas producidas en el año 1988, hemos pasado a 41 huelgas en el año 2022, tal como se aprecia del siguiente cuadro del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2023, pág. 113), lo que denota que la acción sindical fue reducida a su mínima expresión producto de la reforma laboral promulgada por el gobierno dictatorial a través del Poder Ejecutivo mediante decretos legislativos antidemocráticos sin la más mínima consulta con los organizaciones sindicales.

Reducido el número de sindicatos, así como el número de los trabajadores sindicalizados, reducida la negociación colectiva, es perfectamente entendible que también se produjo un descenso en el ejercicio del derecho de huelga. Esto muestra la interdependencia de los derechos colectivos entre sí, así como su estrecha vinculación con las instituciones del derecho individual del trabajo, en especial la estabilidad en el empleo y el cambio de modelo de contratación a través de los contratos temporales, en los que el empleador, a entera discreción puede decidir la renovación o no del contrato.

Como se ha podido evidenciar, los problemas del limitado ejercicio del derecho de huelga que hemos apreciado, no se circunscriben sólo a restrictiva normativa sobre la huelga, sino que ésta es parte de un modelo antidemocrático en su conjunto, en donde

no bastaría una corrección aislada de su normativa en concreto, sino un cambio hacia un modelo democrático de relaciones de trabajo. Ello requiere un esfuerzo mayor, mucho más ambicioso, pero resulta imprescindible, dada la paulatina precarización de condiciones de trabajo. El problema es que el modelo antidemocrático de los noventa continúa vigente, como nos lo demuestran las cifras sobre sindicalización, negociación colectiva, huelga, y remuneraciones, entre otros. Después de la recuperación de la democracia, con escasas excepciones, como la Ley N° 27912 elaborada en el año 2002, se ha mantenido el desbalanceado modelo antidemocrático y autoritario que desincentiva la sindicalización, la negociación colectiva y el diálogo social.

CUADRO N° 92

PERÚ

HUELGAS, TRABAJADORES COMPRENDIDOS Y HORAS - HOMBRE PERDIDAS EN EL SECTOR PRIVADO, SEGÚN AÑO

1970 - 23

AÑO	HUELGAS	TRABAJADORES COMPRENDIDOS	HORAS - HOMBRE PERDIDAS	AÑO	HUELGAS	TRABAJADORES COMPRENDIDOS	HORAS - HOMBRE PERDIDAS
1970	345	110 990	5 781 854	1997	66	19 196	319 414
1971	377	161 415	10 881 952	1998	58	17 333	323 168
1972	409	130 643	6 331 012	1999	71	52 080	724 260
1973	788	416 251	15 688 686	2000	37	5 280	181 691
1974	570	362 737	13 413 036	2001	40	11 050	488 930
1975	779	617 120	20 269 428	2002	64	22 925	912 648
1976	440	258 101	6 822 220	2003	68	37 323	881 362
1977	234	406 461	6 543 350	2004	107	29 273	582 328
1978	364	1 398 387	36 144 734	2005	65	19 022	478 738
1979	653	841 144	13 410 735	2006	67	19 565	446 584
1980	739	481 484	17 918 890	2007	73	48 096	2 216 520
1981	871	856 915	19 973 932	2008	63	34 011	1 520 960
1982	809	572 263	22 750 879	2009	99	36 114	1 452 466
1983	643	785 545	20 300 000	2010	83	30 606	1 279 380
1984	509	694 234	14 081 764	2011	84	26 770	1 799 416
1985	579	237 695	12 228 220	2012	89	25 845	1 878 696
1986	648	249 374	16 867 444	2013	94	26 736	1 573 202
1987	720	309 407	9 067 930	2014	95	40 681	3 153 018
1988	814	693 252	38 274 969	2015	47	32 066	1 925 632
1989	667	208 235	15 223 166	2016	41	20 463	3 084 056
1990	613	258 234	15 067 880	2017	45	56 610	3 006 494
1991	315	180 728	8 880 886	2018	54	21 496	738 864
1992	219	114 656	2 319 379	2019	67	110 154	2 085 856
1993	151	41 474	2 167 764	2020	23	127 868	3 653 184
1994	168	62 940	1 936 647	2021	38	209 142	3 027 240
1995	102	28 182	1 048 753	2022	41	29 145	2 122 932
1996	77	36 242	1 399 886	2023	55	77 883	1 462 009

FUENTE : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO - MTPE
DGT - DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL LABORAL
ELABORACIÓN : MTPE - OGETIC - OFICINA DE ESTADÍSTICA

Adicionalmente, debe tenerse en cuenta que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) y el Comité de Libertad Sindical (CLS) han efectuado observaciones sobre los siguientes aspectos de la actual normativa peruana relativos a la huelga, que no se encuentran en conformidad con el Convenio 87 de la OIT:

a. Necesidad de que un órgano independiente se pronuncie en caso de divergencia para establecer un servicio mínimo en caso de huelga (CEACR 2023);

b. Se le ha pedido al gobierno tomar acción para que la calificación de la huelga no le corresponda a este sino a un órgano independiente (CEACR 2023);

c. Respecto a las denominadas “modalidades irregulares” de huelga a que se refiere el artículo 81 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (LRCT), el CLS ha señalado que este órgano tiene decidido aceptar todas las modalidades de huelga siempre que sea pacífica (OIT 2018, pág. 150)

d. Exceso de casos que no constituyen servicios esenciales en el sentido estricto del término incluidos en el artículo 83 de la LRCT: limpieza y saneamiento, gas y combustible, sepelio y los de inhumaciones y necropsias, transporte, los de naturaleza estratégica o que se vinculen con la defensa o seguridad nacional, los de administración de justicia y otros que sean determinados por ley (OIT 2018, págs. 159 y 160)

Estas importantes restricciones al derecho de huelga en Perú se mantienen a pesar de que “[…] es indiscutible la consideración de la huelga como un derecho inherente a la persona humana […], y de que el “derecho de huelga (es) parte o una manifestación inherente de la libertad sindical.” (Boza 2025, pág. 11).

5. El uso intensivo de la tercerización

En todo este contexto, se inició el actual desmesurado crecimiento de la subcontratación y tercerización laboral en nuestro país, especialmente en la minería, la actividad económica nacional que “continúa desempeñando un papel estratégico en la economía peruana, por su contribución a la producción, las exportaciones, la inversión privada, el empleo y la generación de recursos para el desarrollo.” (MINEM 2026, pág. 2)

Los trabajadores contratados mediante estas modalidades no pueden afiliarse al sindicato de la empresa principal, ya que formalmente pertenecen a empresas distintas. Dado que el sistema de sindicalización en el Perú ha sido predominantemente por empresa, esto genera una fuerte fragmentación de los centros de trabajo, así como la imposibilidad de que los trabajadores de la empresa principal y los trabajadores tercerizados se constituyan en una sola organización sindical.

Aunque las recientes modificaciones al reglamento de la ley de relaciones colectivas de trabajo, introducidas por el D.S. 014-2022-TR pretenden ampliar las posibilidades de organización sindical (sindicatos de grupos de empresas, de cadena productiva o de redes de subcontratación, o de cualquier otro ámbito que los trabajadores estimen conveniente), estos cambios aún no se implementan plenamente debido a otros factores que analizaremos a continuación, entre ellos la inestabilidad laboral de los trabajadores que laboran para contratistas al estar contratados por contratos temporales. El resultado es que trabajadores que realizan labores en una misma unidad productiva terminan formalmente vinculados a distintos empleadores, lo que dificulta enormemente la organización sindical y la negociación colectiva en una sola organización sindical.

A nivel nacional, el promedio de trabajadores tercerizados ronda el 9%, pero en sectores clave como la minería —una de las principales actividades económicas del país— la situación es mucho más extrema. Como hemos referido, en este sector, el 72.8% de los

trabajadores labora para empresas contratistas o tercerizadoras, y no directamente para la empresa minera principal (MINEM 2026, pág. 19).

