



Boletín Laboral

JULIO 2025

Contrato de trabajo: Apuntes teóricos y recomendaciones prácticas

Carlos Cornejo, Socio de nuestro Estudio, analiza los aspectos clave del contrato de trabajo, detallando sus elementos esenciales, típicos y rasgos sintomáticos, formulando recomendaciones para su celebración.

2

Jurisprudencia relevante

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

- Casación Laboral N° 3039-2018-Ancash
- Casación Laboral N° 8412-2022-Lambayeque
- Casación Laboral N° 47011-2022-Lima

6

Proyectos de Ley

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

7

Resoluciones SUNAFIL

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

8

Normas Laborales

- Resolución de Superintendencia N° 091-2025-SUNAFIL
- Ley 32413

9

Actualidad laboral

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

10

Estrategias para fomentar el criterio, la responsabilidad y la iniciativa

Julio Olaechea, Consultor de nuestro Estudio, presenta estrategias para fomentar el criterio, la responsabilidad y la iniciativa en empresas de servicios, abordando acciones prácticas para potenciar la autonomía, el compromiso y la proactividad de los equipos.

11

Contrato de trabajo: Apuntes teóricos y recomendaciones prácticas

Por: Carlos Cornejo

El contrato de trabajo es una de las instituciones más importantes del Derecho Laboral, porque marca el inicio de la relación jurídica entre empleadores y trabajadores, y porque regula los derechos y obligaciones de las partes, además, de las condiciones de prestación del servicio contratado.

Se trata de un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador, en virtud del cual el primero se obliga a poner su capacidad de trabajo a disposición del empleador, y el segundo a pagarle una remuneración.

Tiene elementos esenciales, típicos y rasgos sintomáticos.

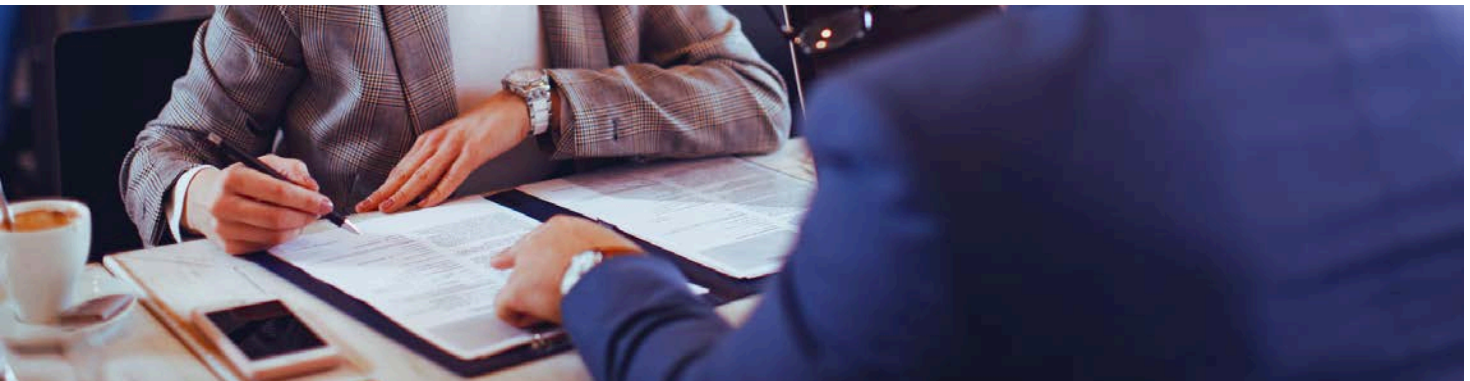
Los elementos esenciales son tres (3), y se caracterizan por ser concurrentes e indispensables: la prestación personal de servicios; la remuneración; y la subordinación.

