

## REVISTA DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

PUBLICACIÓN ESPECIALIZADA DEL EQUIPO TÉCNICO INSTITUCIONAL DE IMPLEMENTACIÓN  
DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO DEL PODER JUDICIAL

Vol. 3, n.º 3, enero-junio, 2021

ISSN: 2708-9274 (online)

DOI: <https://doi.org/10.47308/rdpt.v3i3.2>

## EL CONTRATO DE TRABAJO EN LA LEGISLACIÓN PERUANA VIGENTE

---

### THE EMPLOYMENT CONTRACT IN THE CURRENT PERUVIAN LEGISLATION

---

JAVIER ARÉVALO VELA

Corte Suprema de Justicia de la República del Perú  
(Lima, Perú)

Contacto: [jarevalo@pj.gob.pe](mailto:jarevalo@pj.gob.pe)

<https://orcid.org/0000-0002-3827-8740>

### RESUMEN

En el presente artículo se estudia el contrato de trabajo y su regulación dentro del ordenamiento jurídico peruano, teniendo en cuenta la legislación, la doctrina y la jurisprudencia. Así, haremos un repaso por los principales aspectos de esta institución, como son la definición, los sujetos del contrato de trabajo, los elementos, la duración, la diferencia con otros contratos, la nulidad del contrato de trabajo, los caracteres del contrato de trabajo, entre otros.

**Palabras clave:** contrato de trabajo, elementos del contrato de trabajo, legislación peruana.

## ABSTRACT

This article studies the employment contract and its regulation within the Peruvian legal system, taking into account legislation, doctrine and jurisprudence. Thus, we will review the main aspects of this institution, such as its definition, the subjects of the employment contract, the elements, the duration, the difference of this with other contracts, the nullity of the employment contract, the characters of the employment contract, and among other concepts.

**Key words:** employment contract, elements of the employment contract, Peruvian legislation.

Recibido: 01/05/2021 Aceptado: 07/05/2021

## 1. INTRODUCCIÓN

El contrato de trabajo es, sin lugar a dudas, la institución más importante del derecho individual del trabajo, pues, a partir de su celebración, previo cumplimiento de los requisitos de ley, nacen todos los demás derechos laborales y de seguridad social.

Al respecto, Alonso y Casas (2000, p. 55) nos dicen: «El contrato de trabajo es la institución central del derecho del trabajo; constituye a la vez la raíz de su origen y la razón de su existencia como disciplina jurídica autónoma».

El contrato de trabajo es de tal importancia que determinará la remuneración, la duración de la jornada de trabajo, los beneficios sociales que se pagarán, el régimen de despido, etc.; por lo que podemos afirmar que este contrato es la piedra angular del derecho del trabajo.

En las siguientes líneas, estudiaremos el contrato de trabajo teniendo en cuenta las disposiciones contenidas en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo n.º 728, Ley de Productividad

y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo n.º 003-97-TR (en adelante TUOLPCL), así como la doctrina laboralista y la jurisprudencia, tanto de la Corte Suprema de Justicia de la República como del Tribunal Constitucional.

## 2. DEFINICIÓN

Si quisiéramos encontrar una definición de *contrato* en general, nos sería fácil recurrir al Código Civil, el cual, en su artículo 1351, nos ofrece la siguiente: «El contrato es el acuerdo de dos o más partes para crear, regular, modificar o extinguir una relación jurídica patrimonial» (Presidencia de la República, 1984, p. 480).

Por el contrario, si nuestra voluntad fuera obtener una definición de *contrato de trabajo*, a pesar de la frondosa legislación laboral vigente, no la encontraríamos; además, descubriríamos que la doctrina no es uniforme en cuanto a su contenido, y que el tema no es pacífico para los estudiosos del derecho del trabajo. Es por ello que definir el contrato de trabajo siempre resultará una labor difícil, no exenta de imprecisiones y, por lo tanto, sujeta a críticas.

A continuación, después de citar algunos autores, trataremos de formular una definición de contrato de trabajo acorde a la doctrina y al derecho nacional.

Martín, Rodríguez-Sañudo y García (2008, p. 472) definen el contrato de trabajo en los términos siguientes: «[...] acuerdo en virtud del cual una persona —el trabajador— se compromete voluntariamente a prestar servicios por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica —el empleador o empresario— mediante una retribución».

Del mismo modo, Toyama (2015, p. 65), al dar una definición de contrato de trabajo, nos dice:

El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador para la prestación de servicios personales y subordinados bajo una relación de ajenidad (servicios prestados para otra persona). El acuerdo podrá ser verbal o escrito, expreso o tácito, reconocido o simulado por las partes.

Gómez (2016, p. 188) considera que «el contrato de trabajo es el convenio elevado a protección fundamental, según el cual un trabajador bajo dependencia se coloca a disposición de uno o más empleadores a cambio de una retribución elevada, también, a idéntica protección fundamental».

García (2015, p. 7), por su parte, nos dice que «el contrato de trabajo no es otra cosa que el acuerdo de voluntades por el cual un trabajador se compromete a prestar sus servicios personales en forma subordinada, y el empleador al pago de la remuneración correspondiente».

Finalmente, la Corte Suprema de Justicia de la República al resolver, con fecha 7 de noviembre de 2017, la Casación Laboral n.º 321-2017-Lima, nos brinda la definición de contrato de trabajo siguiente:

El contrato de trabajo es entendido como un acuerdo de voluntades por el cual una de las partes llamada trabajador se compromete a prestar personalmente sus servicios en relación de subordinación a favor de la otra llamada empleador, quien a su vez está obligado a pagar a favor de aquel una remuneración por los servicios prestados (Poder Judicial, 2017c).

El TUOLPCL no nos proporciona una definición del contrato de trabajo; no obstante, en el primer párrafo de su artículo 4 recoge los elementos esenciales que la doctrina le reconoce; por tal motivo, nos atrevemos a formular la definición siguiente: el contrato de trabajo es la manifestación de voluntad de dos partes, una de las cuales, llamada trabajador, se compromete a prestar sus servicios personales y subordinados a favor de la otra, llamada empleador, la cual a su vez se obliga a pagarle una remuneración.

### 3. SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

Al ser el contrato de trabajo uno de prestaciones recíprocas, siempre tendrá dos partes: el trabajador y el empleador, cada una con obligaciones respecto de la otra. El trabajador siempre será una persona natural, mientras que el empleador puede ser una persona natural, persona jurídica o patrimonio autónomo, sin importar, además, si desarrolla o no una finalidad lucrativa.

Aunque resulte obvio decirlo, el Estado, salvo que actúe como empleador, no es parte del contrato de trabajo, y no puede intervenir para modificarlo, prorrogarlo o dejarlo sin efecto, pues dichos actos infringirían el artículo 62 de la Constitución.

De acuerdo con el inciso d) del artículo 4 de la Ley n.º 29981, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) tiene facultades para vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y las condiciones contractuales en el orden sociolaboral, que se refieran al régimen común o regímenes especiales, pero no tiene atribuciones para modificar o resolver los contratos de trabajo celebrados por las entidades sujetas a su control.

Tampoco las organizaciones sindicales son parte del contrato de trabajo, aunque pueden participar asesorando a los trabajadores en su celebración o en reclamaciones ante el empleador sobre el cumplimiento de obligaciones laborales.

#### 3.1. El trabajador

El TUOLPCL (Presidencia de la República, 1997) no define expresamente quién es el trabajador; sin embargo, podemos definirlo como la persona natural que libremente pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo para ejecutar en forma subordinada la prestación de servicios que se le encargue a cambio de una remuneración.