Las consecuencias son significativas. Por un lado, los trabajadores no pueden sindicalizarse en la misma organización de trabajadores de la empresa principal, y por otro, sus remuneraciones son considerablemente más bajas. En promedio, los trabajadores tercerizados reciben hasta 50% menos de ingresos respecto de los trabajadores de la empresa principal. Además, estos trabajadores no participan en el reparto de utilidades de la empresa minera a pesar de haber contribuido a su generación. (Ojo Público 2026, pág. 2)

Según el boletín estadístico del Ministerio de Energía y Minas, en el Perú trabajan 293,742 (a julio de 2026) personas en la minería formal, de las cuales **72.8% lo hacen a través de empresas contratistas, mientras que apenas el 27.2% mantiene una relación laboral directa con las empresas mineras**. Además, el empleo generado por estas contratistas sigue creciendo de manera sostenida año a año, como se pudo apreciar del Anexo 11, "Empleo directo en minería", del último *Boletín Estadístico Minero*, del mes de julio de 2026, que da cuenta de que en el 2015 existían 109,334 trabajadores laborando en empresas mineras a través de contratistas, en tanto que a julio de 2026 los contratados por tercerización se han incrementado a 213,943, mientras que sólo 79,799 mantienen una relación laboral directa con la empresa principal (MINEM, 2026, pág. 32)

Este especial crecimiento de la tercerización en la minería se explica también por la promulgación del Decreto Legislativo N° 868, el 1 de noviembre de 1966, modificatorio de la Ley General de Minería, que adicionó a los titulares de concesiones mineras, el atributo de "contratar la ejecución de los trabajos de exploración, desarrollo, explotación y beneficio, con empresas especializadas inscritas en la Dirección General de Minería", esto es, todas las fases de la actividad económica minera.

Si bien la descentralización productiva y el recurrir a la tercerización de servicios "no es en sí mismas una causal para la terminación de los contratos de trabajo" ni podría ser invocada como causa objetiva para un cese colectivo (Paredez 2006, pág. 282), las empresas mineras en los últimos once años (2015-2026) han dejado de contratar personal directamente en su planilla y todo el personal nuevo ha sido contratado a través de contratistas, incrementando en 95% el personal tercerizado, y en el mismo período sólo aumentaron su personal directamente contratado en 7.8%. Estadísticamente, la tendencia demuestra que el personal contratado directamente está destinado a desaparecer o a convertirse en ínfimo.

Los procesos de externalización o desplazamiento de trabajadores hacia otras empresas generan un problema adicional: la fragmentación de las unidades productivas. Cuando los trabajadores están distribuidos en múltiples empresas pequeñas que operan dentro de una misma actividad, se vuelve extremadamente difícil organizar sindicatos y negociar colectivamente.

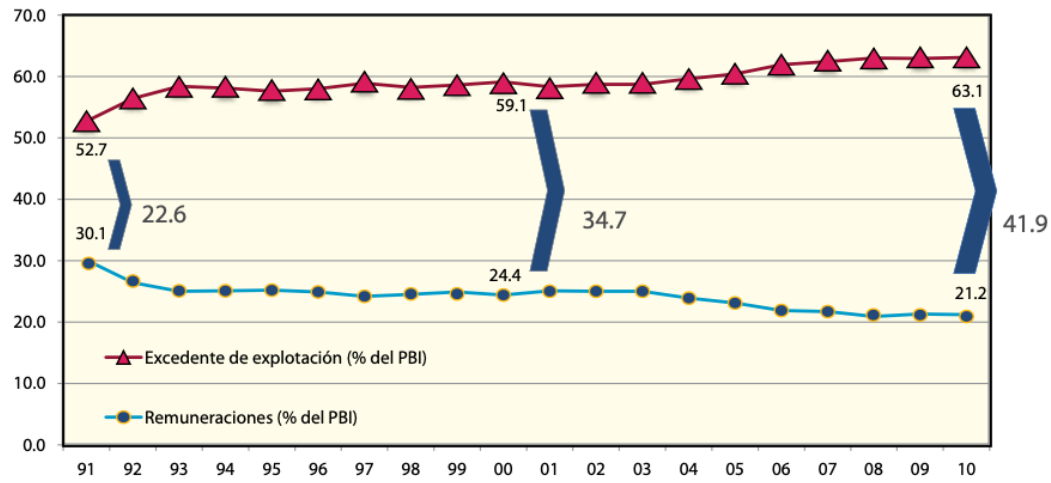
La precariedad de su situación laboral también dificulta la articulación de la defensa de sus intereses, ya que los trabajadores se encuentran dispersos en múltiples empresas de pequeña dimensión. Así, aunque todos trabajen en la misma unidad productiva,

formalmente pertenecen a distintos empleadores, lo que hace que la negociación colectiva se vuelva inviable o extremadamente ineficaz.

Todo ello ha contribuido a una generalizada denuncia sobre la precariedad laboral de los trabajadores de contrata en el sector minero. En suma, una reforma que fue calificada por Óscar Ermida como “una acabada expresión de flexibilización salvaje” (Villavicencio 2011, pág. 96).

En síntesis, “Este modelo se caracterizó, como sostuvo Óscar Ermida en su momento, por la destrucción deliberada de lo colectivo, por eliminar la libertad sindical y la negociación colectiva, como la huelga con el ánimo de provocar la total individualización de las relaciones de trabajo.” Fue un modelo antisindical en esencia” (Ciudad 2024, p. 20).

Gráfico 8. Perú: Distribución funcional de la renta nacional, entre salarios, excedente de explotación e ingresos del sector público, 1991-2010 (porcentajes)



Fuente: Para el año 2010 son datos provisionales; solo se consideran el porcentaje sobre el PBI de los excedentes de explotación (empresas); remuneración (trabajadores) y no los impuestos (sector público), o el consumo de capital fijo. INEI-Dirección Nacional de Cuentas Nacionales.

Este es el difícil contexto en el que prestan servicios los trabajadores contratados por empresas tercerizadoras, que hacen muy difícil puedan reclamar sus derechos a través de la autotutela por las dificultades que tienen para sindicalizarse, negociar colectivamente, y ejercer el derecho de huelga, entre otros.

IV. AFECTACIÓN ESPECIAL DE DERECHOS LABORALES POR LA TERCERIZACIÓN

A las limitaciones para el ejercicio efectivo de los derechos laborales para el conjunto de los trabajadores peruanos, que hemos desarrollado en el apartado III precedente, se suman problemas específicos que experimentan los trabajadores contratados a través de empresas de tercerización y su utilización como mecanismo que pone en riesgo los derechos fundamentales de los trabajadores.

Sanguinetti nos da cuenta de la extendida preocupación en América del Sur de dotar de una regulación de vocación protectora a la subcontratación de actividades productivas que tiene potenciales efectos adversos, sobre todo si se produce de manera sistemática e indiscriminada, "sobre los salarios y las condiciones laborales, la calidad del empleo y la efectividad de los derechos colectivos de los trabajadores." (Sanguineti 2018, pág. 25) Señala también que la subcontratación de trabajadores ha ocasionado tensiones sociales y conflictos laborales en torno a "[…] la misma denuncia en torno a la situación de precariedad laboral de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas, las diferencias existentes entre los beneficios laborales de estos respecto de los reconocidos al personal de las empresas titulares de la actividad productiva principal y la constatación de la ineficacia de los tradicionales mecanismos de representación sindical, contratación y conflicto colectivo para revertir esta situación." (Sanguinetti 2018, pág. 25)

El problema central para el Derecho del Trabajo radica en las empresas de tercerización pueden ser utilizadas como un instrumento que otorga una altísima potencialidad flexibilizadora en el empleo de la fuerza de trabajo y un ahorro significativo en los costos laborales, en base a la utilización de terceros que actúan como empleadores, pero cuyos trabajadores laboran para beneficio de una empresa principal.

