



Boletín Laboral

AGOSTO 2026

Errores y omisiones de la legislación laboral vigente

Carlos Cornejo, socio de nuestro Estudio, analiza las principales deficiencias de la normativa laboral peruana y plantea la necesidad de corregir errores, cubrir vacíos regulatorios y actualizar sus disposiciones frente a los cambios del mercado de trabajo.

2

Jurisprudencia relevante

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

- Casación Laboral N° 28790-2024-Lima
- Casación Laboral N° 25385-2024-Lima
- Casación Laboral N° 3579-2025-La Libertad

10

Resoluciones TF

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

11

Calendario Laboral

Principales fechas del mes a tener en cuenta.

12

Actualidad laboral

Recuento de las principales noticias del mes de agosto del año 2026 en materia laboral.

13

Contratos a tiempo parcial: Una oportunidad desaprovechada

Lucía Varillas, asociada senior de nuestro Estudio, analiza el contrato a tiempo parcial como una alternativa poco explorada por los empleadores, sus principales ventajas y las condiciones necesarias para utilizar esta modalidad sin generar contingencias laborales.

14

Comprendiendo la neurodiversidad

Melissa Estrada, consultora de nuestro Estudio, explica qué es la neurodiversidad, aborda algunos de los perfiles más frecuentes y destaca cómo reconocer sus fortalezas puede contribuir a una mejor gestión del talento en las organizaciones.

17

Errores y omisiones de la legislación laboral vigente

Por: Carlos Cornejo

Hace algunos pocos meses en un evento académico escuche a un importante laboralista uruguayo señalar que “el legislador siempre llega tarde”, afirmación breve pero potente para referir que las normas jurídicas siempre van varios pasos detrás de la realidad, lo que les impide cumplir con su función reguladora de manera plena y cabal. Y es que, cuando son promulgadas, apenas logran satisfacer una necesidad absolutamente efímera (*entiéndase, pasajera y de corta duración*), toda vez que la realidad siempre va varios pasos más adelante que las normas jurídicas.

Teniendo en cuenta lo anterior, debe recordarse que este año se cumplen 35 años desde la ejecución de la última reforma laboral explícita realizada en nuestro país, la que fue ejecutada en 1991 durante el primer periodo de gobierno de Alberto Fujimori, y calificada por la Organización Internacional del Trabajo – **OIT**, como una “desregulación salvaje”. Sin ninguna intención de profundizar en el tema porque no es la finalidad del texto presente, corresponde apuntar que la idea de la citada reforma era desregular lo individual fortaleciendo lo colectivo, para que lo que se perdiera en el ámbito de la relación individual, pudiera recuperarse en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo a través de la acción sindical.

No obstante lo anterior, lo ejecutado en nuestro país se apartó del patrón establecido, pues, además, de desregular lo individual, se atomizó lo colectivo, limitando la acción sindical, reduciéndola a una presencia que llegó a ser casi invisible, y que hoy, 35 años después, no ha logrado recuperarse. Y es que, en el sector privado la tasa de afiliación sindical apenas supera el 5%.

La norma insignia de la citada reforma laboral fue el Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo, disposición normativa que no pudo cumplir con el objetivo de su denominación, pues fracasó en la generación de trabajo, y aunque la tasa de desempleo se mantuvo estable (*no creció y tampoco decreció de manera importante*), también lo hizo la del sub – empleo, la que considero el verdadero problema de nuestro mercado de trabajo, y que ciertamente va asociado a la informalidad, para muchos el verdadero lastre de nuestra economía.





Destacándose el contexto previamente reseñado, debe afirmarse con absoluta convicción que las “deficiencias” de nuestra legislación laboral vigente no son patrimonio exclusivo de la última reforma laboral ejecutada en nuestro país, pues las mismas también han sido aumentadas y reforzadas por normas posteriores emitidas durante varios periodos de gobierno.

La referencia a “deficiencias” es genérica, incluye errores y omisiones, pues supone que la regulación es incorrecta e incompleta, lo que no permite una adecuada regulación de la relación de trabajo (*claramente desigual*), ni contribuye al debido funcionamiento del mercado laboral, el cual sufre de informalidad. La citada informalidad se traduce en la existencia de 1 persona de cada 4 con empleo adecuado, y de 3 personas de cada 4 con empleo inadecuado, a quienes nuestros legisladores han ignorado de manera permanente, sistemática y sostenida durante los últimos 35 años.