La prestación personal de servicios exige que sea el trabajador quien se encargue de cumplir con la prestación de servicios que corresponda, sin que sea posible la sustitución del mismo o la colaboración de terceras personas, lo que determina que el contrato de trabajo sea un contrato personal o incluso personalísimo, pues -como ya ha quedado dicho- nadie salvo el trabajador puede cumplir con la prestación de servicios contratada. Y es que, normalmente al trabajador se le contrata por su formación o experiencia.

Al respecto, cabe señalar que, el artículo 5° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (*en adelante, LPCL*) establece que, los servicios para ser de naturaleza laboral deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural, lo que se alinea con las pautas teóricas previamente reseñadas.

La remuneración determina que el contrato de trabajo sea oneroso, pues a cambio de la prestación del servicio que corresponda, el empleador debe pagar al trabajador la remuneración acordada. En ese sentido, corresponde destacar que, al Derecho del Trabajo no le interesa la prestación de servicios a título gratuito, aun cuando sea ejecutada en un régimen de subordinación.





Con relación a lo anterior, debe apuntarse que, el artículo 6° de la **LPCL** establece que, constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición.

La subordinación es un vínculo jurídico del cual se desprende un deber y un poder.

El deber de obediencia, que recae sobre el trabajador, el cual le establece como regla general la obligación de cumplir la orden del empleador para después -cuando corresponda- reclamar; y a quien le ofrece la alternativa de negarse a cumplir la orden del empleador y reclamar.

El poder de dirección, que ejercido por el empleador, y se manifiesta a través del ejercicio de tres (3) facultades: la de dirección propiamente dicha, en virtud de la cual el empleador puede dar órdenes, instrucciones y pautas para la prestación del servicio que corresponda; la de supervisión, en virtud de la cual el empleador puede verificar el cumplimiento de las ordenes, instrucción y pausas impartidas; y la disciplinaria, en virtud de la cual el empleador, cuando verifique algún incumplimiento y detecte la comisión de una falta laboral, podrá imponer las sanciones que corresponda: amonestación, suspensión o despido, según la gravedad de la falta cometida.

Sobre el tema, el artículo 9° de la **LPCL** establece que, por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

Los elementos típicos son datos objetivos que permiten confirmar la existencia de un contrato de trabajo, además, de diferenciarlos, pues se vinculan con la duración del contrato de trabajo, la duración de la jornada laboral, el número de empleadores, y el lugar de prestación de servicios.

En ese sentido, son elementos típicos la duración a plazo indefinido, la jornada a tiempo completo, la prestación de servicios en régimen de exclusividad, y la prestación de servicios en el establecimiento del empleador. La falta de cualquiera de los elementos previos determina la existencia de un contrato de trabajo atípico.

Los rasgos sintomáticos son indicios que, ante la ausencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo, permiten identificar la existencia del mismo. Entre ellos podemos mencionar al cumplimiento de una jornada y horario de trabajo, a la activación de un correo electrónico con dominio de la empresa, a la entrega de útiles de escritorio, a la entrega de equipos de cómputo y de telefonía celular, la imposición de sanciones, entre otras.

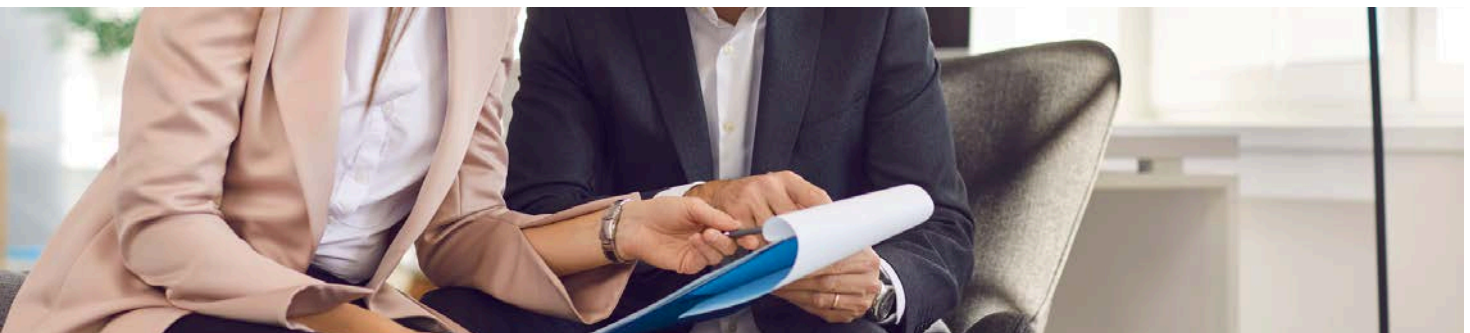
Además de los elementos esenciales, típicos y rasgos sintomáticos, los contratos de trabajo tienen características, entre las cuales destacan las que se señalan a continuación:

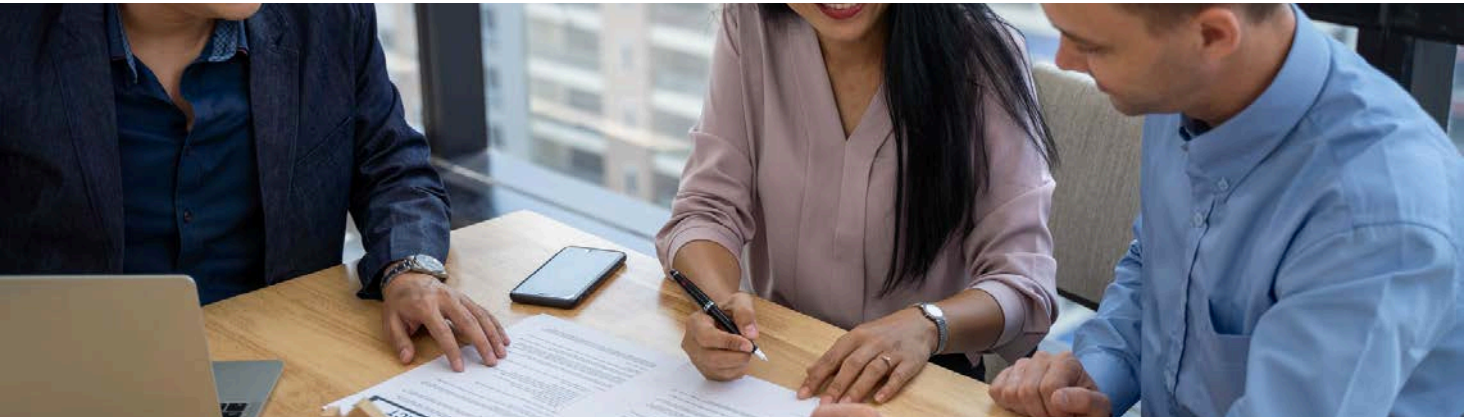
1. Bilateral: porque el contrato de trabajo tiene dos (2) partes, el trabajador y el empleador.
2. De prestaciones recíprocas: porque las obligaciones que asumen el trabajador y el empleador están estrechamente vinculadas, y son causa de la obligación de la contraparte.
3. Oneroso: porque cada una de las partes obtiene un beneficio y asume una carga: el trabajador obtiene el pago de la remuneración acordada y asume la obligación de poner su fuerza de trabajo a disposición del empleador; y el empleador dispone de la fuerza del trabajo del trabajador y asume la obligación de pagar la remuneración que corresponda.

Los contratos de trabajo tienen dos (2) funciones: la constitutiva y la reguladora. En virtud de la primera, el contrato de trabajo crea el vínculo jurídico entre las partes, lo que no ha cambiado a lo largo del tiempo.

De acuerdo con la segunda, corresponde al contrato de trabajo determinar las condiciones de prestación del servicio contratado, entre las cuales, destacan la remuneración, la jornada, los beneficios, la cobertura de salud, entre otras. Al respecto, cabe señalar que, la función reguladora ha cambiado y mucho a lo largo del tiempo, pues a la fecha los contratos laborales cada vez regulan menos, pues la regulación les viene impuesta desde afuera, esto es, desde la ley o desde el convenio colectivo.

