

### **Relaciones sentimentales en el trabajo: ¿están permitidas?**

Lucia Varillas, Asociada de nuestro Estudio, nos comenta la importancia de contar con lineamientos específicos como herramienta clave para evitar conflictos internos.

2

### **Jurisprudencia relevante**

Resumen de algunas sentencias con impacto en la jurisprudencia laboral peruana:

- Casación Laboral N° 35628-2022-Junín
- Casación Laboral N° 36833-2022-Lima
- Casación Laboral N° 17573-2016-Lambayeque

4

### **Proyectos de ley**

Algunos proyectos de ley en materia laboral del mes de enero del año 2025.

5

### **Normas laborales**

- Decreto Supremo N° 001-2025-TR

6

### **Resoluciones SUNAFIL**

Resoluciones de la **SUNAFIL** que fijan criterios en actuaciones inspectivas.

7

### **Actualidad Laboral**

Recuento de las principales noticias del mes de enero del año 2025 en materia laboral.

8

### **Confusión entre actitud vs ganas de trabajar**

Julio Olaechea, Consultor de nuestro Estudio, nos comenta la importancia de entender la diferencia entre actitud y ganas de trabajar para crear un entorno de trabajo más positivo y productivo.

9

# Relaciones sentimentales en el trabajo: ¿están permitidas?

Por: Lucia Varillas

Cuando dos (2) personas que trabajan para una misma empresa inician una relación sentimental, muchas veces buscan ocultarlo. Y es que, prefieren no informarlo para evitar rumores, juicios o posibles consecuencias que puedan afectar el clima laboral o el centro de trabajo. Sin embargo, ¿están realmente prohibidas este tipo de relaciones en el ámbito laboral?

Lo cierto es que las relaciones sentimentales no se encuentran prohibidas de manera expresa por ninguna norma en la legislación laboral peruana. No existe una disposición que impida que dos (2) personas que trabajan en una misma empresa puedan desarrollar un vínculo afectivo. De hecho, es una situación que se da comúnmente como consecuencia de la interacción constante y el ritmo de trabajo compartido. Pero entonces, ¿por qué se tiene la creencia que las relaciones sentimentales no serán aceptadas por la empresa? ¿por qué algunas parejas optan por mantenerlas en secreto?

La razón principal radica en los posibles conflictos de interés que las relaciones sentimentales pueden generar. Por ejemplo, cuando una relación sentimental ocurre entre un superior y un subordinado, se pueden generar problemas éticos. Ciertamente, este tipo de situaciones puede crear percepciones de favoritismo, trato diferenciado o incluso generar tensiones entre los demás miembros del equipo de trabajo. Asimismo, si la relación no se maneja de manera adecuada, puede generar un impacto negativo sobre el clima y la productividad laboral.

Ante esta realidad, a pesar de no ser obligatorio, resulta recomendable que las empresas adopten políticas claras para manejar este tipo de situaciones. En ese sentido, incorporar lineamientos específicos en el Reglamento Interno de Trabajo o en alguna otra política interna puede ser una herramienta clave para evitar conflictos internos. Estas políticas podrían incluir:

## 1

### **Notificación de relaciones sentimentales**

Establecer que resulta obligatorio informar oportunamente a la empresa sobre una relación sentimental con otro trabajador. Esto no significa invadir la privacidad de los trabajadores, sino crear un marco de transparencia que permita gestionar adecuada y oportunamente posibles conflictos.

## 2

### **Reasignación de roles**

En los casos en los que las partes involucradas tengan una relación jerárquica (por ejemplo, jefe y subordinado), la empresa podría reasignar roles específicos para evitar la supervisión directa. Así, se intentaría garantizar que las decisiones laborales se mantengan imparciales.

Lo cierto es que las relaciones sentimentales no se encuentran prohibidas de manera expresa por ninguna norma en la legislación laboral peruana.



3

#### Capacitaciones sobre ética y conducta en los espacios de trabajo

El objetivo debe ser fomentar que los trabajadores tengan claro cómo manejar relaciones personales dentro del ámbito laboral para evitar malos entendidos o situaciones que puedan incomodar a otros trabajadores.