Así pues, resulta necesario apuntar los errores, esto es, las equivocaciones de la ley, y, además, las omisiones, es decir, lo que debería estar regulado y no lo está, con la finalidad de contribuir al debate y de sugerir la revisión de las normas laborales para mejorarlas, y aportar, de ese modo, a una regulación más equilibrada de la relación de trabajo dependiente.

Entre los errores de la legislación laboral vigente podemos mencionar los que se señalan a continuación:

1. La regulación flexible de la contratación temporal, contenida en el Título II de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (**LPCL**), que incluye contratos temporales que no deberían existir, porque no están pensados para atender necesidades temporales de servicios, entre los cuales destaca el contrato por inicio o incremento de actividades, que es -no por casualidad- el más utilizado en nuestro país;
2. La definición legal de remuneración contenida en el artículo 6° de la **LPCL**, el cual establece que la remuneración es el íntegro de lo que percibe un trabajador por sus servicios, lo que determina -erróneamente- que la remuneración se paga por trabajar, cuando lo correcto es que la remuneración se paga por poner la fuerza de trabajo a disposición del empleador, y no por trabajar;
3. La referencia a las horas de ingreso y de salida contenida en el artículo 6° del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobada por Decreto Supremo N° 007-2002-TR, pues la hora de ingreso es -real y correctamente- la hora de inicio de la jornada laboral, y la hora de salida es la hora de término de la jornada de trabajo;



4. La opción de establecer que solo las actividades principales se pueden tercerizar contenida en el artículo 1° del Reglamento de la Ley 29245, Ley de Tercerización de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2008-TR, cuando es un dato objetivo que nada impide tercerizar las actividades complementarias;
5. La liberación del límite cuantitativo para la intermediación de las actividades complementarias contenida en el artículo 6° de la Ley 27626, Ley de intermediación Laboral, cuando el service tenga autonomía técnica y sea responsable por los resultados de las actividades de sus trabajadores, lo que no corresponde a la definición de intermediación laboral, sino a la de tercerización de servicios;
6. La duración mínima del descanso semanal en 24 horas consecutivas contenida en el artículo 1° del Decreto Legislativo 713, Ley de Descansos Remunerados, para luego establecer que se disfrutará preferentemente el día domingo, lo que es inconsistente, pues 24 horas consecutivas no es un día calendario, sino la duración de un día calendario;
7. Haber establecido en el artículo 2° del Decreto Legislativo 892, diferentes porcentajes para el pago de la participación en las utilidades, lo que es cuestionable si se tiene en cuenta que el pago de otros beneficios sociales de origen legal es igual para todos los empleadores sin que sea relevante su actividad principal o giro de negocio. En ese sentido, urge uniformizar el pago de la participación en las utilidades;
8. Haber establecido en el artículo 1° del Decreto Supremo N° 013-2023-TR, Reglamento de la Ley de Licencia por Fallecimiento de Familiares, que el descanso por fallecimiento de familiares es remunerado, cuando la ley no lo establece. Un tema relevante como el previo debió ser establecido por la ley, y no por la norma reglamentaria;
9. Haber establecido en el numeral 3.4 del artículo 3° del Reglamento de la Ley 27735, Ley de Gratificaciones Legales, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2002-TR, que para el pago de las gratificaciones legales se debe contar con un mes calendario de servicios, cuando para otros beneficios sociales se exige un mes cronológico, es decir, 30 días calendario;