Se afirma que la subcontratación de actividades productivas es una herramienta de reconocida utilidad para mejorar la eficiencia y la capacidad adaptativa de las empresas, al permitirles concentrarse en el desarrollo de sus competencias nucleares, y que, a la vez, implican la posibilidad de importantes reducciones en los costos del factor trabajo y los riesgos laborales. Pero la tercerización está ocasionando una reducción de la calidad del empleo y de las condiciones de trabajo de esos trabajadores, que dejan de depender de la empresa titular para hacerlo del contratista. Se basa en la evitación de una relación jurídica directa entre la empresa principal y los trabajadores, a través del recurso a empresas auxiliares dotadas de personalidad jurídica diferenciada.

Este no es un tema menor, ya que la contratación externalizada, que fue justificada como mecanismo de especialización "[…] terminó degradándose hasta convertirse en un mecanismo generalista de reducción de costes laborales." (Ballester Pastor 2017, pág. 1), a pesar de que en la definición misma de tercerización contenida en el artículo 2 de la Ley 29245 se ha resaltado que "**En ningún caso se admite la sola provisión de personal**.", límite a este tipo de actividad que no ha merecido cuestionamiento alguno, y que ha sido recogido por la última sentencia del Tribunal Constitucional 170/2025. De igual forma, el artículo 1, tercer párrafo, reitera que el plazo de un año para la adecuación a la exigencia de pluralidad de clientes […no exonera de la **prohibición de efectuar simple provisión de personal** ni de las exigencia de autonomía empresarial en la tercerización de servicios."

Sin embargo, nuestro ordenamiento y su interpretación por el Tribunal Constitucional (sentencia del 10 de setiembre de 2019)[4], y ahora por la Corte Suprema, aunada a la facultad abierta para contratar en la minería la ejecución de los trabajos por empresas especializadas en la exploración, desarrollo, explotación y beneficio, en la Ley General

[4] Exp. 0013-2015PI/TC.

de Minería (artículo 37, inciso 11), han ocasionado que 7 de cada 10 trabajadores mineros trabaje para empresas tercerizadoras en condiciones de degradación de sus condiciones de trabajo, afectando derechos fundamentales.

Al respecto se ha afirmado que la tercerización puede poner en cuestión la motivación que llevó hace más de cien años a la creación del derecho del trabajo:

> "[…] aunque quizá no sea su propósito, ciertas formas de su contratación o descentralización productiva han debilitado drásticamente la protección laboral y los efectos de dicho fenómeno se suman a otros factores similares que hacen a muchos identificar en el actual entorno el surgimiento de una "nueva cuestión social" distinta en matices, protagonistas y expresiones a la que más de cien años atrás motivó el surgimiento del derecho del trabajo" (Balbin Torres, E. 2001, pág. 1)

Se hace necesario entonces una modificación normativa que limite la tercerización poque la actual produce una degradación del derecho del trabajo tal como fue concebido hasta ahora.

1. Afectación de la estabilidad en el trabajo

Uno de los problemas que ofrece la tercerización es que ocasiona una tensión con el artículo 27 de la Constitución, que señala que la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario. Esto significa que el trabajador conserva el derecho de continuar trabajando en tanto cumpla con sus obligaciones encomendadas y no incurra en falta grave que ocasione su despido. Esta disposición concuerda con el Protocolo Adicional a la Convención sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador)[5], que en su artículo 7, inciso d), sobre "Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo", señala que los Estados deben garantizar en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

> "la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industria y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional."

En consecuencia, tenemos dos normas de jerarquía constitucional que otorgan estabilidad laboral para todos los trabajadores peruanos, pero que no se cumplen con los trabajadores tercerizados por dos motivos. En primer lugar, porque el contrato entre la empresa principal y la contratista es de naturaleza civil que puede rescindirse unilateralmente en cualquier momento. En este caso, el fin del contrato civil suscrito entre la principal y la contratista, pone fin también al contrato de trabajo del trabajador tercerizado a pesar del artículo 27 constitucional y del Protocolo de San Salvador, que tiene la

[5] Ratificado por el Estado peruano por Resolución Legislativa 26448, publicada el 7 de mayo de 1995.

calidad de tratado internacional incorporado a nuestro sistema jurídico. En segundo lugar, porque el trabajador tercerizado es contratado por un contrato a plazo fijo debido a la existencia del contrato civil de tercerización que también es a plazo determinado.

De esta forma, mediante la utilización de mano de obra a través de una empresa tercerizadora, contratista o subcontratista,

> "[…] es posible convertir puestos de trabajo que deberían ser permanentes para la principal en puestos temporales en las empresas contratistas. Y también fundamentar su extinción por causas ajenas al funcionamiento de la actividad productiva a la que sirven. De allí que se suela identificar a la **sustitución de empleo fijo por temporal como uno de los principales efectos de la utilización de esta técnica** y se ponga el acento en la precariedad como uno los rasgos más característicos de la condición de quienes laboran para esas empresas." (Sanguinetti 2018, pág. 26)

Además, los contratos entre la empresa principal y la contratista se caracterizan por un alta inestabilidad, pues son de corta duración, uno a tres años, y con cláusulas de resolución unilateral a favor de la principal. Además, son contratos con un alto nivel de especificidad cuya renovación se encuentra condicionada a garantizar el cumplimiento de metas y determinados estándares de calidad. (Cavero Cornejo 2025, pág. 173)

La estabilidad en el trabajo se ve afectada también porque los trabajadores tercerizados son reclutados con contratos de dos o tres meses (Ojo Público 2026, pág. 3)

2. Dificultades para la sindicalización y la negociación colectiva

La ausencia de estabilidad en el trabajo ocasiona a su vez dificultades para el goce de otros derechos, como de libertad sindical, cuyo ejercicio se estimaba en 1978 en una tasa de afiliación del 95%, situación que se mantiene en términos altos hasta la actualidad en lo que se refiere a los trabajadores de la empresa principal, pero que no es así en las empresas contratistas.

La tercerización implica la existencia de diversas empresas dentro de un mismo centro productivo, que suelen ser muchas sobre todo cuando la tercerización se utiliza de manera indiscriminada, lo que produce la **segmentación de la empresa principal** en múltiples empresas con personería jurídica independiente. En el modelo de sindicación por empresa vigente en nuestro país, ello implica que existen dificultades para sindicalizarse por tratarse de empresas jurídicamente distintas, debiendo cumplir el requisito mínimo de 20 trabajadores para constituir un sindicato, primer problema a veces difícil de superar.

Sin embargo, esta segmentación de la empresa principal es más bien jurídica que real, toda vez que en práctica productiva se constituye un diseño de organización en el que "la producción, lejos de encontrarse fragmentada en la forma de interdependencias

entre diversos actores relativamente autónomos, se muestra, más bien, altamente centralizada." (Cavero Cornejo 2025, pág. 174)

Es cierto que los trabajadores de distintas empresas contratistas que trabajan para una misma empresa principal, desde muy reciente, pueden constituir un sindicato de "grupo de empresas", o un "sindicato de cadena productiva o redes de subcontratación", al amparo de la modificación del artículo 4 del reglamento de la LRCT, dispuesta por el D.S. 014-2022-TR, y antes a través de un sindicato de rama de actividad circunscrita a la empresa principal, pero el esfuerzo es muchísimo mayor que el afiliarse directamente al sindicato de la empresa principal, que no es posible por tratarse de empresas distintas. A pesar de ello ha habido algunas experiencias de sindicalización de trabajadores de diversas contratistas y de una negociación colectiva especial en donde participaba la empresa principal de alguna forma. Sin embargo, esas experiencias no se han sostenido en el tiempo, como lo muestra el caso del sindicato de tercerizados del centro minero de Uchucchacua, donde:

> "[…] contra la regla, los trabajadores de empresas contratistas logran sobreponerse a las limitaciones existentes para organizarse. Llegan a ser uno de los sindicatos más fuertes de su tipo, con la afiliación mayoritaria de los obreros de interior mina. La organización, además, se crea en 2008 y logra perdurar por más de 12 años. De otro lado, la experiencia del sindicato muestra cómo, tras una paralización de actividades por parte de la compañía Buenaventura, prolongada por dos años, en una acción que podría ser interpretada como un lockout patronal, **la organización sindical es prácticamente desarticulada** y se retorna a condiciones similares a las que existían antes de su nacimiento, saliendo a reducir los modos en que la tercerización se vincula con procesos de precarización." (Cavero Cornejo 2025, pág. 171)

Se señala también que la tercerización aparece como una "condición estratégica favorable a las compañías. Esta condición se vincula con recursos institucionales que reducen en alto grado las posibilidades de organización de los trabajadores […] (se) valora la tercerización como una suerte de muro para frenar el ámbito de influencia de los sindicatos en las unidades mineras." (Cavero Cornejo 2025, pág. 179). Una de las grandes consecuencias de la utilización de contratistas que dificulta la sindicalización de los trabajadores, es su capacidad de general divisiones en el colectivo de trabajadores, que ha ocasionado su utilización cada vez mayor.

"Divide y venderás", frase célebre que no tiene registrado con certeza un único autor, pero que se le atribuye a Julio César, es una estrategia para:

> "[…] ganar y mantener el poder mediante la ruptura de las concentraciones más grandes, en fracciones que tienen menos energía en su aislada individualidad. […] Podría ser utilizada en todos los ámbitos en los que, para obtener un mejor resultado, es en primer lugar necesario o ventajoso romper o dividir lo que se opone a la solución

> o a un determinado problema inicial." (Wikipedia 2026, https://es.wikipedia.org/wiki/Divide_y_vencerás)

Por esto se ha llegado a afirmar que las posibilidades que la tercerización ofrece para desarticular a las organizaciones sindicales y para deteriorar las condiciones de trabajo, parecen aprovecharse en forma deliberada:

> "La incorporación concreta de la tercerización […] se encuentra claramente determinada por el antagonismo entre capital y trabajo, sugiriendo que esta modalidad de gestión se ha generalizado en los últimos años antes que por sus efectos en el elevamiento de la eficiencia y la productividad, para constituir una **condición estratégica favorable para la dominación sobre la clase trabajadora, en la forma de una barrera contra la sindicalización**." (Cavero Cornejo 2025, pág. 184)

Sanguineti también se refiere al mismo problema de la segmentación de la mano de obra dentro de un centro de trabajo que complica las posibilidades de recurrir a la acción sindical y a la negociación colectiva, señalando que:

> "Las propias características de los procesos de externalización contribuyen, no obstante, a reducir también la efectividad de estos instrumentos, al acentuar las dificultades de sindicación de estos trabajadores, en especial debido a la precariedad de su situación, a la vez que obstaculiza la articulación de la defensa de sus intereses en conjunción con los demás colectivos afectados, disgregados en multitud de empresas de pequeña dimensión, convirtiendo en muchos casos en inviable o ineficaz la negociación a nivel colectivo de sus condiciones laborales." (Sanguineti 2018, pág. 26)

La dificultad para la conformación de organizaciones sindicales en las contratistas se evidencia en la declaración de un trabajador minero entrevistado para una investigación académica, que señaló:

> "Somos fáciles de sacar. En las mineras en las que hemos tratado de organizar sindicatos, los han sacado a todititos... han sacado a una contrata completa porque ya estaban armando el sindicato (...) Entonces, cuando queremos formar sindicatos de empresas tercerizadoras, lo que hace la compañía es matar antes de que crezca. Y según la ley no es que la empresa te ha botado, te ha liquidado... sino que la empresa no renovó el contrato y ahí quedó. No hay derecho a reclamo. Ahí quedó. En esa condición es difícil organizar sindicatos." (Cavero Cornejo 2025, pág. 7).

Debe señalarse que las mismas dificultades para la sindicalización, son también las que afectan a la negociación colectiva. Si un colectivo no puede sindicalizarse, tampoco podrá negociar colectivamente, lo que confirma la interdependencia de ambas instituciones.

Además, debe tenerse en cuenta las especiales dificultades que enfrentan los trabajadores para sindicalizarse en el modelo de sindicalización por empresa que ha establecido nuestra legislación laboral desde sus inicios, en lugar de una sindicalización por industria o rama de actividad económica, así como una negociación a ese nivel que permitiría contar con un convenio colectivo que se aplique por igual a trabajadores de la empresa principal y a trabajadores de las empresas de tercerización. Sobre el particular, Ermida nos señala que:

> "En la mayor parte de los países latinoamericanos, la estructura de los sindicatos está impuesta por la legislación: estructura descentralizada basada en el sindicato de empresa, que conlleva la negociación colectiva igualmente descentralizada por empresa y una fuerte atomización sindical y de la negociación colectiva. Las únicas excepciones son Argentina, Brasil y Uruguay, cuyas legislaciones inducen la sindicalización y la negociación colectiva por rama de actividad. Estos son -dicho sea de paso- los países de la región en los que, hoy por hoy, el sindicalismo es más fuerte o mejor dicho, menos débil; también en ellos se da una mayor cobertura de la negociación colectiva que en los demás. En todos los otros países latinoamericanos priman, por imposición legal, el sindicato y la negociación colectiva de empresa." (Ermida, O. 2012, pág. 68)

Este mismo aspecto, desde otro ángulo, nos señala la necesidad de incorporar expresamente en la normativa de tercerización el:

> "[…] permitir que los trabajadores de la contratista puedan afiliarse al sindicato de los trabajadores de la principal […] se podría tomar a la contratista y a la principal como un empleador plural. Es decir, ambas podrían convertirse en un solo y único ámbito de organización sindical y de negociación de carácter supraempresarial." (Arce Ortiz, E. 2008, pág. 267)

Todo lo anterior, en las condiciones normativas actuales, disminuye las posibilidad de la autotutela de los trabajadores, esto es la facultad mediante la cual los propios trabajadores interesados defienden sus intereses y resuelven sus conflictos en forma directa, sin intervención de autoridad administrativa o judicial. Los trabajadores ejercen la autotutela en forma colectiva a través de sus organizaciones sindicales, mediante la negociación colectiva y a través del derecho de huelga, que son los ejemplos más clásicos de autotutela colectiva.

3. La precarización de las condiciones de trabajo por la tercerización

La tercerización sustituye empleo fijo por temporal, por lo cual la precariedad se convierte en uno de los rasgos más característicos de esta forma de contratación temporal. Las labores que podrían ser desempeñadas por trabajadores estables de la empresa principal, son encomendadas a trabajadores de empresas tercerizadoras que contratan normalmente a través de contratos temporales, y que además, están bajo a la

expectativa de la posible resolución del contrato civil que vincula la principal con la tercerizadora o a la terminación del mismo que usualmente es de uno a dos años.