No se consideran trabajadores para el derecho laboral peruano a los sujetos siguientes:

- i) Los vinculados por contratos de locación de servicios o contratos de mandato, los cuales son regulados por el Título IX de la Sección Segunda del Código Civil.
- ii) Los comprendidos en las modalidades formativas sujetas a la Ley n.º 28518 y su Reglamento, el Decreto Supremo n.º 007-2005-TR.
- iii) Los que realizan labor de voluntariado con sujeción a la Ley n.º 28238 y su Reglamento, el Decreto Supremo n.º 003-2015-MIMP, modificado por el Decreto Supremo n.º 004-2017-MIMP.
- iv) Los mandatarios de hidrocarburos a los que se refiere el artículo 15 de la Ley n.º 26221, Ley General de Hidrocarburos, lo que ha sido precisado por la Casación Laboral n.º 26279-2017-Lima, del 21 de marzo de 2019.
- v) Los comisionistas mercantiles, cuyo contrato se rige por los artículos 244 a 280 del Código de Comercio.
- vi) Los parientes consanguíneos hasta el segundo grado cuando prestan servicios para el titular o propietario persona natural, que conduzca o no personalmente un negocio; tampoco genera relación laboral la prestación de servicios del cónyuge. Todo esto de acuerdo con la interpretación auténtica establecida por la segunda de las Disposiciones Complementarias, Transitorias y Derogatorias del TUOLPCL.
- vii) Los trabajadores autónomos ambulantes, sujetos al Decreto Supremo n.º 005-91-TR.
- viii) Los trabajadores lustrabotas, sujetos a la Ley n.º 27475 y el Decreto Supremo n.º 006-2002-TR.

### 3.1.1. Capacidad del trabajador

La capacidad jurídica es la aptitud que tiene una persona por sí misma para ser sujeto de obligaciones y derechos conforme al orden jurídico.

Según Rendón (2000, p. 16), en el derecho del trabajo, la expresión *capacidad* designa dos conceptos diferentes: la capacidad laboral y la capacidad civil.

La **capacidad laboral** implica que física y mentalmente el trabajador se encuentre en la posibilidad de realizar los trabajos para los cuales se le contrata.

Respecto a la capacidad laboral, De Diego (2004, p. 126) nos explica que «la especial característica de que el contrato es *intuitio personae* hace que cada trabajador sea único e insustituible en función de su capacidad o idoneidad para la actividad que debe desarrollar».

En cuanto a este tipo de capacidad laboral, cabe resaltar ciertos casos particulares contemplados en la legislación peruana:

#### a) Los adolescentes

El artículo 51 del Código de los Niños y Adolescentes (Congreso de la República, 2000), modificado por la Ley n.º 27571, ha establecido, para autorizar el trabajo por cuenta ajena o en relación de dependencia, las siguientes edades mínimas:

- i) Quince años para labores agrícolas no industriales;
- ii) Dieciséis años para labores industriales, comerciales o mineras;
- iii) Diecisiete años para labores de pesca industrial.

Para las demás modalidades de trabajo, la edad mínima es catorce años; y, excepcionalmente, se concederá autorización a partir de los doce años, siempre que las labores a realizar no perjudiquen su salud o desarrollo ni interfieran o limiten su asistencia a centros educativos y permitan su participación en programas de orientación o formación profesional.

Debemos dejar constancia que de acuerdo con el artículo 7 de la Ley n.º 31047, publicada en el *Diario Oficial El Peruano* el 1 de octubre de 2020, la edad mínima para realizar el trabajo del hogar es de dieciocho (18) años, por lo que queda claro que ningún menor de edad puede realizar trabajo doméstico.

De otro lado, el artículo 21 del Decreto Supremo n.º 005-2021-MI-DAGRI, publicado en el *Diario Oficial El Peruano* el 30 de marzo de 2021, establece expresamente que la edad mínima para trabajar en las actividades a que se refiere la Ley n.º 31110, Ley del Régimen Laboral Agrario y de Incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial, es de dieciocho (18) años, prohibiendo expresamente el trabajo de los niños, niñas y adolescentes en estas actividades.

### **b) Las personas con discapacidad**

El numeral 45.1 del artículo 45 de la Ley n.º 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, establece que la persona con discapacidad tiene derecho a trabajar en igualdad de condiciones que las demás, en un trabajo libremente elegido o aceptado, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, y en condiciones de trabajo justas, seguras y saludables.

### **c) Los jubilados del Decreto Ley n.º 19990**

Como sabemos, los trabajadores jubilados no deben volver a realizar labores remuneradas; sin embargo, la Ley n.º 28678 autoriza a los pensionistas del régimen del Decreto Ley n.º 19990 a que, excepcionalmente, puedan percibir pensión y remuneración o retribución, cuando la suma de estos ingresos no supere el cincuenta por ciento (50 %) de la UIT vigente.

Por otra parte, la **capacidad civil** es la aptitud para ser sujeto de derechos y obligaciones; así, constituye una aptitud de la persona física para actuar por sí misma para establecer relaciones jurídicas.

La capacidad civil se regula por el artículo 3 del Código Civil, modificado por el artículo 1 del Decreto Legislativo n.º 1384 (Presidencia de la República, 2018), en los términos siguientes:

**Artículo 3. Capacidad jurídica**

Toda persona tiene capacidad jurídica para el goce y ejercicio de sus derechos.

La capacidad de ejercicio solo puede ser restringida por ley. Las personas con discapacidad tienen capacidad de ejercicio en igualdad de condiciones en todos los aspectos de la vida.

La capacidad civil puede ser de dos clases: capacidad de ejercicio plena y capacidad de ejercicio restringida.

La capacidad de ejercicio plena es regulada por el artículo 42 del Código Civil, modificado por el artículo 1 del Decreto Legislativo n.º 1384 (Presidencia de la República, 2018), en los términos siguientes:

**Artículo 42. Capacidad de ejercicio plena**

Toda persona mayor de dieciocho años tiene plena capacidad de ejercicio. Esto incluye a todas las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás y en todos los aspectos de la vida, independientemente de si usan o requieren ajustes razonables o apoyos para la manifestación de su voluntad.

Excepcionalmente, tienen plena capacidad de ejercicio los mayores de catorce años y menores de dieciocho años que contraigan matrimonio, o quienes ejercen la paternidad.

Podemos concluir que todas las personas que gozan de capacidad de ejercicio plena conforme al artículo 42 del Código Civil, modificado por Decreto Legislativo n.º 1384, están facultadas para celebrar un contrato de trabajo válido.

La capacidad de ejercicio restringida es regulada por el artículo 44 del Código Civil, modificado por el Decreto Legislativo n.º 1384 (Presidencia de la República, 2018), que ha derogado los incisos

2 y 3, así como agregado el inciso 9; en consecuencia, dicha norma ha quedado con el texto siguiente:

#### **Artículo 44. Capacidad de ejercicio restringida**

Tienen capacidad de ejercicio restringida:

1. Los mayores de dieciséis años y menores de dieciocho años de edad.
2. [Derogado].
3. [Derogado].
4. Los pródigos.
5. Los que incurren en mala gestión.
6. Los ebrios habituales.
7. Los toxicómanos.
8. Los que sufren pena que lleva anexa la interdicción civil.
9. Las personas que se encuentren en estado de coma, siempre que no hubiera designado un apoyo con anterioridad.

Podemos concluir que las personas con capacidad de ejercicio restringida pueden celebrar un contrato de trabajo que puede resultar anulable, por aplicación del inciso 1 del artículo 221 del Código Civil, modificado por el Decreto Legislativo n.º 1384, de ser el caso.