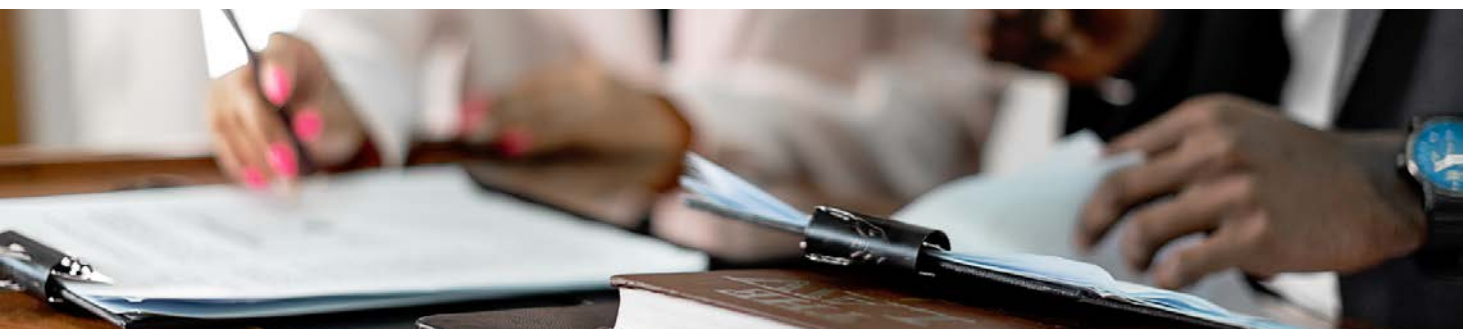
10. Haber establecido en el artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR, que, para el pago de la compensación por tiempo de servicios, cuando el último día del plazo previsto para el pago del beneficio sea inhábil el pago podrá realizarse el día hábil inmediato siguiente, lo que desconoce que para otros beneficios sociales el pago debe realizarse el último día hábil anterior al vencimiento del plazo previsto;
11. No haber establecido en la Ley 29409, Ley de Descanso por Paternidad, que el referido descanso será considerado como efectivamente laborado, y computarlo para el pago de la participación en las utilidades, como sucede con el descanso por maternidad;
12. Haber establecido en el numeral 22.3 del artículo 22° de la Ley 31572, Ley de Teletrabajo, una duración mínima del derecho a la desconexión digital de los teletrabajadores, cuando el mismo derecho no se reconoce a los trabajadores presenciales, quienes también son titulares del mismo derecho, aunque denominado descanso entre jornada;
13. Haber establecido en el artículo 9° del Reglamento de las Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2002-TR, el procedimiento de cálculo para determinar el promedio de horas laboradas en jornada atípica, diluyendo el mayor trabajo realizado en el periodo de descanso del respectivo ciclo de jornada atípica;
14. No haber precisado en el artículo 16° del Decreto Legislativo 713, Ley de Descansos Remunerados, en qué casos se activa la obligación de los empleadores de pagar la remuneración vacacional, pues reconociéndose que la misma debe pagarse antes del otorgamiento del descanso, no parece razonable que la citada obligación se active cuando un trabajador disfrute de 1 día de descanso vacacional. Nuestra recomendación es que dicha obligación se active cuando se otorgue vacaciones por no menos de 7 días naturales;
15. Haber modificado el artículo 4° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR, y creado nuevos tipos de sindicatos, entre los cuales destaca el de grupo de empresas, de cadena productiva o de redes de subcontratación, entre otros, excediendo lo establecido en el artículo 5° de la citada Ley, y afectando el principio de jerarquía normativa.

Con relación a lo anterior, debe apuntarse con absoluta certeza que la lista previa no es cerrada sino referencial, y que seguramente podrá ser alimentada con otros errores que no han sido identificados.

Asimismo, debe apuntarse que los errores previamente reseñados no son exclusivos de las leyes laborales y de sus reglamentos, sino que incluso alcanzan a lo establecido en la Constitución, entre los cuales podemos mencionar los que se señalan a continuación:

1. Haber establecido en el numeral 1 del artículo 26° de la Constitución que el principio de igualdad es de oportunidades sin discriminación, lo que pareciera sugerir que el citado principio actúa solo con ocasión del inicio de la relación de trabajo, y no durante y con ocasión del término de la misma, lo que es absolutamente cuestionable, máxime, si ello contradice lo establecido en la ley. El citado principio despliega efectos durante vigencia de la relación laboral con la regulación de los actos de hostilidad, y con ocasión de la extinción de la referida relación con la regulación del despido nulo;
2. Haber establecido en el numeral 2 del artículo 26° de la Constitución que el principio de irrenunciabilidad solo protege derechos de origen constitucional y legal, desconociéndose que no todos los derechos legales son irrenunciables, y que existen derechos irrenunciables que no tienen origen constitucional y legal, como son los derechos nacidos de un convenio colectivo de trabajo;
3. Haber establecido en el numeral 3 del artículo 26 de la Constitución que el principio de in dubio pro operario se aplica en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma jurídica, desconociéndose que el derecho es una ciencia social completa, tasada y autosuficiente que es capaz de resolver todos sus problemas internos, lo que no se condice con la existencia de una duda insalvable. Las dudas no pueden ser insalvables, antes bien, todas y siempre son salvables; y
4. Haber establecido en el numeral 1 del artículo 28° de la Constitución que se garantiza la libertad sindical, asociando el derecho de sindicación con la libertad sindical, desconociéndose que esta última es mucho más que el derecho antes citado (*sindicación*) e incluso un conjunto de derechos, entre los cuales debe citarse a la negociación colectiva y a la huelga.