La legislación laboral vigente no define al contrato de trabajo, empero, presume su existencia cuando concurren los elementos esenciales. Ciertamente, el artículo 4° de la **LPCL** establece que, cuando concurren los tres (3) elementos esenciales se presumirá la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.





Se trata de una presunción relativa, pues la misma ofrece al empleador la posibilidad de desvirtuarla, acreditando la existencia de un contrato de trabajo temporal. A tal efecto, la primera prueba que debería ofrecer el empleador para desvirtuar la citada presunción será la presentación del documento que contenga el contrato de trabajo, pues el contrato de trabajo temporal a diferencia del indefinido, debe ser -necesariamente- escrito.

Complementando lo anterior, cabe señalar que el mismo artículo 4° de la **LPCL**, establece que el contrato de trabajo a plazo indeterminado puede ser verbal, empero, es conveniente para ambas partes que el citado contrato conste por escrito. Y es que, si como ya quedado dicho, el contrato de trabajo actualmente casi no regula nada, porque la regulación le viene impuesta desde afuera, será necesario que el contrato conste por escrito para incluir en el mismo los beneficios especiales del trabajador, esto es, aquellos que no tienen origen ni regulación legal; y las obligaciones especiales de los trabajadores, aquellas que tampoco tienen regulación legal.

Recogiendo las consideraciones previas, resulta que los contratos de trabajo pueden ser indefinidos, temporales o a tiempo parcial. Tratándose de los primeros, será necesario que consten por escrito, para precisar las condiciones laborales, esto es, los derechos y las obligaciones especiales del trabajador.

La celebración de contratos temporales obliga a cuidar sobremanera la acreditación de una necesidad temporal de servicios que justifique la celebración del contrato, caso contrario, el mismo se desnaturalizara, y se verificara la comisión de una infracción laboral, lo que expone al empleador a una fiscalización por parte de la **SUNAFIL** y a la imposición de multas. La celebración de contratos de trabajo a tiempo parcial obliga a formalizar el acuerdo por escrito, a registrar el contrato ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y a cuidar que la jornada laboral sea efectivamente parcial, caso contrario, se generan riesgos para la empresa en su condición de empleadora.

Finalmente, es necesario apuntar que, por razones de orden, de claridad, de buenas prácticas laborales y precisión de las condiciones laborales, será siempre conveniente que el contrato de trabajo, cualquiera que sea, conste por escrito, y que cada una de las partes cuente con su respectivo ejemplar

Alertas

Jurisprudencia relevante

Casación Laboral N° 3039-2018-Ancash

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante Resolución de fecha 10 de marzo del año 2021, recaída en la Casación Laboral N° 3039-2018-ANCASH, considera que se verifica la comisión de la falta grave consistente en brindar información falsa al empleador cuando el contenido de la documentación presentada por el trabajador, pese a ser válida, no se condice con su conducta.

Conforme a lo antes señalado, resulta que la Corte Suprema entiende que, cuando se otorgue descanso médico por incapacidad temporal para el trabajo, aunque el documento sea emitido por un profesional de la salud y sea formalmente válido, si la conducta del trabajador no se condice con lo establecido en el referido documento, se configura la comisión de falta grave que autoriza al empleador al ejercicio de su facultad disciplinaria.

Casación Laboral N° 8412-2022-Lambayeque

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante Resolución de fecha 18 de marzo del año 2025, recaída en la Casación Laboral N° 8412-2022-LAMBAYEQUE, considera que el tiempo transcurrido entre la emisión de la sentencia que declara infundada la demanda de reposición y la emisión de la cancelación de la medida cautelar de reposición de un trabajador no genera un vínculo laboral a plazo indeterminado.

Conforme a lo antes señalado, resulta que la Corte Suprema entiende que el periodo de tiempo transcurrido entre la emisión de una sentencia que declara infundada una demanda de reposición y la emisión de la resolución que deja sin efecto la medida cautelar de reposición no puede generar la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, pues ello implicaría generar un derecho por acciones no imputables a la parte demandada.