4

#### Prohibición de conductas inapropiadas

La idea es asegurar que las relaciones sentimentales no interfieran en el desempeño laboral, estableciéndose reglas para evitar ciertas conductas, como, por ejemplo, muestras excesivas de afecto en horario de trabajo o discusiones personales que pudieran afectar la dinámica del equipo.

Contar con estas medidas permitirá a las empresas prevenir conflictos de interés y mantener un ambiente laboral armónico. Además, brindará tranquilidad tanto a las parejas involucradas como al resto del equipo, quienes podrán sentirse más seguros al trabajar en un entorno en el que se prioriza la equidad y el profesionalismo.

Adicionalmente, establecer lineamientos claros también ayudará a proteger a la empresa de posibles contingencias legales. En algunos casos, la falta de regulación interna puede derivar en reclamos por eventuales actos de hostilidad laboral, hostigamiento sexual, acoso o incluso despidos injustificados, lo que podría tener un impacto económico y reputacional significativo para la empresa.

En resumen, las relaciones sentimentales en el trabajo no están prohibidas por la legislación laboral peruana, pero su manejo inadecuado puede traer consecuencias negativas tanto para las empresas como para los trabajadores. Por ello, es fundamental que se adopten políticas claras y transparentes que permitan gestionar estas situaciones de manera ética y profesional.

Promover un ambiente de respeto y de transparencia es clave para mantener la armonía dentro de las empresas, y para garantizar que las relaciones sentimentales no afecten el desempeño laboral ni el bienestar colectivo.

# Jurisprudencia Relevante

**La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante Resolución de fecha 4 de diciembre del año 2024, recaída en la Casación Laboral N° 35628-2022-Junín**, considera que, en los casos en los que, como consecuencia de un despido ilegal, el demandante reclame el pago de una indemnización por daño lucro cesante, las remuneraciones dejadas de percibir por el recurrente servirán únicamente como un parámetro referencial para el cálculo de la referida indemnización.

Conforme a lo antes señalado, resulta que la Corte Suprema considera que, para calcular el monto que correspondería otorgar por concepto de indemnización por daño lucro cesante se deben tener en consideración otros elementos, además de la remuneración que percibía el demandante a la fecha del cese ilegal, tales como la edad del agraviado, el período indemnizable, la posibilidad de obtener otros ingresos y los gastos en los que el agraviado incurría para obtener los ingresos por los que reclama el pago de la indemnización.

**La Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante Resolución de fecha 21 de noviembre del año 2024, recaída en la Casación Laboral N° 36833-2022-Lima**, considera que, la licencia sin goce de haberes (supuesto de suspensión perfecta de labores) no puede ser considerada como un derecho laboral, pues proviene de un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador.

Conforme a lo señalado, resulta que la Corte Suprema considera que, las características, causas y formalidades de una licencia sin goce de haberes son convencionales, motivo por el cual la falta de un documento escrito que la acredite no implica necesariamente la inexistencia de un acuerdo de suspensión perfecta de labores; en especial si el trabajador, voluntariamente, se ausentó de su puesto de trabajo y el empleador no tomó acción legal alguna contra el mismo.

**La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante Resolución de fecha 13 de marzo del año 2018, recaída en la Casación Laboral N° 17573-2016-Lambayeque**, considera que, la intimidación laboral se produce cuando un superior, compañero o subordinado, por medio de la violencia o el chantaje, crea en el trabajador sentimientos de miedo, incapacidad o temor, los cuales terminan por viciar su consentimiento y provocan la anulación del acto jurídico realizado bajo la intimidación.

Conforme a lo señalado, resulta que la Corte Suprema considera que, la renuncia, como manifestación libre y voluntaria del trabajador, no puede ser afectado por vicios de la voluntad, y que si el empleador informa sobre con el ejercicio regular de un derecho (como la ejecución del despido por falta grave debidamente acreditada), no puede tal situación entenderse como un supuesto de intimidación laboral que anule el acto de renuncia, máxime si el trabajador tenía conocimiento que sus acciones no verificaban la comisión de faltas graves.