No obstante, una de las consecuencias degradadoras más importantes es la diferencia salarial que se paga a los tercerizados, que algunos señalan que es del 50% de lo que se abona a los trabajadores de la principal (Ojo Público 2026, pág. 2), además de otros beneficios que éstos perciben. En el mismo sentido se ha afirmado que:

> "En materia salarial, la remuneración percibida por los trabajadores en régimen de subcontratación es, en casi todos los casos, inferior a la que se paga a los trabajadores permanentes. Es más, generalmente, la reglamentación sobre los salarios mínimos, cuando existe, puede no ser aplicable a ellos en los casos en que se entiende que son empleados por cuenta propia. En muchos casos, tampoco reciben la misma remuneración que los convenios colectivos señalan para los trabajadores que están directamente empleados." (Ermida y Colotuzzo 2009, pág. 89)

En materia de ingresos también tiene que tenerse presente que los trabajadores tercerizados no perciben las utilidades de la empresa principal. Según los datos de números de trabajadores registrados en la empresa principal que hemos visto supra, en cifras redondas, sólo 80 mil trabajadores perciben el derecho de participación en las utilidades de las empresas mineras, a pesar de que son 213 mil los trabajadores que laboran en dichas empresas y que todos ellos contribuyen con su trabajo a la producción de tales utilidades. Este es un tema de extrema injusticia que debería tener una solución normativa urgente. A este respecto la Sentencia 170/2025 del Tribunal Constitucional ha indicado lo siguiente:

> "Esa desnaturalización se origina, por ejemplo, cuando las actividades nucleares de la empresa se tercerizan y los trabajadores de la empresa tercerizadora acceden a menor porcentaje de utilidades que los de la empresa principal, aunque hayan realizado labores similares, pues las empresas de servicios tienen un porcentaje menor de participación en las utilidades." (Fund. 77)

Mientras para las empresas mineras el D. Leg. 893, tiene previsto el 8% de participación en las utilidades, las empresas que realizan otras actividades tienen una utilidad del 5%. Pero a ello debemos agregar que mientras las empresas principales tienen importantes utilidades, las empresas tercerizadoras, por los limitados márgenes de ganancia que impone la principal, muy difícilmente están en la obligación de otorgar utilidades.

En la medida que jurídicamente laboran para una empresa contratista, a pesar de trabajar en el centro de trabajo de la empresa principal, no perciben las mismas condiciones de trabajo de la empresa principal, las que incluso se reflejan en condiciones tan básicas como disponer de una cama para pernoctar. Se afirma que en muchos casos los contratados duermen en "cama caliente", esto es, mientras trabaja en un turno, otro tercerizado duerme en la misma cama, de manera que durante las 24 horas del día esa cama está ocupada por distintos trabajadores tercerizados. La misma situación de

precarización se da con la alimentación, para la cual, se señala, que deben hacer largas colas para poder desayunar antes de iniciar sus labores.

Esto ocurre porque a los trabajadores tercerizados no se les aplica el convenio colectivo de los trabajadores de la empresa principal, quienes al tener un sindicato normalmente disponen de mejores condiciones remunerativas y de trabajo, y pueden ejercer una autotutela colectiva mediante el diálogo directo y en última instancia a través de la huelga, aunque con las dificultades que hemos anotado. Pero los trabajadores tercerizados se ven enfrentados a una especie de "muro" que lo separa de la empresa principal en la medida que deben resolver sus problemas con la tercerizadora, pero normalmente sin sindicato ni negociación colectiva.

Estas deficientes condiciones de trabajo ocurren porque el contratista se ve presionado por las condiciones que impone la empresa principal para reducir costos, que la contratista debe de aceptar para poder ser elegida, razón por lo cual se producen impactos negativos en las condiciones de trabajo y de vida. Esta situación produce diferencias significativas entre los trabajadores de la principal y los trabajadores contratados. Cavero al respecto señala que:

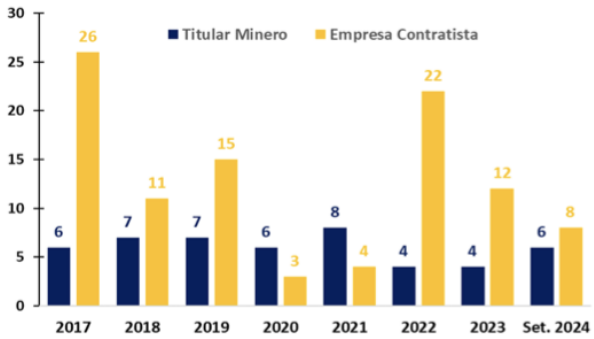
> "Entre ellos, quizá el de mayor relevancia sea la tercerización, pues fragmenta al colectivo laboral, abriendo brechas en los niveles de ingreso y en las condiciones de trabajo entre directos y tercerizados, en detrimento de estos últimos, al mismo tiempo que cultiva intereses contrapuestos. Además, las cifras del MINEM (2024) Indican que esta modalidad implica a 7 de cada 10 trabajadores del sector, reduciendo a los sindicatos tradicionales, en su mayoría sobrevinientes de las reformas neoliberales a un estrecho segmento de obreros y empleados directos, cada vez más reducido y más alejado de las labores principales del proceso productivo." (Cavero Cornejo 2025, pág. 170)

Por estas razones los trabajadores tercerizados reciben pagos menores de los que perciben los trabajadores directos de las compañía mineras, cuentan con condiciones de seguridad precarias y tienen contratos inestables cuya renovación está sujeta, igualmente a metas de producción. La presión que ejerce la empresa minera sobre la contratista, en términos económicos y productivos, es trasladada en forma ampliada a los trabajadores tercerizados (Cavero Cornejo 2025, pág. 170)

La precarización de las condiciones de trabajo alcanza también, como no podía ser de otra forma, a la distribución de accidentes mortales entre los trabajadores de las empresas principales y las empresas contratistas. Según dan cuenta los reportes periódicos, un porcentaje elevado de las víctimas mortales pertenece a trabajadores de empresas contratistas (frecuentemente superando el 50% al 60% de los casos), debido a que concentran gran parte del personal operativo en campo y labores especializadas. Por ejemplo, de enero a septiembre de 2024, se registraron 13 accidentes con un total de 14 víctimas mortales, donde 8 víctimas correspondieron a trabajadores de empresas contratistas y 6 víctimas al titular minero, según se aprecia del siguiente cuadro (OSINEGMIN 2024, pág. 6):

Estadística de víctimas mortales por tipo de empresa

De enero a setiembre de 2024, se han registrado ocho (8) víctimas mortales de empresas contratistas y seis (6) víctimas mortales de un titular de actividad minera, en las operaciones mineras.



En este mismo sentido se ha señalado que:

> "Cuando de manera ligera se dice que hay muchos más trabajadores fallecidos de empresas contratistas que de compañías mineras es lógico, porque el 70% de la fuerza laboral en promedio está en las empresas contratistas y son los trabajadores de las empresas contratistas los que hacen las labores de mayor riesgo, con mayor presión y en condiciones que a veces son diferentes." (Cavero Cornejo 2025, pág. 96)

La precarización de condiciones de trabajo llega incluso a comprometer la vida de los trabajadores, en la medida que "provoca una reducción de la seguridad, la estabilidad y las garantías que las normas laborales han otorgado a aquellos trabajadores que laboran en el marco de una relación de dependencia, sometiéndolas a un trabajo precario e inseguro." (Ermida y Colotuzzo 2009, pág. 91)

4. El derecho de igualdad y no discriminación

Un eventual cambio normativo sobre la tercerización de servicios tiene que partir del derecho de igualdad y no discriminación. Sin embargo, según hemos podido apreciar, el trabajo en empresas de tercerización es discriminatorio y contrario a este derecho. En lo que se refiere a nuestra norma fundamental, la igualdad ante la ley está reconocida en el artículo 2º, numeral 2º, de la Constitución Política, así como su correlato de que nadie puede ser discriminado por ningún motivo. Así lo prescribe en forma categórica nuestra carta fundamental:

> "Artículo 2.- Toda persona tiene derecho:
>
> […]
>
> A la **igualdad** ante la ley. **Nadie debe ser discriminado** por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole."