En cuanto a la incapacidad absoluta, el artículo 43 del Código Civil, modificado por el Decreto Legislativo n.º 1384 (Presidencia de la República, 2018), ha quedado con la redacción siguiente:

#### **Artículo 43. Incapacidad absoluta**

Son absolutamente incapaces:

1. Los menores de dieciséis años, salvo para aquellos actos determinados por la ley.
2. [Derogado].
3. Los sordomudos, los ciegosordos y los ciegomudos que no pueden expresar su voluntad de manera indubitable.

Podemos concluir que las personas que adolecen de incapacidad absoluta no pueden celebrar válidamente un contrato de trabajo por aplicación del inciso 1 del artículo 140 del Código Civil, modificado por el Decreto Legislativo n.º 1384.

### 3.1.2. Clases de trabajadores

Aunque, actualmente, las diferencias entre trabajadores tienden a desaparecer, tomando en cuenta las definiciones contempladas en nuestro ordenamiento positivo, podemos asumir la siguiente clasificación:

#### a) Empleados

Son aquellas personas que realizan labores donde predomina el trabajo intelectual, tales como los que realizan labores de administración, control, planeamiento, etc.

El VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral ha establecido, en su acuerdo II, lo siguiente:

#### **II. RÉGIMEN LABORAL DE LOS INSPECTORES MUNICIPALES DE TRANSPORTE**

El Pleno acordó por unanimidad:

Los inspectores municipales de transporte al servicio de las municipalidades deben ser considerados como empleados, ello debido a la naturaleza de las labores que realizan, por lo que deben estar sujetos al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo n.º 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y por la Ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil (Poder Judicial, 2018a).

#### b) Personal de dirección

Es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquel las funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial (primer párrafo del artículo 43 del TUOLPCL).

#### c) Trabajadores de confianza

Son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes

son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales (segundo párrafo del artículo 43 del TUOLPCL).

#### **d) Trabajadores obreros**

Son aquellos que realizan labores en las cuales predomina el esfuerzo físico, el contacto con las materias primas y con los instrumentos de producción.

El VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional ha establecido, en su acuerdo II, lo siguiente:

#### **II. CATEGORÍA LABORAL EN LA QUE SE DEBE ENMARCAR A LOS POLICÍAS MUNICIPALES Y AL PERSONAL DE SERENAZGO**

El Pleno acordó por unanimidad:

Los policías municipales y el personal de serenazgo al servicio de las municipalidades deben ser considerados como obreros. Ello debido a la naturaleza de las labores que realizan y en aplicación de los principios *pro homine* y progresividad. Es decir, deben estar sujetos al régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo n.º 728) (Poder Judicial, 2017b).

De otro lado, la Ley n.º 30889, publicada en el *Diario Oficial El Peruano* el 22 de diciembre de 2018, ha precisado que los obreros de los gobiernos regionales y locales se rigen por el régimen laboral de la actividad privada, regulado por el Decreto Legislativo n.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

#### **e) Trabajadores artistas**

Se considera artista intérprete o ejecutante a toda persona natural que representa o realiza una obra artística, con texto o sin él, utilizando su cuerpo o habilidades, con o sin instrumentos, que se exhiba al público resultando una interpretación y/o ejecución que puede ser difundida por cualquier medio de comunicación o fijada en soporte, creado o por crearse (artículo 2 de la Ley n.º 28131).

#### **f) Futbolistas profesionales**

Son personas que, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dedican voluntariamente a la práctica del fútbol por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club, a cambio de una remuneración (artículo 2 de la Ley n.º 26566).

#### **g) Trabajadores del hogar**

Son aquellas personas que realizan trabajo doméstico consistente en labores propias del desenvolvimiento del hogar y conservación de una casa habitación, siempre que no importen negocio o lucro económico directo para la persona empleadora o sus familiares. Dichas labores incluyen tareas domésticas, tales como limpieza, cocina, lavado, planchado, asistencia, mantenimiento, cuidado de niños, niñas y adolescentes, personas adultas mayores, personas enfermas, personas con discapacidad u otras personas dependientes del hogar, cuidando mascotas domésticas, cuidado del hogar, entre otras (artículo 3 de la Ley n.º 31047).

#### **h) Trabajadores de la industria pesquera del consumo humano directo**

Son aquellos que realizan servicios de naturaleza indeterminada, discontinua y atípica en las plantas conserveras, congeladoras, frescorrefrigeradas y curadoras de pescado (primer párrafo del artículo 1 de la Ley n.º 27979).

#### **i) Trabajadores portuarios**

Son las personas naturales que, bajo relación de subordinación al empleador portuario, realizan un servicio específico destinado a la ejecución de labores propias del trabajo portuario, tales como: estibador, tarjador, winchero, gruero, portalonero, levantador de costado de nave y/o las demás especialidades que según las particularidades de cada puerto establezca el reglamento de la Ley (artículo 3 de la Ley n.º 27866).

### **j) Trabajadores adolescentes**

Se consideran adolescentes a aquellas personas que contando entre los doce (12) años y los dieciocho (18) trabajan de forma dependiente o por cuenta ajena.

### **k) Trabajadores agrarios**

Son aquellos que trabajan al servicio de personas naturales o jurídicas que desarrollan cultivos y/o crianzas, o que laboran para personas naturales o jurídicas que realizan actividad agroindustrial, siempre que utilicen principalmente productos agropecuarios fuera de la provincia de Lima y la Provincia Constitucional del Callao. No se comprende a los trabajadores que laboran en actividades agroindustriales relacionadas con trigo, tabaco, semillas oleaginosas, aceites y cerveza; tampoco se considera a los trabajadores de áreas administrativas y soporte técnico de las empresas a quienes se les aplica el régimen laboral común (Ley n.º 31110).

### **l) Trabajadores acuícolas**

Son aquellos que prestan servicios personales, subordinados y remunerados para personas naturales o jurídicas que desarrollen actividades acuícolas. Gozan de los mismos derechos laborales y de seguridad social que los trabajadores agrarios (Decreto Legislativo n.º 1195).

### **m) Teletrabajadores**

Son aquellos que prestan servicios en un lugar diferente del local del empleador, lo que permite que desarrollen sus labores de una manera no presencial, utilizando, sobre todo, los medios informáticos y demás formas avanzadas de telecomunicaciones (Ley n.º 30036 y Decreto Supremo n.º 017-2015-TR).

### **n) Trabajadores pesqueros**

Son aquellos que se obligan a prestar servicios para un armador, a cambio de una remuneración. Realizan faenas de pesca, y en las épocas de suspensión oficial de esta actividad, otros trabajos que señale el

armador o empresa, relacionados con la respectiva embarcación (Decreto Supremo n.º 009-75-TR).

#### **o) Trabajadores de construcción civil**

Son aquellos que prestan trabajo de manera temporal o eventual al servicio de una persona natural o jurídica que realiza actividades de construcción civil dentro de la definición establecida en la categoría F de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU, Revisión 4) de Naciones Unidas (2009).

Debemos resaltar que los trabajadores que sean contratados por empresas constructoras de inversión limitada, a que se refiere el Decreto Legislativo n.º 727, no se encuentran sujetos al régimen laboral de construcción civil.

#### **p) Trabajadores remotos**

Son aquellos que prestan servicios subordinados y remunerados en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario como consecuencia de la emergencia sanitaria declarada por la COVID-19, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita (artículo 16 del Decreto de Urgencia n.º 026-2020).