## Informativo

# Proyectos de Ley

1

### Proyecto de Ley N° 09673/2024-CR

Presentado por el congresista Guillermo Bermejo Rojas de Juntos por el Perú, propone modificar el artículo 36° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, con la finalidad de establecer la suspensión del plazo de caducidad para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad, cuando el trabajador interponga algún recurso impugnatorio contra el despido en vía administrativa o judicial.

2

### Proyecto de Ley N° 09710/2024-CR

Presentado por la congresista María Córdova Lobatón de Renovación Popular, propone establecer el derecho de las madres en periodo de lactancia a realizar teletrabajo por un periodo de ciento treinta y un (131) días, con la finalidad de garantizar la calidad de la lactancia materna.

3

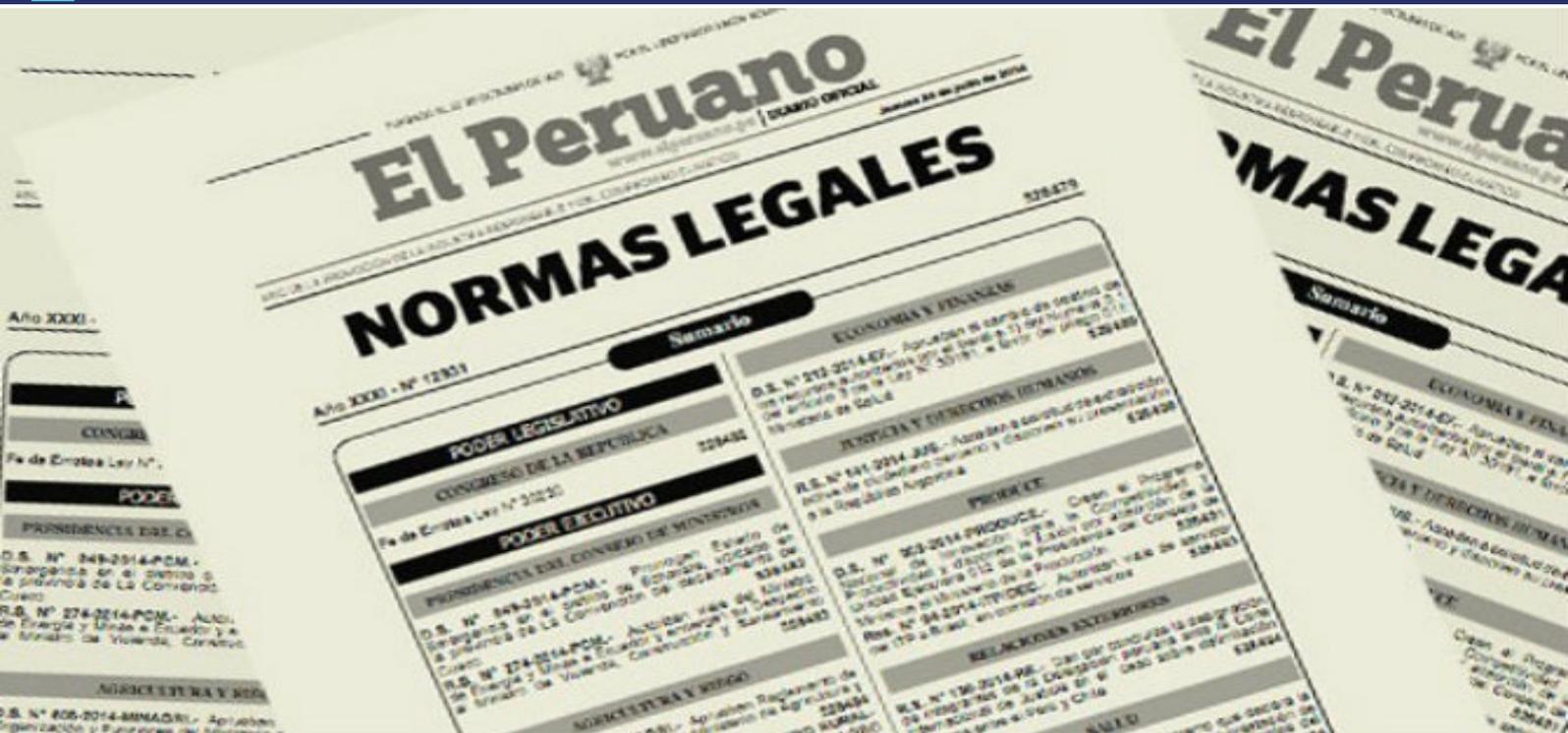
### Proyecto de Ley N° 09753/2024-CR

Presentado por la congresista Ana Zegarra Saboya de Somos Perú propone incorporar el artículo 37° a la Ley 30490, Ley de la Persona Adulta Mayor, con la finalidad de establecer que los empleadores generadores de rentas de tercera categoría que cuenten con al menos dos por ciento (2%) de trabajadores adultos mayores que no gocen de pensión de jubilación, puedan efectuar una deducción adicional sobre las remuneraciones que se paguen a estas personas para el pago del impuesto a la renta.

4

### Proyecto de Ley N° 09765/2024-CR

Presentado por la congresista Jhakeline Ugarte Mamani de Bloque Magisterial de Concertación Nacional, propone modificar el artículo 16° de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, con la finalidad de establecer el derecho de las madres en periodo de lactancia a realizar teletrabajo hasta que sus hijos cumplan un (1) año de edad.



# Normas Laborales

## Decreto Supremo N° 001-2025-TR

Publicado el 14 de enero del año 2025 en el Diario Oficial El Peruano.

Se modifica el artículo 35° del Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, precisando que las prestaciones otorgadas por **ESSALUD** a las afiliadas o derechohabientes en estado de gestación serán concedidas de forma inmediata, desde el momento de su afiliación.