Adicionalmente, es necesario apuntar que las normas laborales no solo cumplen una función reguladora, sino que cumplen una función docente, la cual presenta serias omisiones, las que deberían ser corregidas. Con relación a lo anterior, debe señalarse que cuando una norma jurídica no es clara y no está completa, es más fácil incumplirla.





Entre las omisiones de la legislación laboral vigente podemos mencionar las que se señalan a continuación:

1. No haber definido el contrato de trabajo. El artículo 4° de la **LPCL** establece una presunción respecto de su existencia, sin definir lo que debe entenderse por contrato de trabajo;
2. No haber establecido la forma de computar el plazo máximo de los contratos de trabajo temporales en caso de reingreso, tema sensible además de frecuente, que exige regulación para evitar excesos en el uso de la contratación temporal, que es justamente el mecanismo de contratación laboral más utilizado en nuestro país;
3. No haber definido la remuneración básica, ingreso laboral que es referido por la legislación laboral vigente como base de cálculo para el pago de diversos beneficios sociales de origen legal, entre los destacan la compensación por tiempo de servicios y las gratificaciones legales;
4. No haber definido lo que debe entenderse por beneficios sociales, lo que resulta especialmente sensible si se tiene una Ley de consolidación de beneficios sociales, y otra que define a uno de los beneficios sociales más importantes de origen legal, como lo es la compensación por tiempo de servicios. Abordar el tema y definir lo que debe entenderse por beneficios sociales, además, resolverá de manera definitiva el origen de los mismos, pues hay quienes piensan -equivocadamente, por cierto- que solo pueden tener origen legal;
5. No haber definido la jornada ordinaria de trabajo, concepto importante para una gestión adecuada del tiempo de trabajo que, además, es referido de manera expresa por la propia Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo;
6. No haber definido la jornada típica de trabajo, concepto que también es importante para una adecuada gestión del tiempo de trabajo, cuya regulación resulta necesaria e indispensable si se tiene en cuenta que nuestra legislación laboral vigente se refiere y regula la jornada atípica de trabajo;
7. No haber establecido el ciclo de jornada atípica de trabajo. La aplicación de una norma externa como es el Convenio 1 de la **OIT**, es cuestionable, máxime, si la norma en cuestión es de 1919, y tiene a la fecha más de 1 siglo de vigencia, sin haber sido actualizada y/o revisada;

8. No haber definido qué se entiende por trabajo en horario corrido, lo que complica la identificación de los trabajadores con derecho al refrigerio, y el cumplimiento de la obligación por parte de los empleadores;
9. No haber definido el horario de trabajo, omisión que resulta especialmente relevante si se tiene en cuenta que existe una ley que está reglamentada y que regula de manera específica el tema. Abordar el mismo -el tema- permitirá, además, marcar la diferencia con el concepto de jornada laboral, y establecer la forma de relación entre ambos conceptos;
10. No haber regulado con precisión y detalle la compensación del trabajo en sobretiempo con el otorgamiento de periodos equivalentes de descanso, para establecer la secuencia del sobretiempo y de los periodos de descanso, lo que permitirá saber si primero debe realizarse el sobretiempo y luego el otorgamiento del periodo de descanso, o si es posible generar primero el periodo de descanso para luego compensarlo con la ejecución de trabajo en sobretiempo;
11. No haber regulado las vacaciones colectivas, periodo de descanso especialmente relevante cuando -en determinadas oportunidades, claramente identificadas- se produce el cese completo de actividades por parte del empleador, situación en la que resulta necesario para el mismo saber si puede decidir unilateralmente el otorgamiento de descanso por vacaciones;
12. No haber establecido los requisitos para que un empleador pueda ejecutar un despido por rendimiento deficiente, pues la regulación actualmente vigente es absolutamente insuficiente;
13. No haber establecido un procedimiento para la imposición de sanciones distintas al despido, lo que ha obligado a la Corte Suprema de Justicia de la República y a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - **SUNAFIL** a establecer que en cualquier procedimiento disciplinario el empleador está obligado a ofrecer al trabajador la oportunidad de defenderse y de formular sus descargos;
14. No haber establecido un procedimiento específico para que **ESSALUD** y el Ministerio de Salud - **MINSA** establezcan la deficiencia física, mental o sensorial sobrevenida que permita a los empleadores despedir trabajadores por tal situación; y





15. No haber establecido que el derecho de un trabajador que haya sufrido un accidente de trabajo a ser reubicado será exigible solo en caso el empleador tenga un puesto vacante, pues no parece razonable obligar al empleador a crearle un puesto de trabajo.