#### **q) Trabajadores porteadores**

Son aquellos que prestan servicios personales de carga bajo contrato de trabajo en la modalidad de servicio específico. La relación laboral que establece con uno o más empleadores está sujeta a las normas que establece la Ley n.º 27607 y su Reglamento, el Decreto Supremo n.º 010-2002-TR.

#### **r) Otros trabajadores sujetos a regímenes especiales**

En nuestra frondosa y caótica legislación laboral, existe un numeroso sector de trabajadores sujetos a contratos de trabajo específicos, basados, sobre todo, en normas legales muy antiguas y que muchos de sus derechos se derivan de convenios colectivos; entre esta clase de

trabajadores, cabe mencionar a los obreros textiles, obreros destajeros, obreros panaderos, obreros peluqueros, marinos mercantes, entre otros.

### 3.1.3. Deberes del trabajador

Las obligaciones del trabajador se derivan de la condición de subordinación jurídica en que debe prestar sus servicios. Las más importantes son las siguientes:

- a) Prestar personalmente sus servicios.
- b) Poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo durante la jornada laboral.
- c) Obedecer las órdenes del empleador, siempre que sean lícitas y posibles de ejecutar.
- d) Guardar confidencialidad de la información que conozca en ejercicio de sus labores.
- e) Actuar de buena fe en todo su desempeño laboral.
- f) Cumplir con las normas legales en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como los reglamentos y directivas que emita el empleador al respecto.

El incumplimiento por el trabajador de sus obligaciones faculta al empleador para que, en uso del poder disciplinario con que cuenta, le imponga sanciones que pueden llegar hasta el despido, si cometiera una falta grave prevista en el artículo 25 del TUOLPCL (Presidencia de la República, 1997).

## 3.2. El empleador

El empleador es la persona natural o jurídica, patrimonio autónomo, entidad asociativa, con o sin fines de lucro y de naturaleza privada o pública, a favor de quien el trabajador pone a disposición su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración.

Si el empleador es una persona natural, deberá tener capacidad de ejercicio; si fuere una persona jurídica, deberá estar constituida e inscrita en los registros correspondientes conforme a la normatividad que le resulte aplicable.

El empleador tiene obligaciones de carácter administrativo frente a las autoridades competentes y de carácter laboral frente a sus trabajadores.

### **3.2.1. Obligaciones de registro**

El Decreto Supremo n.º 3 D. T. de agosto de 1956 organizó en la entonces Dirección General de Trabajo el registro nacional de centros de trabajo, que debía reunir todos los datos concernientes a la actividad general de las empresas y la relación de su personal directivo, con sus empleados y obreros.

Actualmente, las empresas, por el solo mérito de su inscripción en el Registro Único de Contribuyentes (RUC) que otorga la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (Sunat), salvo que disposiciones legales expresas dispongan lo contrario, obtendrán en forma automática su registro en los ministerios competentes, así como las autorizaciones y permisos o licencias sectoriales necesarias para iniciar sus actividades (artículo 3 de la Ley n.º 26935).

#### **a) Registro de empresas y entidades que realizan actividades de intermediación laboral**

Las empresas que realizan actividades de intermediación laboral deben inscribirse obligatoriamente en el registro creado por la Ley n.º 27626 a cargo de la Autoridad Administrativa de Trabajo del lugar donde las entidades tengan señalado su domicilio. La inscripción debe realizarse ante la Autoridad Administrativa de Trabajo de la localidad donde se encuentre la sede principal de la entidad (artículo 8 del Decreto Supremo n.º 003-2002-TR).

## **b) Registro de empresas y entidades que realizan actividades de tercerización laboral**

Las empresas que realizan actividades de tercerización laboral deben inscribirse, obligatoriamente, en el registro creado por la Ley n.º 29245 a cargo de la Autoridad Administrativa de Trabajo del lugar donde desarrollan labores, como requisito indispensable para el inicio y desarrollo de sus actividades.

Para efectos de esta inscripción, el plazo es de treinta (30) días hábiles, contados a partir de la fecha de su constitución, quedando sujeta la vigencia de esta autorización a la subsistencia de su registro (artículo 8 de la Ley n.º 29245).

La Corte Suprema de Justicia de la República, al resolver la Casación Laboral n.º 11312-2016-Junín, del 11 de octubre de 2018, ha establecido que la no inscripción en el Registro Nacional de Empresas Tercerizadoras no es causal para que los contratos se desnaturalicen; no obstante, ello se produciría siempre y cuando se reúnan los requisitos establecidos en el artículo 5 del Decreto Supremo n.º 006-2008-TR.

## **c) Registro de micro y pequeñas empresas**

Las micro y pequeñas empresas deben registrarse en el Remype a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Se considera microempresa a aquella que emplea entre 1 y 10 trabajadores y sus ventas anuales llegan hasta el monto máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).

Se considera pequeña empresa a aquella que emplea entre 1 y 100 trabajadores y cuyas ventas anuales no sobrepasan el monto de 1700 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).

## **d) Registro de empresas contratistas mineras**

De conformidad con el artículo 4 del Decreto Supremo n.º 005-2008-EM, para el inicio de sus actividades las empresas contratistas mineras deberán contar previamente con la inscripción expedida

mediante resolución directoral de la Dirección General de Minería del Ministerio de Energía y Minas, sin cuyo requisito los trabajadores serán imputados a la empresa titular de la concesión donde operan.

### 3.2.2. El grupo de empresas como empleador

En cuanto a lo que debe entenderse por grupo de empresas, Arce (2008, p. 113) nos dice lo siguiente:

El grupo de empresas no es otra cosa que varias empresas, jurídicamente independientes, sometidas a una estrategia general común. Esto es, la interrelación de unidades empresariales autónomas [sic] en torno a una dirección unitaria. Si se quiere, en oposición a la estructura empresarial simple, se trata de un centro múltiple de actividades empresariales. Hay pluralidad de actividades empresariales, a diferencia de la empresa tradicional cuya actividad es siempre única.

En algunas ocasiones el grupo podrá conformarse por subordinación y en otras por coordinación. En el primer tipo, las empresas que forman el grupo obedecen a una empresa matriz que personifica la dirección unitaria. No hay poder de negociación de aquellas sobre las directivas emanadas de esta última. En cambio, en el segundo tipo, las empresas que conforman el grupo no se someten al designio de ninguna de las otras empresas. Todas negocian conjuntamente las decisiones de la dirección unitaria. Resulta imprescindible, por eso, poner el acento en la pluralidad de empresas más que en la pluralidad jurídica, dado que esta última bien puede encubrir supuestos grupos ficticios o fraudulentos. En el caso de estos falsos grupos, lo que se busca es fragmentar arbitrariamente en distintas personas jurídicas lo que en verdad es una única actividad empresarial. De ahí que, el requisito de la personalidad jurídica de las empresas que conforman la agrupación, es un requisito que por ser formal resulta necesario, aunque no suficiente para determinar la presencia de un grupo de empresas.

El derecho positivo de nuestro país aún no tiene una regulación expresa del grupo de empresas como empleador; sin embargo, tenemos algunos casos concretos en que las ejecutorias de la Corte Suprema de Justicia de la República han establecido la responsabilidad solidaria de los grupos de empresas, como pasaremos a ver a continuación.

### **i) Casación Laboral n.º 10759-2014-Lima del 9 de marzo de 2015**

Se trató del caso de un trabajador que, bajo un fraudulento contrato de locación de servicios, que en realidad era un contrato de trabajo, prestó servicios indistintamente para las empresas de un grupo económico, por lo que correspondió al grupo de empresas abonar solidariamente el pago de beneficios sociales al actor, a pesar de que cada empresa tenía personalidad jurídica propia y autonomía de funcionamiento.