## Informativo

# Resoluciones SUNAFIL

Mediante Resolución N° 023-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 10 de diciembre del año 2024, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** ha establecido como precedente de observancia obligatoria que, para solicitar la ampliación del plazo otorgado para cumplir con los requerimientos de información, el sujeto inspeccionado deberá explicar y sustentar el impedimento de entregar todo o parte de la información dentro del plazo otorgado; probar la complejidad de la búsqueda de la información; demostrar que la cantidad, antigüedad u otro criterio análogo de la información justifica la ampliación del plazo; y señalar expresamente cuánto tardará en entregar la información requerida.

Mediante Resolución N° 024-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 17 de diciembre del año 2024, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** ha establecido como precedente de observancia obligatoria que, el tiempo de refrigerio tiene por finalidad, además de la ingesta de alimentos, que el trabajador pueda gozar de una pausa laboral ante el desgaste físico y psicológico propio de su actividad laboral, por lo que, establecer la oportunidad del tiempo de refrigerio al inicio de la jornada laboral o al finalizarla, contraviene la naturaleza de dicho derecho y el principio de irrenunciabilidad de derechos.

Mediante Resolución N° 025-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 17 de diciembre del año 2024, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** ha establecido como precedente de observancia obligatoria que, constituye una obligación de todos los empleadores (*incluyendo a las microempresas*) que, desde el ingreso de un trabajador a la empresa, este sea incorporado al sistema previsional de su elección, esto es, al Sistema Nacional de Pensiones o al Sistema Privado de Pensiones.

Mediante Resolución N° 026-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 20 de diciembre del año 2024, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** ha establecido como precedente de observancia obligatoria que, se incurre en la infracción laboral consistente en la realización de actos que afectan la libertad sindical del trabajador o de la organización, tipificada en el numeral 10) del artículo 25° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, cuando se extienda a trabajadores no sindicalizados un beneficio contenido en un convenio colectivo de eficacia limitada, o un beneficio que ha sido pactado solo para los afiliados a la organización sindical.