Como en el caso de los errores, la lista de omisiones tampoco es cerrada sino referencial, pues seguramente que la misma también podrá ser incrementada con otras omisiones que no han sido identificadas.

A modo de apunte final, debe señalarse que las normas jurídicas, como creación humana, siempre van varios pasos detrás de la realidad, y son por definición imperfectas, lo que determina que en su proceso de creación se incurra en errores y omisiones. Y es que, nunca los supuestos considerados para la promulgación de una norma, son los únicos; siempre habrá más. De ahí la necesidad de ir adecuándolas y adaptándolas a la realidad, que siempre es más rica que los supuestos legales, y que está en permanente cambio.

Alertas

Jurisprudencia relevante

Casación Laboral N° 28790-2024-Lima

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante Resolución de fecha 16 de junio del año 2026, recaída en la Casación Laboral N° 28790-2024-Lima, considera que cuando se acredita una interrupción en la prestación de servicios que no ha sido desvirtuada mediante prueba idónea, no resulta aplicable el principio de continuidad, por lo que el plazo de prescripción debe computarse desde el día siguiente de la culminación del vínculo contractual.

Conforme a lo antes señalado, resulta que la Corte Suprema entiende que una interrupción en la prestación efectiva de servicios puede romper la continuidad del vínculo laboral, que el plazo de prescripción de cuatro (4) años debe computarse desde el cese del préstamo de servicios, y que una interrupción de cinco (5) días resulta suficiente para afectar y romper la continuidad del vínculo laboral.

Casación Laboral N° 25385-2024-Lima

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante Resolución de fecha 22 de junio del año 2026, recaída en la Casación Laboral N° 25385-2024-Lima, considera que no se configura un despido nulo cuando el trabajador no acredita que el motivo de su cese obedeció a su afiliación a una organización sindical, sino que este se produjo como consecuencia de la comisión de una falta grave.

Conforme a lo antes señalado, resulta que la Corte Suprema entiende que la sola condición de afiliado a una organización sindical no determina que el despido tenga carácter antisindical, correspondiendo al trabajador aportar indicios razonables que acrediten que su afiliación o actividad sindical motivó el cese, los cuales podrán ser desvirtuados por el empleador acreditando que su decisión obedeció a la verificación de una causa justa de despido.

Casación Laboral N° 3579-2025-La Libertad

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante Resolución de fecha 5 de agosto del año 2026, recaída en la Casación Laboral N° 3579-2025-La Libertad, considera que los empleadores únicamente se encuentran obligados a conservar los libros, constancias de pago, boletas y registros laborales, incluidos los registros de asistencia y trabajo en sobretiempo, por un periodo máximo de cinco (5) años desde su emisión, criterio que ha sido declarado además como doctrina jurisprudencial de obligatorio cumplimiento.

Conforme a lo antes señalado, resulta que la Corte Suprema entiende que no puede exigirse al empleador la exhibición de documentación laboral con una antigüedad superior a cinco (5) años, correspondiendo a quien afirme la existencia de derechos derivados de dichos documentos acreditar su existencia, y que la falta de exhibición por parte del empleador únicamente permitirá reconocer los derechos reclamados hasta por los cinco (5) años anteriores al cese.

Informativo

Resoluciones TF

Mediante la Resolución N° 1017-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 21 de agosto del año 2026, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** establece que lo solicitado en la medida inspectiva de requerimiento resultaba irrazonable porque exigía realizar la entrega de equipos de protección personal del año 2018, es decir, periodos consumados en el tiempo, lo cual desnaturaliza la finalidad correctiva de la referida medida.

Mediante la Resolución N° 1025-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 21 de agosto del año 2026, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** establece que durante la etapa inspectiva y sancionadora, el número de trabajadores utilizado para graduar las dos (2) infracciones a la labor inspectiva impuestas fue calculado de forma incorrecta, ya que el Inspector de Trabajo consignó a un (1) solo trabajador, a pesar de que la información en **SUNAT** estaba desactualizada y, además, el administrado nunca proporcionó la relación de trabajadores solicitada durante la investigación.