### **ii) Casación Laboral n.º 4871-2015-Lima del 29 de marzo de 2016**

Se trató del caso de un accidente de trabajo en que se determinó que existía solidaridad en las obligaciones laborales, no solo cuando se configuren los supuestos previstos en el artículo 1183 del Código Civil, sino, además, en los casos en que exista vinculación económica o se evidencie la existencia de fraude con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores.

### **3.2.3. Deberes del empleador**

El empleador frente al trabajador tiene numerosas obligaciones. Las más importantes son las siguientes:

- a) Abonar la remuneración al trabajador en el monto pactado y nunca por debajo de la remuneración mínima vital.
- b) Cumplir con las obligaciones que tenga con el trabajador derivadas del contrato de trabajo o de convenios colectivos.
- c) Garantizar la seguridad y salud de los trabajadores dentro del ámbito de la relación laboral.
- d) Respetar el vínculo laboral, salvo los casos que, por vencimiento de contrato o por causa justa, corresponda darlo por terminado.
- e) Respetar los derechos constitucionales del trabajador, así como su dignidad en el trabajo.
- f) Cumplir las normas legales en materia de relaciones laborales y de seguridad social.

El incumplimiento por parte del empleador de sus obligaciones puede originar que la Autoridad Administrativa de Trabajo le imponga sanciones de multa.

Actualmente, de acuerdo con el Título IV de la Ley n.º 28806, Ley General de Inspección del Trabajo; el Título III del Decreto Supremo n.º 019-2006-TR, y la Ley n.º 29981, la Sunafil es el órgano administrativo del Estado encargado de supervisar, vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y contractuales en el orden sociolaboral, así como de imponer las sanciones respectivas por la infracción de dicho orden.

## 4. ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

Los elementos del contrato son aquellos presupuestos indispensables para que este exista.

En la doctrina encontramos diversas formas de clasificar los elementos de los contratos, la mayoría de ellas aplicables a los contratos civiles; sin embargo, nosotros, para efectos del derecho del trabajo, estableceremos como elementos del contrato de trabajo los siguientes: elementos generales, elementos esenciales y complementarios.

### 4.1. Elementos generales

Son aquellos que deben estar presentes en todo tipo de contratos, cualquiera sea su naturaleza, pues su ausencia no permite que el contrato exista.

Estos elementos comunes son el consentimiento, el objeto y la forma.

#### a) El consentimiento

Es la manifestación de voluntad de las partes que exteriorizan su intención interna de contratar, creando, modificando o extinguiendo obligaciones.

Respecto a la manifestación de voluntad, el artículo 141 del Código Civil, modificado por el Decreto Legislativo n.º 1384 (Presidencia de la República, 2018), legisla lo siguiente:

#### **Artículo 141. Manifestación de voluntad**

La manifestación de voluntad puede ser expresa o tácita. Es expresa cuando se realiza en forma oral, escrita, a través de cualquier medio directo, manual mecánico, digital, electrónico, mediante la lengua de señas o algún medio alternativo de comunicación, incluyendo el uso de ajustes razonables o de los apoyos requeridos por la persona.

Es tácita cuando la voluntad se infiere indubitablemente de una actitud o conductas reiteradas en la historia de vida que revelan su existencia.

No puede considerarse que existe manifestación tácita cuando la ley exige declaración expresa o cuando el agente formula reserva o declaración en contrario.

En el contrato de trabajo, el consentimiento se forma de la confluencia de dos voluntades: la del trabajador de brindar sus servicios y la del empleador de abonarle una remuneración. Constituye un vínculo que une la voluntad de las partes, el cual no puede faltar, tanto más si tenemos en cuenta que los intereses de ambas partes son contrapuestos.

En el contrato de trabajo el consentimiento debe ser libre; si no, no existirá contrato. El consentimiento puede manifestarse en forma expresa o tácita; así, cuando es expresa, se puede efectuar de manera verbal, escrita o utilizando las nuevas tecnologías de las comunicaciones; cuando es tácita, se infiere de conductas o comportamientos de las partes.

La manifestación de voluntad expresa de celebrar un contrato de trabajo puede ser verbal en el caso de los contratos a plazo indeterminado, para los cuales la ley no exige forma escrita pudiendo ser verbales; por otra parte, será escrita en el caso de los contratos sujetos a modalidad o ciertos contratos de regímenes especiales, en los cuales la ley exige dicha formalidad.

También podrán utilizarse las tecnologías de la información y las comunicaciones, tal como ocurre en el caso del trabajo remoto, en el cual el empleador, mediante una comunicación cursada a través de soportes digitales, tales como el correo electrónico institucional o corporativo, aplicaciones de mensajería instantánea, redes sociales o análogos, puede comunicar al trabajador modificaciones en el contrato de trabajo, respecto de la forma de prestar sus servicios, pues así lo permite el artículo 5 del Decreto Supremo n.º 010-2020-TR.

No es concebible que el contrato de trabajo pueda carecer de la aceptación, sobre todo por parte del trabajador, pues el literal b) del inciso 24 del artículo 2 de la Constitución prohíbe la esclavitud y la trata de seres humanos; igualmente, el cuarto párrafo del artículo 23 de la misma carta magna establece, textualmente, que: «Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento».

De presentarse una situación en que el trabajador fuera obligado a prestar sus servicios sin retribución o sin su libre consentimiento, estaríamos frente a un caso de trabajo forzoso.

En nuestro ordenamiento jurídico, el trabajo forzoso se encuentra sancionado como delito en el artículo 168-B del Código Penal, modificado por la Ley n.º 30924, publicada en el *Diario Oficial El Peruano* el 29 de marzo de 2019.

También debe tenerse en cuenta que en la celebración de un contrato de trabajo de cualquier tipo o modalidad, nunca se aceptará como válida alguna manifestación de voluntad que implique renuncia a derechos reconocidos por la Constitución y la ley, por contravenir el inciso 2 del artículo 26 de la Constitución Política del Perú.

## **b) El objeto**

En la doctrina se discute si el objeto del contrato es la promesa de laborar o la actividad ejecutada, es decir, la prestación.

Según Martín et al. (2008, p. 485), el objeto del contrato de trabajo está constituido «[...] por el servicio que el trabajador se compromete a prestar y por el salario en cuanto precio del trabajo prestado».

Por su parte, Gómez (2016, p. 313) nos dice:

El objeto del contrato lo brindan la prestación personal del trabajo subordinado a cargo del trabajador, siempre que sea lícito, y la retribución que, por el trabajo, efectúa el empleador por ser este contrato sinalagmático y oneroso por antonomasia: el objeto del contrato de trabajo es, en sustancia, la prestación del servicio a cambio de una remuneración.

Para Rendón (2000, p. 38), «el objeto del contrato de trabajo consiste, para una de las partes, en el trabajador, en la entrega de su fuerza o capacidad de trabajo que se empleará en el trabajo; y para la otra, en el empleador, en el pago de la remuneración, obligación que tiene el carácter de contraprestación».

Por nuestro lado, opinamos que el objeto del contrato de trabajo por parte del trabajador es la prestación personal lícita y posible jurídicamente de toda clase de servicios, siempre que estos no atenten contra las normas de orden público, las buenas costumbres o cualquier norma de carácter imperativo; mientras que por parte del empleador, el objeto será el pago de la remuneración y el cumplimiento de lo dispuesto por las normas laborales de carácter legal o convencional.