## Noticias

# Actualidad Laboral

En atención a la normativa vigente, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – **MTPE** recordó que, a partir del 2 de enero del año 2025, todas las actuaciones administrativas del **MTPE** se realizarán a través de la casilla electrónica que esta autoridad ha habilitado. Para ello, los administrados deberán ingresar al portal del Sistema de Casilla Electrónica del **MTPE** y crear una cuenta, ya sea como persona natural o persona jurídica.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – **MTPE** informó que durante el año 2024, emitió más de seis millones de Certificados Únicos Laborales - **CUL**. De acuerdo a estimaciones realizadas por el **MTPE** ello contribuyó a que cada beneficiario consiga un ahorro de S/100.00 (CIENTO Y 00/100 SOLES), siendo que la información contenida en el citado documento antes debía solicitarse por separado a diversas entidades, cada una con un costo independiente.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – **MTPE** transmitirá un programa en formato digital a través de redes sociales denominado “Hablando de Empleo”, el que tiene la finalidad de informar sobre la actualidad en los servicios que brinda el **MTPE** y los proyectos del sector trabajo. El programa contará con entrevistas, mesas redondas y paneles para abordar diversos temas relacionados con el mercado laboral actual.

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – **SUNAFIL** recordó que los trabajadores que realizan actividades al aire libre deben recibir los elementos necesarios para protegerse de los riesgos asociados con la exposición a los rayos **UV**. En ese sentido, los empleadores deben considerar la entrega de elementos de protección solar, como sombreros de ala ancha, protectores de nuca, lentes de sol y bloqueadores solares.

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – **SUNAFIL** informó que, durante el año 2024, el aplicativo “Sunafil en tus manos”, permitió a los usuarios formular denuncias laborales, consultar el estado de sus trámites, verificar el registro de trabajador en la planilla electrónica, validar la identidad del inspector de trabajo, entre otros; y que tuvo más de un millón de interacciones durante el citado período anual.

La Oficina de Normalización Previsional – **ONP** informó que, del jueves 16 de enero hasta el sábado 25 de enero del año 2025, llevará a cabo el servicio gratuito de pago de pensiones de manera directa en los domicilios de casi mil (1,000) pensionistas. La autoridad precisó que el servicio se ejecutará en Lima de acuerdo al cronograma establecido por la **ONP**. Con ello se busca evitar el traslado de los pensionistas a entidades bancarias para realizar el cobro de sus pensiones.

# Confusión entre Actitud vs Ganas de Trabajar

Por: Julio Olaechea

Reflexionemos sobre el siguiente diálogo entre el Gerente de Recursos Humanos y el Gerente General de una empresa en Lima:

**GRH:** “Juan, nuestro mejor colaborador, viene trabajando todos los días más de diez (10) horas, realizando inclusive labores que no le corresponden, sin que se le reconozca el pago de horas extras, sin ningún beneficio adicional y sin ninguna mejora económica desde antes de la pandemia, por lo que me ha hecho conocer su descontento e incomodidad, y me temo que en cualquier momento podría retirarse de la empresa, lo que nos generaría un problema. En ese sentido, creo que debemos evaluar la situación y tomar una decisión en el caso de Juan en particular, y de todos los trabajadores en general”.

**GG:** “Juan es un buen trabajador, con varios años de servicios y tiene la actitud para el trabajo que realiza, por lo que yo no creo que quiera retirarse, antes bien, creo que los demás trabajadores deberían tener la actitud de Juan, de lo contrario, vamos a tener que hacer algunos cambios y buscar nuevos trabajadores que sean como Juan”.

Lo anterior suena conocido, pues existen empresas en las que sus principales directivos se equivocan al creer que, si un colaborador se queda a trabajar más allá de su horario de trabajo y no reclama el pago del sobretiempo que le corresponde, o se le solicita que haga algo adicional a sus funciones y lo hace sin mayor problema, pues consideran que se trata de un colaborador con actitud para el trabajo hasta que, claro, decide retirarse de la empresa o lo que es peor, empieza a “boicotear” el trabajo buscando que lo despidan pagándole la indemnización por despido arbitrario.

En el ámbito laboral, es común escuchar términos como “actitud” y “ganas de trabajar” para describir el comportamiento y la motivación de los trabajadores. Sin embargo, aunque estos términos están muy relacionados, no son sinónimos, por lo que es necesario conocer la diferencia entre actitud y ganas de trabajar.