Mediante la Resolución N° 1031-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 21 de agosto del año 2026, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** establece que el plazo de cuatro (4) días hábiles otorgado para el cumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento era breve, considerando que este exigía implementar medidas correctivas en campo, adoptar decisiones organizacionales y generar documentación técnica en materia de seguridad y salud en el trabajo. De igual manera, el Tribunal valoró que el administrado cumplió parcialmente lo exigido en la medida inspectiva de requerimiento para dejar sin efecto la sanción impuesta.



Calendario Laboral

El 18 de setiembre se celebra el Día Internacional de la Igualdad Salarial

Desde 2019, y a iniciativa de la Organización de las Naciones Unidas - **ONU**, cada 18 de setiembre se conmemora el Día Internacional de la Igualdad Salarial para visibilizar la brecha salarial de género, y promover el pago igualitario por un trabajo de igual valor.

La referida fecha nos invita a reflexionar sobre la importancia de eliminar las diferencias remunerativas entre hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo; y de motivar a los gobiernos y empresas a aplicar políticas de transparencia salarial.

Noticias

Actualidad Laboral

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – **MTPE** anunció que el Gobierno fortalecerá la articulación con el sector privado para ampliar las oportunidades de empleo formal dirigidas específicamente a los adultos mayores, a través de experiencias piloto que permitirán estructurar un plan destinado a ampliar de manera progresiva las oportunidades laborales para dicha población laboral. [LINK](#)

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – **MTPE** suscribió un Convenio de Encargo de Gestión con la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – **SUNAFIL** en virtud del cual esta última pondrá su experiencia técnica, capacidad operativa y personal especializado al servicio de las acciones de prevención, orientación y fiscalización laboral en Lima Metropolitana. [LINK](#)

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – **MTPE** anunció que el Gobierno está trabajando en la elaboración de directivas de financiamiento de alcance nacional, que se espera puedan generar 14,200 empleos temporales, entre ellos, trabajos de limpieza y descolmatación de cauces, mantenimiento de caminos vecinales, y construcción de defensas ribereñas, con la finalidad de reducir los impactos de la próxima temporada de lluvias. [LINK](#)

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – **SUNAFIL** con ocasión de la emergencia generada por el Fenómeno del Niño, remitió más de 13,000 cartas inductivas a empresas con más de 15 trabajadores, con la finalidad de verificar la elaboración de planes de contingencia, conformación de brigadas y realización de simulacros, como parte de sus actividades para fortalecer la gestión de preparación y respuesta ante emergencias. [LINK](#)

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – **SUNAFIL**, exhortó a los empleadores a fortalecer las medidas de seguridad y salud en el trabajo ante la alerta por el próximo Fenómeno de El Niño Costero, recomendando revisar la matriz **IPERC** y verificar las condiciones de infraestructura y temperatura de los centros de trabajo. [LINK](#)

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – **SUNAFIL** informó que de enero a julio del año 2026, más de 168,000 trabajadores ingresaron a planilla como consecuencia de las acciones preventivas que se vienen realizando, principalmente en los sectores de agricultura, servicios e industrias manufactureras, siendo que 70% de dichos trabajadores prestan servicios en la ciudad de Lima. [LINK](#)

Contratos a tiempo parcial: Una oportunidad desaprovechada

Por: Lucía Varillas

Menos del 5% de los contratos de trabajo formales registrados en el país entre enero y junio de 2025 correspondieron a trabajadores contratados a tiempo parcial, de acuerdo con la información registrada en la Planilla Electrónica. Este dato revela que, a pesar de la validez y vigencia de esta modalidad de contratación y de las ventajas que ofrece, los empleadores en el mercado laboral formal parecen no tenerla en el radar al momento de definir su esquema de contratación de personal.

Consideramos que el contrato a tiempo parcial puede ser una alternativa interesante para determinadas posiciones dentro de una organización, en particular para aquellas necesidades que no requieren el cumplimiento de una jornada extensa. No se trata simplemente de contratar a una persona para que trabaje menos horas, sino de utilizar una modalidad que puede permitir a la organización adaptar mejor sus necesidades de personal y, al mismo tiempo, reducir determinados costos laborales.