Finalmente, la doctrina y la legislación son pacíficas en aceptar que si el objeto del contrato no se ejecuta por causa atribuible a la voluntad del empleador, este último sigue obligado al pago de la remuneración por los días en que no se ha podido ejecutar el contrato de trabajo.

### **c) La forma**

En un sentido amplio, la forma es la manera como se exterioriza la voluntad de las partes para que pueda tener trascendencia en el mundo del derecho. Así, el contrato no podrá existir válidamente si

las partes no exteriorizan de manera verbal, escrita o tácita su conformidad con el perfeccionamiento de este.

En un sentido estricto, la forma es un medio concreto y determinado mediante el cual las partes exteriorizan su voluntad de celebrar un contrato. Esto no significa que la forma prime sobre el consentimiento, sino que, en ciertos contratos, además de cumplirse los requisitos exigidos para la validez de cualquier tipo de contrato, deberá cumplirse, adicionalmente, con la forma exigida por la ley bajo sanción de nulidad.

En el ámbito del derecho del trabajo tenemos que, de conformidad con el artículo 4 del TUOLPCL, la forma en los contratos de trabajo puede ser verbal o escrita. Será verbal o escrita en los contratos a plazo indeterminado, mientras que, necesariamente, será escrita en los contratos a tiempo parcial, los contratos sujetos a modalidad y los contratos especiales en que así lo exija la ley.

En nuestro país, los principales contratos de trabajo que se celebran de manera escrita son los siguientes:

- i) Contrato a tiempo parcial (último párrafo del artículo 4 del TUOLPCL).
- ii) Contrato sujeto a modalidad (Título II del TUOLPCL).
- iii) Contrato de trabajo a domicilio (artículo 96 del TUOLPCL).
- iv) Contrato de trabajo de extranjeros (artículo 5 del Decreto Legislativo n.º 689).
- v) Contrato de trabajo de futbolistas profesionales (artículo 5 de la Ley n.º 26566).
- vi) Contrato de trabajo para empresas de exportación no tradicional (artículo 32 del Decreto Ley n.º 22342).
- vii) Contrato de trabajo de acuicultores (Cuarta Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Legislativo n.º 1195).
- viii) Contrato de trabajo de artistas (artículo 40 de la Ley n.º 28131).

- ix) Contrato de teletrabajo (artículo 1 del Decreto Supremo n.º 017-2015-TR).
- x) Contrato de trabajo doméstico (artículo 5 de la Ley n.º 31047).

De otro lado, el Decreto Legislativo n.º 1246 ha suprimido la obligación de registro ante la Autoridad Administrativa de Trabajo de los contratos sujetos a modalidad, estableciendo en su lugar que dicha autoridad podrá ordenar la verificación de los requisitos formales de estos contratos, a efectos de verificar si existe simulación o fraude, sin perjuicio de la multa que se puede imponer al empleador por el incumplimiento en el que se ha incurrido.

## 4.2. Elementos esenciales

Son aquellos indispensables para la existencia del contrato de trabajo como tal, y que permiten diferenciarlo de contratos de distinta naturaleza. La doctrina admite mayoritariamente que estos elementos son la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación.

La Corte Suprema de Justicia de la República, al resolver, con fecha 2 de marzo de 1999, la Casación n.º 1581-97-Lima, sostuvo respecto de los elementos del contrato de trabajo lo siguiente:

El contrato de trabajo supone la existencia de una relación jurídica que se caracteriza por la presencia de tres elementos substanciales, cuales son: la prestación personal del servicio, la dependencia o subordinación del trabajador al empleador y el pago de una remuneración periódica, destacando el segundo elemento que es el que lo diferencia sobre todo de los contratos civiles de prestación de servicios y el contrato comercial de comisión mercantil (Poder Judicial, 1999).

### a) Prestación personal del servicio

Por el contrato de trabajo, el trabajador se compromete a prestar sus servicios al empleador por sí mismo, no cabe la posibilidad de que

pueda subcontratar total o parcialmente su labor o que designe a un tercero para que lo reemplace en la ejecución del contrato, aun cuando este último tuviese sus mismas o mejores calidades técnicas o profesionales.

En efecto, la obligación asumida por el trabajador es personalísima, y es el único deudor de la prestación de trabajo.

Si por cualquier circunstancia el trabajador tuviere que ser sustituido en sus funciones por otra persona, esta tendrá una nueva relación laboral y no podrá considerarse que su labor constituya una continuación del vínculo contractual que tuvo el servidor a quien reemplaza.

Sobre la prestación personal de los servicios, el artículo 5 del TUOLPCL legisla lo siguiente:

Artículo 5.- Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores (Presidencia de la República, 1997).

Nuestra legislación no reconoce relación laboral alguna, salvo pacto en contrario, cuando exista prestación personal de servicios por parte de parientes consanguíneos hasta el segundo grado, para el titular o propietario persona natural, conduzca o no el negocio personalmente. Tampoco genera relación laboral la prestación de servicios del cónyuge (Segunda Disposición Complementaria, Transitoria y Derogatoria del TUOLPCL).

## **b) La remuneración**

La remuneración, conocida también como salario, es todo pago en dinero o, excepcionalmente, en especies, que percibe el trabajador por los servicios efectivamente prestados al empleador o por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del mismo.

La remuneración es un elemento esencial del contrato de trabajo, pues resulta inadmisibles una relación sin que exista, más aún si tenemos en cuenta que, de acuerdo con el cuarto párrafo del artículo 23 de nuestra carta constitucional: «Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento».

Sobre la remuneración, el artículo 6 del TUOLPCL, modificado por la Ley n.º 28051, legisla lo siguiente:

Artículo 6.- 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. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efectos de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social, así como para ningún derecho o beneficio laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro directo (Congreso de la República, 2003b).

Sobre el concepto de remuneración, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, al resolver la Casación Laboral n.º 16514-2016-Lima, de fecha 13 de enero de 2017, ha señalado lo siguiente:

Noveno: Concepto de remuneración.

Previo análisis de las causales declaradas procedentes, debemos señalar que la remuneración es todo pago en dinero o excepcionalmente en especie, que percibe el trabajador por los servicios efectivamente prestados al empleador o por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del mismo. El concepto de remuneración comprende no solo la remuneración ordinaria sino todo otro pago cualquiera que se otorgue cualquiera sea su forma o denominación que se le dé, salvo que por norma expresa se le niegue tal calidad (Poder Judicial, 2017a).

El artículo 24 de nuestra Constitución Política ha consagrado el derecho de todo trabajador a percibir una remuneración equitativa y suficiente que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. Por consiguiente, la remuneración como retribución que recibe el trabajador, en virtud del trabajo o servicio realizado para un empleador, debe ser entendida como un derecho fundamental. Además de adquirir una naturaleza alimentaria, tiene una estrecha relación con el derecho a la vida, acorde con el principio-derecho a la igualdad y la dignidad. Como consecuencia de este derecho, se puede adquirir una pensión con base en los aportes y contribuciones a la seguridad social, servir de cálculo para efectos de beneficios sociales como vacaciones, compensación por tiempo de servicios, indemnización por vacaciones truncas o, en su caso, ser calculable para la indemnización por despido arbitrario y otros beneficios sociales.

En cuanto a los conceptos que conforman la remuneración, el artículo 1 del Convenio n.º 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1951), relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, debidamente ratificado y suscrito por el Perú, ha señalado que la remuneración «comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último». Esta noción refleja una concepción totalizadora de la remuneración establecida en la Constitución.