Casación Laboral N° 47011-2022-Lima

La Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante Resolución de fecha 9 de mayo del año 2025, recaída en la Casación Laboral N° 47011-2022-LIMA, considera que no se verifica la ejecución de un despido incausado cuando el empleador no imputa la inhabilitación del trabajador, pues tal situación objetiva está tipificada como una causa justa de despido.

Conforme a lo antes señalado, resulta que la Corte Suprema entiende que, en los casos en los que el trabajador haya sido inhabilitado por la autoridad competente para ejercer función pública, el empleador está autorizado a ejercer su poder de dirección y despedir al trabajador inhabilitado por causa justa prevista en la legislación laboral vigente, incluso sin necesidad de imputación previa como es exigible en los supuestos de despido por comisión de faltas graves.

Informativo

Proyectos de Ley

1

Proyecto de Ley 11979/2024-CR

Presentado por el congresista Waldemar José Cerrón Rojas de Perú Libre, propone que las empresas privadas con más de cien (100) trabajadores cuenten con los servicios de un profesional del trabajo social para garantizar el bienestar laboral y mejorar la relación entre empleadores y trabajadores.

2

Proyecto de Ley 11900/2024-CR

Presentado por el congresista Segundo Toribio Montalvo Cubas de Perú Libre, propone la implementación de un régimen jurídico especial para la pequeña minería y minería artesanal, con la finalidad de fomentar la ejecución de medidas para mejorar la seguridad y salud ocupacional.



Informativo

Resoluciones SUNAFIL

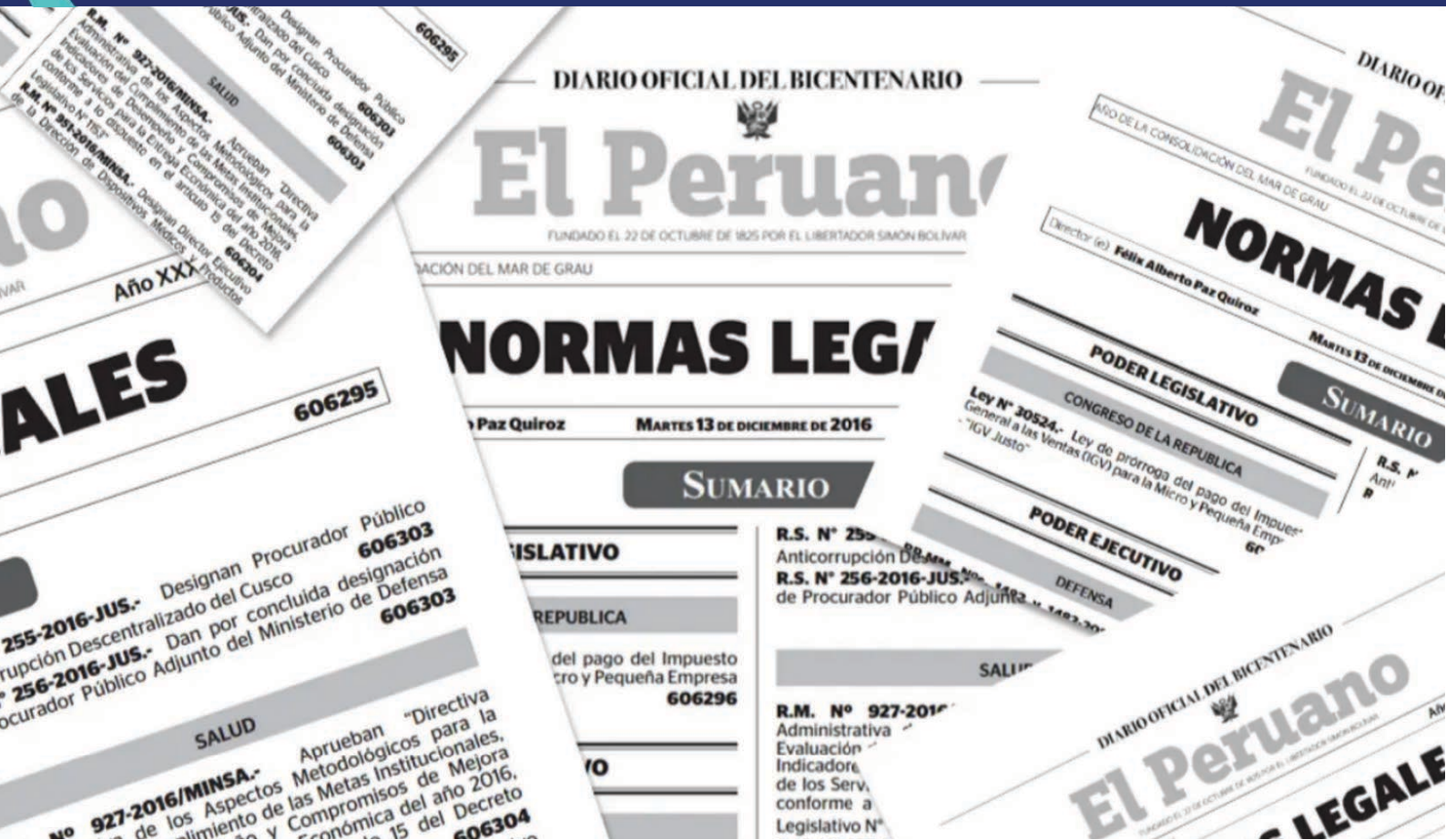
Mediante Resolución N° 004-2025-SUNAFIL/TFL- Sala Plena, de fecha 4 de junio del año 2025, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** ha establecido como precedente de observancia obligatoria que, para determinar la desnaturalización de un contrato de servicios y requerir el pago de los beneficios sociales al administrado, los inspectores de trabajo deberán acreditar fehacientemente la existencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo.