En consecuencia, debe tenerse presente que:

> "El derecho fundamental a la igualdad implica un **trato igual por parte del estado a todas las personas. En caso exista un trato**

> **desigual, estaremos ante un acto de discriminación**, el cual se encuentra prohibido. Sin embargo, esto no impide que puede establecerse un trato diferenciado entre personas que se encuentran en una situación de desigualdad, para lo cual habrá de observarse siempre los principios de razonabilidad, racionalidad y proporcionalidad.
>
> El reconocimiento del derecho a la igualdad implica asímismo que el Estado tiene la obligación de adoptar aquellas medidas, normativas o de otro carácter, **orientadas a garantizar a todas las personas la igualdad de oportunidades para el ejercicio de sus derechos fundamentales.** Esto implica reconocer que en realidad existe una situación de desigualdad, que debe ser revertida." (Huerta Guerrero, L. 2005, pág. 332)

Lo afirmado a lo largo del presente ensayo nos permite concluir que los trabajadores que laboran a través de empresas de tercerización no cuentan con las garantías de igualdad para el ejercicio de sus derechos fundamentales.

En lo que se refiere a las normas internacionales sobre derechos humanos, la protección de este derecho fundamental de la igualdad ante la ley está reconocida por numerosos instrumentos internacionales, como en el artículo 7 de la propia Declaración Universal de Derechos Humanos. Esta misma Declaración Universal rechaza igualmente la discriminación en su artículo 2.

Por otra parte, el artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos establece también que todas las personas son iguales ante la ley sin discriminación e igual protección de la ley, que es justamente lo que no se hace en el caso de la normativa sobre tercerización. Así mismo, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos igualmente rechaza la discriminación en el artículo 2, numeral 1. De igual forma, el Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales también rechaza la discriminación en el artículo 2, numeral 2. También se reafirma el principio de igualdad ante la ley en el artículo 2 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. De igual forma se garantiza el derecho de igualdad ante la ley en el art. 24 de la Convención Americana de Derechos Humanos. Así mismo, esta Convención Americana de Derechos Humanos igualmente rechaza la discriminación en su artículo 1. De otra parte, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos también consigna la obligación de no discriminación alguna por cualquier otra condición social.

La distinción de la que son objeto, en la práctica, los trabajadores de la empresa principal y de las empresas de tercerización, se encuentra prohibida también por el Convenio 111 de la OIT que define a la discriminación en su artículo 1, y que proscribe la distinción basada en cualquier motivo que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Por otra parte, la Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia, también ratificada por el Perú, define a la discriminación como cualquier distinción o exclusión que tenga por efecto limitar el goce en condiciones de igualdad de

uno o más derechos humanos o libertades fundamentales, basada en motivos de cualquier naturaleza.

Por su parte el Tribunal Constitucional, como no podía ser de otra forma a la luz de las obligaciones internacionales que el Perú tiene contraídas, tiene desarrollada una profusa doctrina sobre el derecho a la igualdad, entendiéndolo como:

> "un **principio-derecho que instala a las personas, situadas en idéntica condición, en un plano de equivalencia**. Ello involucra una conformidad o identidad por coincidencia de naturaleza, circunstancia, calidad, cantidad o forma, de modo tal que **no se establezcan excepciones o privilegios que excluya a una persona de los derechos que se conceden a otra**, en paridad sincrónica o por concurrencia de razones. Por consiguiente, supone la afirmación a priori y apodíctica de la homologación entre todos los seres humanos, por la identidad de naturaleza que el derecho estatal se limita a reconocer y garantizar." [6]

Así mismo el Tribunal ha reafirmado la **igualdad como derecho fundamental** constitucionalmente protegido, de acuerdo con el cual "Toda persona tiene derecho […] a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole."[7] En consecuencia, las personas tienen derecho a ser tratadas de igual modo a quienes se encuentran en una idéntica situación.

Así mismo, el Tribunal Constitucional en diversas oportunidades ha hecho referencia al contenido constitucionalmente protegido de la **igualdad jurídica**, que en cuanto derecho fundamental, "constituye el reconocimiento de un auténtico derecho subjetivo, esto es, la titularidad de la persona sobre un bien constitucional, la igualdad, oponible a un destinatario. Se trata de un derecho a no ser discriminado por razones proscritas por la propia Constitución (origen, raza, sexo idioma, religión, opinión, condición económica) o por otras ("motivo" de cualquier índole") que jurídicamente, resulten relevantes".[8]

De otra parte, el Tribunal se ha referido a la doble manifestación de la igualdad ante la ley, y ha señalado que:

> "El principio-derecho de igualdad, a su vez, distingue dos manifestaciones relevantes: la igualdad en la ley y la igualdad en la aplicación de la ley. La primera manifestación (**igualdad en la ley**) constituye un límite para el legislador, en tanto la actividad de legislar deberá estar encaminada a respetar la igualdad, encontrándose vedado establecer diferenciaciones basadas en criterios irrazonables

---

6 Exp. 018-2003-AI/TC, sentencia del 26 de abril de 2004, f.j. 2.

7 Exp. O48-2004-PI/TC, sentencia del 1 de abril de 2005, f.j. 59.

8 Exp. 035-2010-PI/TC, sentencia del 9 de noviembre de 2011, fj. 20

> y desproporcionados. En otros términos, el actuar del legislador tiene como **límite el principio de igualdad**, en tanto que dicho principio exige que las relaciones y situaciones jurídicas determinadas que vaya a determinar deban garantizar un trato igual y sin discriminaciones. […]. Respecto de la segunda manifestación: la igualdad **en la aplicación de la ley**, si bien esta segunda manifestación del principio de igualdad no será examinada en el presente caso, cabe mencionar, de modo referencial, que se configura como límite al actuar de los órganos públicos, tales como los jurisdiccionales y administrativos. Exige que estos órganos, al momento de aplicar la ley, no deban atribuir una consecuencia jurídica a dos supuestos de hecho que sean sustancialmente iguales. En otros términos, la ley debe ser aplicada de modo igual a todos aquellos que estén en la misma situación, sin que el aplicador pueda establecer diferencia alguna en razón de las personas o de circunstancias que no se encuentren presentes en la ley." [9]

Esta jurisprudencia constitucional, que resalta la **igualdad en la ley**, es particularmente importante para los trabajadores tercerizados en la medida que, por una parte, estando en situaciones objetivamente iguales con sus demás compañeros de trabajo de la empresa principal, les corresponde gozar de los mismos derechos.

V. EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

Para finalizar, la globalización económica, la reafirmación de los derechos humanos como guía de comportamiento social y empresarial, así como los numerosos escándalos y catástrofes industriales asociadas el desconocimiento de los derechos humanos laborales, han ido conformando un novedoso sistema control internacional de su cumplimiento, más allá de la inspección del trabajo y la autoridad judicial.

En efecto, los últimos años se han aprobado diversos instrumentos internacionales sobre la diligencia debida de las empresas respecto de sus obligaciones de respetar y hacer respetar los derechos humanos, así como a sus socios comerciales de sus respectivas cadenas de valor.

1. Los Principios Rectores sobre las Empresas y Derechos Humanos de la ONU

En el 2011, por Resolución del Consejo de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas, se aprobó los "Principios Rectores sobre las Empresas y Derechos Humanos", con fecha 16 de junio de 2011, que se basan en el reconocimiento de:

> a) "Las actuales obligaciones de los Estados de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos y las libertades fundamentales:

---

9 Exp. 004-2006-PI/TC, sentencia del 21 de abril de 2006, f.j. 123 y 124.

b) El papel de las empresas como órganos especializados de la sociedad que desempeñan funciones especializadas y que deben cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos;

c) La necesidad de que los derechos y obligaciones vayan acompañados de recursos adecuados y efectivos en caso de incumplimiento.

Estos Principios Rectores se aplican a todos los Estados y a todas las empresas, tanto transnacionales como de otro tipo, con independencia de su tamaño, sector, ubicación, propietarios y estructura" (ONU 2011, pág. 1)

El objetivo de este instrumento internacional es mejorar las normas y prácticas en relación con las empresas y los derechos humanos a fin de obtener resultados tangibles para las personas y las comunicades afectadas, y contribuir también a una globalización socialmente sostenible.