La remuneración que perciba el trabajador no podrá ser inferior a la mínima establecida por norma legal. Al respecto, el tercer párrafo del artículo 24 de la Constitución del Estado legisla lo siguiente: «Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con la participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores».

### **c) La subordinación**

La subordinación es el elemento esencial más importante del contrato de trabajo, pues su ausencia origina que este no se configure.

La subordinación está relacionada con el deber que tiene el trabajador de poner a disposición de su empleador su fuerza de trabajo para ser dirigida por este en los términos acordados conforme a la ley, convenio colectivo o costumbre.

Debe quedar claro que la subordinación a la que está sometido el trabajador es de orden jurídico, constituyendo un poder de disposición sobre la fuerza de trabajo del servidor, pero no sobre su persona, debiendo efectuarse esta disposición solamente para atender las necesidades, objetivos y funcionamiento del centro de trabajo.

Sobre la subordinación, el artículo 9 del TUOLPCL legisla lo siguiente:

Artículo 9.- 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.

El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo (Presidencia de la República, 1997).

La subordinación permite ejercer al empleador el poder de dirección, por el cual está facultado para organizar el trabajo de acuerdo con las necesidades de la empresa, tan es así que puede modificar la forma como se realicen las labores, pero sin incurrir en una actitud que constituya abuso del derecho.

Es de resaltar que el hecho de que los servicios sean prestados de manera subordinada no implica siempre que el patrono tenga que indicar al trabajador cómo deben ejecutarse las labores, pero sí resulta indispensable que le precise cuáles son estas.

Por lo general, tratándose de trabajadores de menor jerarquía las órdenes son muy específicas; pero en el caso de trabajadores de dirección o de confianza, las órdenes o directivas del empleador suelen ser de carácter genérico.

La subordinación concede también al empleador poder disciplinario sobre el trabajador, lo que resulta razonable, pues sin ello no podría desarrollar su actividad empresarial ni ejercer su poder de dirección; sin embargo, el poder disciplinario patronal no es ilimitado, sino que debe ser ejercido con razonabilidad, caso contrario, el trabajador podrá cuestionar ante la autoridad competente su uso desmedido y/o abusivo. Además, todo procedimiento de sanción debe efectuarse respetando el debido proceso.

La Corte Suprema de Justicia de la República, al resolver, con fecha 7 de octubre de 2015, la Casación Laboral n.º 7145-2014-Arequipa, ha sostenido que se debe tener en cuenta que la potestad disciplinaria del empleador es una facultad discrecional; por ello, el resultado de una sanción en el procedimiento de despido debe ser consecuencia de que se respeten las garantías formales del mismo.

Creemos que el ejercicio del poder disciplinario del empleador tiene que sujetarse a las reglas del debido proceso, aun cuando la parte patronal sea una entidad privada, pues este criterio ya ha sido adoptado por el Tribunal Constitucional en el fundamento 13 de su sentencia del 16 de enero de 2012, recaída en el Expediente n.º 04944-2011-PA/TC.

En consecuencia, los poderes del empleador no son ilimitados. Así, el Decreto Supremo n.º 013-2006-TR, por la vía reglamentaria, ha realizado las precisiones siguientes al artículo 9 del TUOLPCL:

## **Artículo 2. Precisión normativa**

Precítese que el artículo 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, no puede ser interpretado en el sentido que permita al empleador modificar unilateralmente el contenido de convenios colectivos previamente pactados, u obligar a negociarlos nuevamente, o afectar de cualquier otra manera la libertad sindical (Presidencia de la República, 2006a).

### **4.3. Elementos complementarios**

Son aquellos cuya presencia no se requiera para la validez o existencia del contrato de trabajo, pero que ayudan a diferenciar entre unos contratos de trabajo y otros de la misma naturaleza.

Estos elementos son la duración de la relación laboral, duración de la jornada de trabajo, el número de empleos y el lugar de trabajo.

Los elementos complementarios contribuyen a determinar la laboralidad de una relación o son requisitos para el disfrute de determinados beneficios laborales. En el primer caso, contribuyen a calificar una relación como de carácter laboral, cuando alguno de los elementos esenciales no se acredita con plenitud. En el segundo caso, el goce de ciertos beneficios está condicionado a la presencia de determinado elemento típico.

## **5. DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

La duración es el tiempo durante el cual se ejecutará el contrato de trabajo. El contrato de trabajo puede celebrarse libremente a plazo indeterminado, sin fecha de terminación, o sujeto a un plazo preestablecido, todo lo cual dependerá del tipo de servicios que se pretenda contratar, como es el caso de los contratos sujetos a modalidad, en los cuales se prevé de antemano su duración.

De acuerdo con el TUOLPCL, los plazos máximos de duración de los contratos sujetos a modalidad son los siguientes:

- Contrato por inicio de actividad: su duración máxima es de tres años (TUOLPCL, artículo 57).
- Contrato por necesidades del mercado: su duración máxima es de cinco años (TUOLPCL, artículo 58).
- Contrato por reconversión empresarial: su duración máxima es de dos años (TUOLPCL, artículo 59).
- Contrato ocasional: su duración máxima será de seis meses al año (TUOLPCL, artículo 60).
- Contrato de suplencia: su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias, no pudiendo exceder de cinco años (TUOLPCL, artículos 61 y 74).
- Contrato de emergencia: su duración será la de la emergencia, no pudiendo exceder de cinco años (TUOLPCL, artículos 62 y 74).
- Contrato para obra determinada o servicio específico: su duración será la que resulte necesaria, sin exceder de cinco años (TUOLPCL, artículos 63 y 74).
- Contrato intermitente: carece de plazo máximo y no le resulta aplicable el tiempo límite de duración de cinco años (Cas. Lab. n.º 13816-2017-Del Santa del 28 de noviembre de 2019 y sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 13 de julio de 2011 recaída en el Expediente n.º 01209-2011-PA/TC) (TUOLPCL, artículo 64).
- Contrato de temporada: carece de plazo máximo, pues se sujeta a la duración de la temporada y no le alcanza el plazo máximo de cinco años, pues si el trabajador fuera contratado por dos temporadas consecutivas o tres alternativas, tendrá derecho a ser recontratado en las temporadas siguientes (TUOLPCL, artículos 67 y 68).

## 6. DIFERENCIA CON OTROS CONTRATOS

Existen otros contratos que guardan cierta similitud con el contrato de trabajo, entre los que resulta necesario establecer las diferencias.

### a) Contrato de locación de servicios

Según el artículo 1764 del Código Civil, en esta clase de contrato, el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución.

La diferencia fundamental entre el contrato de locación de servicios y el de trabajo es la ausencia de subordinación.

### b) Contrato de mandato

Según el artículo 1790 del Código Civil, por el mandato, el mandatario se obliga a realizar uno o más actos jurídicos por cuenta y en interés del mandante.

La diferencia principal entre el contrato de trabajo y el contrato de mandato radica en que, si bien, en el primero, el trabajador puede realizar ciertos actos por cuenta de su empleador, no es este el objeto principal del contrato; por el contrario, en el mandato, el objeto del contrato es que el mandatario realice actos jurídicos en representación de su mandante, los que no solo comprenden los encargados por el contrato, sino también todos aquellos otros necesarios para su cumplimiento, tal como se prevé en el artículo 1792 del Código Civil.

### c) Contrato de obra

Según el artículo 1771 del Código Civil, por el contrato de obra, el contratista se obliga a hacer una obra determinada y el comitente a pagarle una retribución.