Mediante Resolución N° 005-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 13 de junio del año 2025, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** ha establecido como precedente de observancia obligatoria que, la respuesta tardía a los requerimientos de información no será sancionable cuando el inspeccionado justifique de manera razonable su demora; y la fiscalización concluya sin haberse detectado la comisión de incumplimientos laborales.

Mediante Resolución N° 006-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 27 de junio del año 2025, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** ha establecido como precedente de observancia obligatoria que, para acreditar el nexo causal entre el incumplimiento de obligaciones documentales y un accidente de trabajo, el inspector de trabajo debe valorar si dicho incumplimiento afectó el deber de prevención del empleador respecto de las actividades desarrolladas por el trabajador accidentado, e influyó en la generación del daño.

Mediante Resolución N° 007-2025-SUNAFIL/TFL- Sala Plena, de fecha 27 de junio del año 2025, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** ha establecido como precedente de observancia obligatoria que, el deber de vigilancia de la salud del trabajador es una obligación permanente y sustancial orientada a asegurar que las condiciones laborales sean compatibles con el estado de salud del trabajador, lo que comprende sus dimensiones física y mental.

Mediante Resolución N° 008-2025-SUNAFIL/TFL-Sala Plena, de fecha 27 de junio del año 2025, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** ha establecido como precedente de observancia obligatoria que la falta de pago del récord trunco vacacional es una infracción distinta al incumplimiento del otorgamiento del descanso vacacional; que solo es posible acumular procedimientos administrativos sancionadores cuando exista conexión entre ellos; que constituyen actos de hostilidad en contra de los miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, las conductas obstructivas y/o la imposición de medidas disciplinarias que afecten directamente sus prerrogativas; que existen conductas neutras que puedan afectar la libertad sindical; que no existe nexo causal entre el incumplimiento y el accidente de trabajo si este se originó por causa ajena o por la conducta del propio trabajador.



Informativo

Normas Laborales

Resolución de Superintendencia N° 091-2025-SUNAFIL
Publicado el 12 de julio del año 2025 en el Diario Oficial El Peruano.