El contrato a tiempo parcial es aquel que se celebra con la finalidad de que el trabajador preste servicios por una jornada menor a cuatro horas de trabajo en promedio al día (*hacemos especial énfasis en la palabra “menor”, lo que supone que, como máximo, la jornada a tiempo parcial puede ser de 3 horas y 59 minutos en promedio al día*). Esta es la característica que determina que el trabajador contratado tenga un catálogo de beneficios laborales reducido en comparación con sus pares que prestan servicios a tiempo completo.

Este catálogo de beneficios laborales reducidos es precisamente una de las principales ventajas de esta modalidad de contratación. Los trabajadores a tiempo parcial no acceden a todos los beneficios sociales en las mismas condiciones que quienes laboran a tiempo completo. Así, no les corresponde el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), cuentan con un número menor de días de descanso vacacional (*mínimo 6 días*) y no tienen derecho al pago de la indemnización por despido arbitrario en caso de despido.





Nos parece particularmente importante resaltar esto último. Como indicamos, los trabajadores contratados a tiempo parcial no tienen derecho al pago de la indemnización por despido arbitrario. Esto significa que la organización puede tomar la decisión de poner término a la relación laboral sin que se genere dicha indemnización, aun cuando no exista una causa justa de despido.

Si bien esta característica de la contratación a tiempo parcial no debe confundirse con una libertad absoluta para terminar cualquier relación laboral, en tanto continúan siendo aplicables las reglas generales sobre protección frente a actos discriminatorios y vulneración de derechos fundamentales, no es menos cierto que esta misma característica permite ofrecer una mayor flexibilidad en la gestión de la fuerza laboral.

Una ventaja adicional es que no existe un límite legal respecto del número de trabajadores que una empresa puede contratar bajo esta modalidad. Es decir, el contrato a tiempo parcial no está pensado para cubrir únicamente un número reducido de puestos ni existe un porcentaje máximo de trabajadores que puedan encontrarse bajo este régimen. Una empresa puede contratar a uno, varios o incluso a una parte importante de su personal bajo jornadas parciales, siempre que, en cada caso, se cumplan las condiciones que caracterizan esta modalidad de contratación.

Asimismo, la contratación a tiempo parcial no está restringida a determinadas actividades o puestos de trabajo. Puede utilizarse para labores principales o complementarias, así como para necesidades permanentes o temporales de la organización. En otras palabras, no existe una lista de puestos que pueden o no ser contratados a tiempo parcial, siendo lo determinante que la jornada requerida sea inferior a 4 horas diarias en promedio. Esto permite que cada organización evalúe, según sus necesidades, qué posiciones pueden ser cubiertas mediante una jornada parcial.

Todo lo anterior será cierto, como es evidente, siempre que se cumplan los requisitos esenciales de este régimen de contratación, esto es, que la prestación de servicios se ejecute por una jornada inferior a 4 horas de trabajo en promedio al día. En esa misma línea, el contrato a tiempo parcial no debería utilizarse simplemente como una herramienta para reducir costos. Su correcta aplicación exige, necesariamente, que exista una verdadera jornada parcial y que esta sea coherente con la realidad de la prestación de servicios.



No basta con denominar un contrato como “a tiempo parcial” si, en la práctica, el trabajador labora 4 o más horas diarias en promedio. Esto podría generar una contingencia para la organización, al desnaturalizarse esta modalidad de contratación y resultar aplicables aquellos beneficios laborales que corresponden a los trabajadores que superan dicho límite de jornada. Por ello, resulta fundamental que la organización no solo regule en el contrato de trabajo una jornada parcial, sino que también implemente mecanismos que le permitan verificar que, en la práctica, dicha jornada sea efectivamente cumplida.

En ese sentido, el uso de esta modalidad exige un adecuado control y fiscalización de la jornada, particularmente cuando existen circunstancias que podrían llevar a que el trabajador exceda el número de horas inicialmente previsto. La oportunidad que ofrece esta modalidad, entonces, debe ir necesariamente acompañada de una adecuada gestión y control de la jornada para evitar que sus ventajas terminen convirtiéndose en una contingencia laboral.

El bajo porcentaje de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú no necesariamente refleja que se trate de una modalidad de contratación poco necesaria, sino que, creemos, refleja más bien una oportunidad poco explorada. Para los empleadores, conocer y utilizar correctamente esta modalidad puede permitir una gestión más eficiente de su personal y de los costos asociados con estos.

Comprendiendo la neurodiversidad

Por: Melissa Estrada

Todas las personas somos distintas, y dentro de ese ser “únicos” es importante reconocer que hay muchas formas de diferenciarnos. Así como cada país tiene una cultura propia, cada persona tiene y se diferencia por sus valores, creencias, personalidad, rasgos físicos, entre muchos otros factores.