## Actitud

La actitud se refiere a la disposición mental y emocional que una persona tiene hacia su trabajo, sus colegas y su entorno laboral. La actitud puede ser positiva o negativa, y se manifiesta en el comportamiento y la comunicación de la persona.

Una actitud positiva en el trabajo puede incluir:

- Ser receptivo y abierto a nuevas ideas y desafíos
- Ser colaborador y estar dispuesto a ayudar a los demás
- Ser proactivo y tomar la iniciativa para resolver problemas
- Ser respetuoso y considerado con los demás



Por otro lado, una actitud negativa en el trabajo puede incluir:

- Ser cerrado y resistente al cambio
- Ser poco colaborador y negarse a ayudar a los demás
- Ser reactivo y quejarse constantemente
- Ser despectivo y poco respetuoso con los demás

### Ganas de Trabajar

Las ganas de trabajar se refieren a la motivación y al entusiasmo que una persona tiene para realizar su trabajo. Las ganas de trabajar pueden estar influenciadas por factores como la satisfacción laboral, el reconocimiento, la recompensa y el crecimiento profesional.

Las ganas de trabajar pueden manifestarse de diferentes maneras, como por ejemplo:

- Estar dispuesto a aprender y a mejorar constantemente
- Estar motivado para alcanzar metas y objetivos
- Estar dispuesto a asumir nuevos desafíos y responsabilidades
- Estar comprometido con la calidad y la excelencia en el trabajo

### Las principales diferencias entre actitud y ganas de trabajar

La principal diferencia entre actitud y ganas de trabajar es que, la actitud se refiere a la disposición mental y emocional hacia el trabajo, mientras que las ganas de trabajar se refieren a la motivación y al entusiasmo para realizar el trabajo.

Una persona puede tener una actitud positiva hacia su trabajo, pero no tener ganas de trabajar. Y es que, alguien puede ser muy colaborador y respetuoso con sus colegas, pero no estar motivado para alcanzar sus metas y objetivos.

Asimismo, una persona puede tener ganas de trabajar, pero no tener una actitud positiva hacia su trabajo. Así pues, alguien puede estar muy motivado para alcanzar metas y objetivos, pero ser poco colaborador y respetuoso con sus colegas.

Entender la diferencia entre actitud y ganas de trabajar puede ayudar a los empleadores y a los trabajadores a abordar los desafíos laborales de manera más efectiva, y a crear un entorno de trabajo más positivo y productivo.

Finalmente, debe destacarse que el trato que se le da a los trabajadores redundará en beneficio de la empresa, pues cuando haya buen trato será difícil que, alguien quiera retirarse o hacer un mal trabajo. La idea es que los trabajadores empiecen a sentirse parte de la empresa, y hagan de la misma un espacio donde confluyan la actitud y las ganas de trabajar para beneficio de todos.



## Equipo



**Carlos Cornejo**  
SOCIO  
ccornejo@boutiquelaboral.pe

[Ver perfil](#)



**Cecilia Calderón**  
SOCIA  
ccalderon@boutiquelaboral.pe

[Ver perfil](#)



**Daniel de la Vega Zavala**  
SOCIO  
delaavega@boutiquelaboral.pe

[Ver perfil](#)



**Paco Pasapera**  
ASOCIADO SENIOR  
ppasapera@boutiquelaboral.pe

[Ver perfil](#)



**Daniela Torres**  
ASOCIADA  
dtorres@boutiquelaboral.pe

[Ver perfil](#)



**Lucía Varillas**  
ASOCIADA  
lvarillas@boutiquelaboral.pe

[Ver perfil](#)



**Karina Chung**  
ASOCIADA  
kchung@boutiquelaboral.pe

[Ver perfil](#)



**Jazmin Hidalgo**  
ASISTENTE LEGAL  
jhidalgo@boutiquelaboral.pe

[Ver perfil](#)



**Julio Olaechea**  
CONSULTOR

[Ver perfil](#)



**Melissa Estrada**  
CONSULTOR

[Ver perfil](#)



**Italo Mortola**  
CONSULTOR

[Ver perfil](#)