Se publica el proyecto de la versión 5 de la Directiva N° 002-2017-SUNAFIL/DINI denominada "Directiva sobre el Servicio de Atención de Denuncias Laborales", mediante la cual se establecen disposiciones sobre las etapas que deben seguir los funcionarios para la atención de denuncias a través del Módulo de Gestión de Cumplimiento.

Ley 32413
Publicado el 12 de julio del año 2025 en el Diario Oficial El Peruano.

Se habilita el uso de billeteras digitales como medio de pago válido de haberes y otras obligaciones laborales.



Noticias

Actualidad Laboral

El Gobierno Peruano ha solicitado asistencia técnica a la Organización Internacional del Trabajo – **OIT**, para estandarizar la forma de medición de la formalidad laboral en el país, en el marco del proceso de adhesión a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos – **OCDE**. [Link](#)

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – **MTPE**, ha instalado un Grupo de Trabajo para la mejora de la gobernanza del Seguro Social de Salud – **ESSALUD** con la finalidad de formular recomendaciones sobre transparencia, integridad y lucha contra la corrupción. [Link](#)

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – **MTPE**, ha convocado organizaciones de empleadores, sindicatos, y organismos internacionales, para la construcción de una hoja de ruta nacional con la finalidad de prevenir factores de riesgo psicosocial que afectan la salud mental de los trabajadores. [Link](#)

A fines del mes de junio del año 2025, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – **SUNAFIL**, notificó más de 44,000 cartas inductivas a empresas de diversos sectores, con la finalidad de prevenir la desnaturalización de las labores realizadas por las más de 150,000 personas declaradas como locadores de servicios. [Link](#)

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – **SUNAFIL**, inauguró una nueva sede en El Tambo, Huancayo, precisándose que en lo que va del año 2025, se han emitido 1,299 órdenes de inspección en la región Junín. [Link](#)

En lo que va del año 2025, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – **SUNAFIL**, ha atendido casi 6,500 denuncias por incumplimiento de pago de gratificaciones legales, siendo las regiones con mayor número de denuncias Lima Metropolitana, Arequipa y La Libertad. [Link](#)

Estrategias para fomentar el criterio, la responsabilidad y la iniciativa

Por: Julio Olaechea

Es común que los jefes o dueños de empresas de servicios consideren que sus colaboradores no tienen criterio, no asumen sus responsabilidades y carecen de iniciativa, entre otras situaciones.

En el entorno actual, caracterizado por cambios rápidos, alta competitividad y clientes cada vez más exigentes, las empresas de servicios requieren equipos con capacidad para tomar decisiones acertadas, asumir la responsabilidad de sus funciones y actuar con iniciativa. Y es que no basta con ejecutar las tareas propias de una posición laboral, pues el valor agregado está en la capacidad de pensar, anticiparse y proponer soluciones.

Está comprobado que estos comportamientos no surgen por casualidad, sino que se desarrollan cuando la empresa crea un entorno que los estimula y respalda.

A continuación, propongo algunas estrategias clave para lograrlo.

1

Para que un empleado ejerza buen criterio y asuma responsabilidades, primero debe comprender con exactitud qué se espera de él, lo que obliga a:

1. Definir funciones y responsabilidades de forma detallada, pero dejando margen para la autonomía.
2. Comunicar objetivos claros y medibles, precisándose la periodicidad de los mismos.
3. Vincular cada tarea con el impacto que tiene en el servicio al cliente, y en los resultados de la empresa.

Cuando el trabajador entiende el “para qué” de su labor, se siente más motivado para actuar proactivamente.





2

Las empresas deben fomentar la iniciativa de sus trabajadores, lo que se logra de manera gradual ejecutando las acciones que se señalan a continuación:

1. Delegando tareas pequeñas con libertad de ejecución.
2. Aumentando el nivel de responsabilidad conforme se demuestre competencia.
3. Evitando la micro gestión, y ofreciendo apoyo y retroalimentación.