Todo el apartado II sobre "La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos" se refiere a la obligación de las empresas de respetar los derechos humanos, lo que significa que "deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan participación." (Núm. 11)

Esta norma se basa en que la responsabilidad de respetar los derechos humanos constituye una norma de conducta mundial aplicable a todas las empresas, donde quiera que operen.

Los derechos humanos protegidos son los enunciados en la Carta Internacional de los Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo a los que nos hemos referido anteriormente (Núm. 12).

El Principio núm. 13 de este instrumento impone a las empresas la obligación de evitar que sus actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos a consecuencia directa de sus operaciones, e incluso a los productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales. En consecuencia, las empresas pueden estar implicadas en las consecuencias negativas sobre los derechos humanos a través de sus propias actividades o como resultado de sus relaciones comerciales con otras partes. Esto significa que sus "relaciones comerciales" abarcan las relaciones con socios comerciales, entidades de su cadena de valor y cualquier otra entidad no estatal o estatal directamente relacionada con sus operaciones. (Núm. 13)

Para el cumplimiento de los derechos humanos las empresas deben de contar con políticas y procedimientos y asumir un compromiso político de respetar los derechos humanos, así como "un **proceso de diligencia debida** en materia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos." (Núm. 15)

Finalmente se detalla lo que implica la “Debida diligencia en materia de derechos humanos”, señalándose que las empresas deben proceder con la debida diligencia en materia de derechos humanos, tanto en lo que respecta con sus propias actividades en forma directa, como resultado de sus relaciones comerciales. (Núm. 17). Igualmente se detalla la obligación de reparación de las consecuencias negativas.

Como quiera que los derechos laborales son derechos humanos, deben ser un componente fundamental de cualquier proceso de debida diligencia.

2. La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales de la OIT

Esta Declaración establece que “Las empresas, incluidas las empresas multinacionales, deberían proceder con la debida diligencia para detectar, prevenir y mitigar sus consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos reconocidos internacionalmente, abarcan, como mínimo, los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y rendir cuentas de cómo abordan dichas consecuencias” (párrafo 10 d).

Como se ha indicado precedentemente la referida declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales es una expresión del compromiso de los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores de defenderlos valores humanos básicos, valores que son vitales para la vida social y económica. Esos compromisos comprenden la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y un entorno de trabajo seguro y saludable.

3. La Directiva de diligencia debida de la Unión Europea

El 25 de julio de 2024 ha entrado en vigor la Directiva Europea (UE) 2024/1760, sobre diligencia debida de las empresas, que establece obligaciones a las empresas “[…] en relación con los efectos adversos, reales y potenciales, para los derechos humanos y el medio ambiente de sus propias operaciones, de las operaciones de sus filiales y de las operaciones efectuadas por sus socios comerciales en las cadena de actividades de dichas empresas”, así como sobre “la responsabilidad que se deriva del incumplimiento” (Sanguineti 2025, pág. 210)

Esta obligación tiene que ver con la manera de hacer negocios y construir empresa al interior de la Unión Europea, pero se prolonga más allá del perímetro de operaciones desarrolladas por la propia empresa, y se prolonga hacia el espacio ocupado por todas las entidades con las que esta mantiene relaciones corporativas o comerciales para el logro de sus objetivos. Destaca el autor que hasta el momento se trataba de simples prácticas voluntarias de responsabilidad social de las grandes empresas, que pasan a convertirse en “auténticas obligaciones jurídicas, cuyo no acatamiento está en

condiciones de precipitar la asunción de responsabilidades por parte de las mismas […]" (Sanguineti 2025, pág. 210)

La Directiva se convierte así en una norma de tutela de los derechos humanos laborales que tiene como fuentes de reconocimiento los derechos fundamentales reconocidos por la Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, así como los principales tratados internacionales de derechos humanos de aplicación universal, en particular, los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos, y de Derechos Económicos Sociales y Culturales. Debe destacarse que se imponen también obligaciones de resarcimiento en cabeza de la empresa incumplidora.

> "La directiva sobre diligencia debida no es una norma laboral, se trata de un instrumento diseñado pensando en gran medida en la protección de los derechos de esta naturaleza, cuyas consecuencias para la garantía transnacional de estos son de la mayor importancia […]. esta norma europea consolida un modelo de regulación global surgido en las últimas décadas como respuesta a los abusos cometidos en los procesos de subcontratación desplazados hacia países con una débil protección laboral." (Sanguineti 2025, pág. 235)

De esta forma, el poder de las empresas matrices sobre sus proveedores y contratistas podría convertirse "en una herramienta útil a los efectos de favorecer el respeto de un núcleo esencial de derechos laborales en aquellos destinos en los que estos son objeto de una atención insuficiente." (Sanguineti 2022, pág. 15)

Es ilustrativo señalar que proceso de diligencia debida se ha aplicado a filiales de empresas alemanas en el Perú, a consecuencia de falta de cumplimiento de derechos humanos laborales. Véase al respecto los casos Monsanto/Bayer, Heinz-Glas, Artesco, Faber Castell, Aurubis, Siemens y Productores de bananas (EQUIDAD 2022).

Esta Directiva, y las leyes sobre diligencia debida de los países europeos, en consecuencia, pueden ser usadas por trabajadores de empresas tercerizadoras en nuestro país, que conjuntamente con la empresa principal, formen parte de la cadena de valor de productos o servicios destinados a empresas europeas, con el objeto de que la empresa matriz europea obligue a sus socios comerciales a cumplir con los derechos humanos conculcados. Se trata de un nuevo escenario que puede ser utilizado en casos de violación de derechos humanos laborales, en el que se utiliza el propio poder empresarial de la casa matriz para demandar a sus socios comerciales el cumplimiento de los derechos fundamentales en el trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

Arce Ortiz, E. G. (2010). El sindicalismo peruano en tiempos de la tercerización: La necesidad urgente de una reforma legal. *Actualidad Jurídica* N° 81

Balbín Torres, E. (2006). La legislación laboral y la tercerización. *Foro Jurídico,* (6). https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/18425

Ballester Pastor, M. A. (2017). Externalización contractual y derecho efectivo a la no discriminación laboral. En G. Poyatos Matas (Dir.), Fenómenos interpositorios en el mercado de trabajo: Subrogaciones, contratas, subcontratas y figuras afines, empresas multiservicios, externalizaciones y reversiones. *Cuadernos Digitales de Formación*, 29). Consejo General del Poder Judicial. https://doi.org/10.62659/CF1702903

Carhuatocto Sandoval, H. O. (2022). *El ejercicio abusivo de la tercerización en trabajos nucleares de las empresas*. Instituto de Defensa Legal del Ambiente y el Desarrollo Sostenible (IDLADS Perú).

Castillo Pastor, C. (2021). Propuesta de modificaciones respecto a la regulación de la subcontratación de actividades complementarias por vía de intermediación laboral y de tercerización de servicios. Laborem, (25), 45–76.

Cavero Cornejo, O. (2025). *Tercerización laboral y dinámica de poder entre capital y trabajo en la minería peruana: el caso de la unidad minera Uchucchacua (Oyón, Lima), de la Compañía de Minas Buenaventura S.A.A., 2008-2024*. Tesis para optar el Grado de Maestro en estudios y relaciones de trabajo. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. Sede Académica Argentina, Lima, 221 págs.

CEACR, Observación adoptada en el 2022, Publicación: 111° reunión CIT 2023, https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEX-PUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:4296264,103218

CEACR, Observación adoptada en el 2023, Publicación: 112° reunión CIT 2024, https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:4373130,102847

Ciudad Reynaud, A. (2024), “Una aproximación general al anteproyecto de Código de Trabajo”, en *Comentarios al Anteproyecto del Código de Trabajo 2022*, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, págs. 19 – 26.