Cuando hablamos del cerebro humano, actualmente se reconoce que el mismo no tiene una forma única ni “correcta” de funcionar o pensar. Así es como la neurodiversidad describe las diferencias en la forma de procesar la información que tiene el cerebro de cada persona. Si bien muchos entramos en un “estándar” al procesar las cosas que suceden en nuestro entorno, cada vez se reconoce más que muchas personas piensan distinto, actúan distinto y - por ende - perciben el mundo de una manera muy propia.

Al abordar la neurodiversidad, la mayoría de las veces nos referimos a personas con autismo, déficit de atención (*puro o con hiperactividad*), problemas de aprendizaje como la dislexia, discalculia o dislalia, personas con altas capacidades, entre otros. Pero el abanico es amplio y más que nombrar se centra en reconocer que existen muchas diferencias en las características a nivel sensorial, cognitivo, social y de comunicación. Aproximadamente un 20% de la población mundial es neurodivergente.

Comúnmente las personas se enfocan en las personas con neurodiversidad y en sus retos, empero es importante reconocer que tienen características que las hacen especialmente hábiles en muchas tareas. A continuación, ampliaremos un poco más las definiciones y las habilidades que se suelen encontrar asociadas a estos perfiles.

- **El Autismo:** Es una condición que afecta aproximadamente al 2% de la población mundial. Es un trastorno neurológico del desarrollo que se evidencia a muy temprana edad, y se le conoce como “espectro autista” porque sus características varían de persona a persona en un abanico o espectro de colores que no se repite, abarcando una o más áreas y variando el grado de dificultad en ellas.

Suelen ser personas con dificultad para la comunicación, interacción social, con alta sensibilidad sensorial y presentan patrones restrictivos o repetitivos en el comportamiento. Al mismo tiempo, suelen ser personas muy curiosas y con muchas ansias de aprender, con una gran capacidad de atención al detalle, habilidades matemáticas excepcionales y de resolución de problemas, muy honestas, y fieles. Cuando se interesan y especializan en un área, se vuelven expertas en ella gracias a todas las características mencionadas.

- **El Trastorno de Déficit de Atención:** Es un trastorno del desarrollo neuronal que se presenta aproximadamente en el 5% de la población mundial, que afecta principalmente las funciones ejecutivas como la atención, la memoria de trabajo, y la planificación, entre otros. Para quienes conviven con esta condición, el desafío está en mantener la atención, mantenerse “quietos” o aprender a reaccionar dejando de lado la impulsividad.

Al mismo tiempo, son personas altamente curiosas y con una gran necesidad de aprender, son muy creativos e imaginativos, tienen mucha iniciativa, entusiasmo y capacidad de emprendimiento en aquello que los apasiona. Su pensamiento disruptivo los lleva a tener hiperfoco y/o multitenfoque para ciertas tareas de acuerdo a lo que necesitan.

- **Dificultades de Aprendizaje:**

- **La Dislexia:** Es un trastorno de origen neurobiológico que afecta aproximadamente al 10% de la población mundial. Se caracteriza por la dificultad de fluidez y precisión en el reconocimiento de las palabras escritas, en la lectura o el deletreo.

- **La Discalculia:** Conocida también como la «dislexia de los números», es un trastorno que afecta aproximadamente al 4% de la población mundial y altera el procesamiento correcto de los números y el cálculo.

Quienes lo padecen, son personas innovadoras, con mucha capacidad para plantear soluciones novedosas y muy creativas. Su fortaleza suele ser el procesamiento visual y espacial, así como el razonamiento tridimensional, y gran facilidad para distinguir patrones.

- **Altas capacidades:** Son aproximadamente el 2.5% de la población y se refiere a personas con capacidades cognitivas excepcionales. Sus rasgos más resaltantes son la creatividad, la curiosidad, la gran capacidad de abstracción y resolución de problemas, la capacidad de automotivarse a llegar siempre más lejos, entre otros.

Comprender la neurodiversidad beneficia tanto al talento como a las organizaciones, ya que permite alinear las características únicas de cada persona con roles donde puedan destacar conjuntamente. Invitamos a todas las empresas a explorar este enfoque, a diseñar perfiles de puesto detallados y basados en competencias, y, sobre todo, a priorizar - siempre - el reconocimiento de las fortalezas individuales.