Un trabajador que siente confianza de su líder se atreve más a proponer y a decidir.

3

El criterio no es únicamente cuestión de experiencia, sino también de formación. Para desarrollar el criterio de los trabajadores se pueden implementar:

1. Talleres de resolución de problemas reales del día a día.
2. Escenarios simulados para practicar decisiones rápidas.
3. Programas de formación en gestión de riesgos y pensamiento crítico.

Cuanto más entrenado esté el personal en analizar opciones y consecuencias, mejor será la calidad de sus decisiones.

4

Para que alguien se atreva a tomar la iniciativa, debe sentir que no será castigado de forma desproporcionada si se equivoca. A tal efecto, la empresa puede:

1. Reconocer públicamente los aciertos logrados por la iniciativa.
2. Analizar los errores en equipo, buscando mejoras sin identificar responsables.
3. Recompensar la actitud proactiva, incluso si el resultado obtenido no es perfecto.

Las acciones previas reducen el miedo a actuar y aumentan la confianza personal y del equipo.

5

El acompañamiento personalizado es muy eficaz para fomentar responsabilidad y criterio. En ese sentido, un mentor o coach interno, puede:

1. Guiar en la toma de decisiones complejas.
2. Motivar y reforzar fortalezas.
3. Ayudar a establecer metas de desarrollo personal y profesional.

El coaching, en particular, ayuda a que el trabajador tome conciencia de su propio potencial, y de cómo puede aplicarlo en beneficio de la empresa.

6

Las personas muestran más iniciativa cuando sienten que su esfuerzo es visto y valorado. Por ello, es recomendable:

1. Dar retroalimentación positiva de manera frecuente.
2. Implementar programas de reconocimiento formal (premios, menciones).
3. Comunicar cómo cada acción contribuye al propósito general de la empresa.

Cuando un trabajador percibe que su aporte es importante, se compromete y asume con mayor entusiasmo nuevas responsabilidades.

7

El ejemplo es la herramienta más poderosa. Por ello, los líderes deben:

1. Mostrar coherencia entre lo que dicen y hacen.
2. Tomar decisiones con transparencia, explicando el razonamiento que las sostienen.
3. Escuchar activamente las ideas de los trabajadores, dándoles el seguimiento que corresponda.

Un líder inspirador no solo da órdenes, sino que despierta en otros el deseo de hacer más y de mejor manera.

En una empresa de servicios, fomentar el criterio, la responsabilidad y la iniciativa no es un lujo, sino una necesidad estratégica que requiere combinar claridad, autonomía, formación, acompañamiento y reconocimiento. Cuando la organización invierte en desarrollar estas competencias, gana en eficiencia, calidad y satisfacción del cliente, mientras que el trabajador crece personal y profesionalmente.

Como toda inversión en talento humano, los resultados se consolidan con constancia, coherencia y una cultura organizacional que confía en las personas. La recompensa es un equipo capaz de afrontar retos, resolver problemas y aportar ideas que impulsen el éxito colectivo.

Equipo



Carlos Cornejo Vargas
SOCIO
ccornejo@boutiquelaboral.pe



Cecilia Calderón Paredes
SOCIA
ccalderon@boutiquelaboral.pe



Daniel de la Vega Zavala
SOCIO
ddelavega@boutiquelaboral.pe



Lucía Varillas
ASOCIADA
lvarillas@boutiquelaboral.pe



Daniela Torres Molleda
ASOCIADA
dtorres@boutiquelaboral.pe



Jhomira Hidalgo
ASOCIADA
chidalgo@boutiquelaboral.pe



Lucía Chávez
ASOCIADA
lchavez@boutiquelaboral.pe



Alexia Caballero
ASOCIADA
acaballero@boutiquelaboral.pe



Jazmin Hidalgo
ASISTENTE LEGAL
jhidalgo@boutiquelaboral.pe



Italo Mortola
CONSULTOR



Melissa Estrada
CONSULTORA



Julio Olaechea
CONSULTOR