Ciudad Reynaud, A. (2025), “El difícil camino de la negociación colectiva en el sector público peruano”, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, N° 72, Madrid, noviembre 2025, ISSN 1696-9626

Cuadros Luque, Fernando, “Situación del mercado de trabajo y costos laborales en el Perú”, en: *Laborem* Nº 17/2006, pág. 75, Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Cuadros Luque, F. (2024), *Principales indicadores del mercado laboral,* Lima, pág. 2.

Chira Rivero, G. E. (2020). Hacia una adecuada determinación de la autonomía empresarial en la ley y el reglamento de los servicios de tercerización. IUS Revista de Investigación Jurídica, 9(1), 28–41. https://doi.org/10.35383/ius-usat.v9i1.339

Dunlop, J. (1958) *Industrial Relations Systems,* en: https://www.oxfordreference.com/display/10.1093/oi/authority.20110803100002264

EQUIDAD (2022), Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos. Derechos humanos, debida diligencia y cadenas de suministro de Empresas alemanas que operan en Perú. Los casos Monsanto/Bayer, Heinz-Glas, Artesco, Faber Castell, Aurubis, Siemens y Productores de bananas, Lima, 153 págs.

Ermida Uriarte, O. y Orsatti, Á. (2012). Crítica de la libertad sindical. *Derecho PUCP*, (68), 33–61. https://doi.org/10.18800/derechopucp.201201.001

Ermida Uriarte, Ó., & Colotuzzo, N. (2009). *Descentralización, tercerización, subcontratación, Oficina Internacional del Trabajo*, Uruguay, 201 págs.

Huerta Guerrero, L. (2005). El derecho a la igualdad. *Pensamiento Constitucional,* Año XI, N° 11, PUCP, págs. 307-334.

INEI (2019), Plataforma del Estado Peruano, En las últimas 7 décadas la economía peruana creció a un promedio anual de 3,8%.
En: https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/en-las-ultimas-7-decadas-economia-peruana-crecio-a-un-promedio-anual-de-38-12180/#:~:text=Es%20así%20que%2C%20en%20los,anual%20de%203%2C2%25.

Lizama Portal, L. (2017). Subcontratación y derechos colectivos: Una reconstrucción dogmática y funcional. En Y. Pinto Sarmiento (Ed.), Problemáticas en torno a la subcontratación: Análisis a diez años de vigencia de la Ley N.º 20.123.

López, K., Ladrón de Guevara, J., Coello Horna, C., & Fernández Mata, C. (2020). La tercerización en el Perú y sus consecuencias para el derecho colectivo de trabajo. Soluciones Laborales, (148), 125–135. https://www.researchgate.net/publication/342246871_La_Tercerizacion_en_el_Peru_y_sus_consecuencias_para_el_Derecho_Colectivo_del_Trabajo

Lora, G. Entrevista Radioprgamas del Perú, RPP, 2 de abril de 2026. En: https://www.facebook.com/reel/1346729230607892

Marcos-Sánchez, J. y Balbín T, E. *Diagnóstico sobre libertad sindical en Perú: Limitaciones legales y prácticas para el ejercicio de un derecho fundamental*. Fundación Friedrich Ebert, Lima, marzo 2025, 86 págs.

MINEM, Ministerio de Energía y Minas. (2026). Boletín Estadístico Minero. Edición Nº 7. Setiembre 2026. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/10819189/8737012-bem-agosto-2026.pdf?v=1792442925

MTPE, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2023), Anuario Estadístico Sectorial 2023, Lima.

MTPE, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Oficina de Estadística. (2026). Anuario estadístico sectorial 2025 (Serie histórica 32). https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/8420738

Morales Alemparte, A. (2023, 27 de marzo). Alerta laboral: El ejercicio de los derechos colectivos en la subcontratación de obras transitorias. Lizama Abogados. https://www.lizamabogados.cl/alerta-laboral-el-ejercicio-de-los-derechos-colectivos-en-la-subcontratacion-de-obras-transitorias/

ONU (2011). *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos*. Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos. Nueva York y Ginebra, 2011

OIT (1998), Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento, Ginebra.

OIT (2018), *La libertad sindical*. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical, Sexta edición, Ginebra,

OIT (2026). Observación de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) – Perú (Ratificación: 1960). Adopción 2025, Publicación 114ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2026). En:https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:4471420,102805

OIT (2026). Observación de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) – Perú (Ratificación: 1964). Adopción 2025, Publicación 114ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. En: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:4471420,102805

OSINERGMIN (2024). Boletín estadístico de la Gerencia de Supervisión Minera. Accidentes mortales. Mediana Minería y Gran Minería – 2024.

Otra Mirada (2026, mayo). El abuso de la tercerización minera. En: https://otramirada.pe/es/node/7132

Paredes Neyra, I. (2006). El derecho del trabajo ante las nuevas formas de organización de la empresa. La descentralización productiva: ¿es causa objetiva de cese colectivo? *Laborem, Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* N° 6, 2006, pág. 265 a 284.

Puntriano Rosas, C. “La tercerización de actividades nucleares en el Perú. Estado de la cuestión y análisis crítico de una reciente sentencia del TC.” *Soluciones Laborales* N° 216, Diciembre 2025. ISNN 1996-3076, págs. 43-69.

Rodríguez Santibáñez, I. y Álvarez Bautista, P. La ponderación de derechos de Robert Alexy en una decisión judicial del máximo tribunal en México. *Cuestiones constitucionales. Revista Mexicana de Derecho Constitucional*, núm. 47, julio-diciembre de 2022, en: https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/cuestiones-constitucionales/article/view/18053/18420

Rosenbaum, J. y Castello, A., *Subcontratación e intermediación laboral*. Tercera Edición, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 2012, págs. 232.

Sanguineti Raymond, W. (2012). La regulación de los efectos laborales de la subcontratación: El Perú en América del Sur. *Derecho PUCP*, (68), 335–353. https://doi.org/10.18800/derechopucp.201201.012

Sanguineti Raymond, W. (2018). "La nueva regulación de la subcontratación o tercerización de actividades productivas en América del Sur." *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, (5), 23–39. https://dialnet.unirioja.es/servlet/oaiart?codigo=6774666

Sanguineti Raymond, W. (2025). Teoría del Derecho Transnacional del Trabajo, Thomson Reuters, Aranzadi, España, 220 págs.

Sanguineti Raymond, W. (2025). La nueva directiva sobre diligencia debida de las empresas declinada con ojos de laboralista. *Diriti Lavori Mercati Internacional* 2025, I, págs. 209-245.

Toledo Toribio, O. (2021). Crítica a la sentencia del Tribunal Constitucional peruano (Exp. N.º 013-2014-PI/TC): Un sistema de tercerización laboral discriminatorio no puede ser constitucional. Unisul de Fato e de Direito: Revista Jurídica da Universidade do Sul de Santa Catarina, 11(22), 123–155. https://portaldeperiodicos.animaeducacao.com.br/index.php/U_Fato_Direito/article/download/19930/13419/48895

Vandenbussche, P. (2022). Derechos humanos, debida diligencia y cadenas de suministro de empresas alemanas que operan en Perú: Los casos de Monsanto/Bayer, Heinz–Glas, Artesco, Faber Castell, Aurubis, Siemens y productores de bananas (Documento de trabajo). Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos (Perú EQUIDAD). https://equidad.pe/wp-content/uploads/2024/01/DDHH-DEBIDA-DILIGENCIA-DE-EMPRESAS-ALEMANAS-2023.pdf

Villavicencio Ríos, A. (2004). La intermediación laboral peruana: Alcances (no todos apropiados) y régimen jurídico. *Ius et Veritas*, 14(29), 143–156. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/11737

Villavicencio Ríos, A. y Tostes, M. (2012) "Flexibilización del derecho del trabajo y sus implicancias sobre las relaciones laborales en Perú", en *Derecho PUCP* N° 68, Revista de la Facultad de Derecho, Lima, pág. 355.