La diferencia principal entre el contrato de trabajo y el contrato de obra está en la autonomía que tiene el contratista para ejecutar sus servicios con independencia, respetando las características pedidas

por el comitente respecto de la obra contratada, y aplicando los conocimientos de la ciencia, arte u oficio que posee.

## 7. NULIDAD DEL CONTRATO DE TRABAJO

Al ser todo contrato de trabajo un acto jurídico, su nulidad se producirá cuando se presente alguna de las causales de nulidad del acto jurídico previstas en el artículo 219 del Código Civil, modificado por el Decreto Legislativo n.º 1384 (Presidencia de la República, 2018), cuyo texto actualizado ha quedado redactado en la forma siguiente:

### **Artículo 219. Causales de nulidad**

El acto jurídico es nulo:

1. Cuando falte la manifestación de voluntad del agente.
2. [Derogado].
3. Cuando su objeto sea física o jurídicamente imposible o cuando sea indeterminado.
4. Cuando su fin sea ilícito.
5. Cuando adolezca de simulación absoluta.
6. Cuando no revista la forma prescrita bajo sanción de nulidad.
7. Cuando la ley lo declara nulo.
8. En el caso del artículo V del Título Preliminar, salvo que la ley establezca sanción diversa.

La nulidad de un contrato de trabajo debe ser analizada en tres momentos: antes del inicio de la prestación de servicios, durante la prestación de servicios y después de terminada la prestación de servicios.

Si no se ha iniciado la prestación de los servicios, la nulidad impide el nacimiento del vínculo laboral; por tanto, ni el trabajador tendrá la obligación de prestar sus servicios ni el empleador estará obligado a pagarle remuneración alguna.

Si la prestación de los servicios ya se ha iniciado, la nulidad opera *ex nunc*, en la que su efecto es disolver el vínculo laboral a futuro sin producir efectos retroactivos en perjuicio del trabajador.

Si la prestación de los servicios ya ha concluido, el empleador no podrá invocar la nulidad del contrato para sustraerse al cumplimiento de obligaciones que se generaron a favor del trabajador; así, por ejemplo, si le adeuda remuneraciones, gratificaciones u otros beneficios sociales, deberá cancelarlos, aun cuando se originaron en un acto jurídico viciado de nulidad.

## 8. CARACTERES DEL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo presenta los caracteres siguientes:

- Es **principal**, porque es un contrato con características propias, que existe por sí mismo sin necesidad de ninguna otra convención.
- Es **bilateral**, porque participan dos partes, el empleador y el trabajador, cada una de las cuales asume obligaciones recíprocas respecto de la otra: el trabajador, a prestar el servicio; y el empleador, a pagar la remuneración.
- Es **consensual**, porque se perfecciona con la simple exteriorización de la voluntad positiva de las partes, que puede ser verbal, escrita o incluso tácita.
- Es **oneroso**, porque grava a cada una de las partes con prestaciones que implican una ventaja para la otra. El trabajador percibe una remuneración que le paga su empleador y este a la vez se beneficia con la fuerza de trabajo que el primero pone a su disposición.
- Es de **tracto sucesivo**, porque la ejecución de las prestaciones no se produce en un solo instante, sino a través del tiempo con carácter permanente.
- Es **conmutativo**, porque cada parte conoce de antemano las prestaciones que debe cumplir y las que debe recibir.
- Es **no formal**, porque en principio no se exige ninguna formalidad especial para que tenga validez, pudiendo celebrarse de manera

verbal o escrita. Se debe resaltar que incluso en los casos en que la ley exige forma escrita, el no cumplimiento de este requisito no acarrea su nulidad, sino que produce otros efectos jurídicos distintos a los originalmente atribuidos. Por ejemplo, un contrato sujeto a modalidad que no se celebra por escrito se desnaturaliza convirtiéndose en uno de naturaleza indeterminada, pero no deja de tener validez ni producir efectos jurídicos.

## 9. INFRACCIONES ADMINISTRATIVAS RELACIONADAS CON EL CONTRATO DE TRABAJO

El Estado, en cumplimiento de su función de velar por la adecuada observancia de la normativa laboral, ha establecido sanciones de carácter administrativo para los empleadores que incumplan con sus obligaciones derivadas del contrato de trabajo.

Así, según el artículo 24 del Decreto Supremo n.º 019-2006-TR, Reglamento de la Ley de Inspección del Trabajo, modificado por el Decreto Supremo n.º 019-2007-TR, constituyen **infracciones graves** en materia de relaciones laborales, respecto del contrato de trabajo, las siguientes:

24.4 No pagar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto, incluidos los establecidos convenios colectivos, laudos arbitrales, así como la reducción de los mismos en fraude a la ley (Presidencia de la República, 2007).

24.8 Modificación unilateral por el empleador del contrato y las condiciones de trabajo, en los casos que no se encuentre facultado para ello (Presidencia de la República, 2006b).

Y según el artículo 25 del Decreto Supremo n.º 019-2006-TR antes citado, constituyen **infracciones muy graves** relacionadas con el contrato de trabajo:

25.1 No pagar la remuneración mínima correspondiente.

[...]

25.5 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la contratación a plazo determinado, cualquiera sea la denominación de los contratos, su desnaturalización, su uso fraudulento, y su uso para violar el principio de no discriminación.

[...]

25.7 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el trabajo de los niños, niñas y adolescentes menores de 18 años de edad en relación de dependencia, incluyendo aquellas actividades que se realicen por debajo de las edades mínimas permitidas para la admisión en el empleo, que afecten su salud o desarrollo físico, mental emocional, moral, social y su proceso educativo. En especial, aquellos que no cuentan con autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajos o actividades consideradas como peligrosos y aquellos que deriven en el trabajo forzoso y trata de personas con fines de explotación laboral (Presidencia de la República, 2006b).

## 10. CONCLUSIONES

1. El contrato de trabajo es un acto jurídico bilateral por el que una persona física llamada trabajador se compromete a prestar sus servicios personales y subordinados a favor de otra persona, que puede ser individual o jurídica, llamada empleador, la cual se compromete a abonarle una remuneración.
2. El contrato de trabajo es la institución más importante del derecho del trabajo, pues a partir de su celebración, sea esta verbal o escrita, nacen todos los demás derechos que la legislación laboral reconoce a los trabajadores.
3. Teniendo en cuenta la capacidad civil de las personas que lo celebran, podemos establecer las reglas siguientes:
  - a) El contrato de trabajo celebrado por una persona que goza de plena capacidad civil es válido.

- b) El contrato de trabajo celebrado por una persona que goza de capacidad civil restringida es anulable.
  - c) El contrato de trabajo celebrado por una persona que adolece de incapacidad absoluta es nulo.
4. La forma en el contrato de trabajo es el modo como se exterioriza la voluntad de las partes. Puede ser verbal, escrito, gestual o utilizando algún medio tecnológico que permita determinar con exactitud cuál es el sentido de las partes.

## REFERENCIAS

- Alonso, M. y Casas, M. E. (2000). *Derecho del trabajo*. Civitas.
- Arce, E. (2008). *Derecho individual del trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias*. Palestra Editores.
- Congreso de la República (1993). Constitución Política del Perú. Lima: 31 de octubre de 1993.
- \_\_\_\_\_ (1995). Ley n.º 26566. Lima: 30 de diciembre de 1995.
- \_\_\_\_\_ (1998). Ley n.º 26935. Lima: 23 de marzo de 1998.
- \_\_\_\_\_ (2000). Código de los Niños y Adolescentes, Ley n.º 27337. Lima: 7 de agosto de 2000. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/03/C%C3%B3digo-de-los-Ni%C3%B1os-y-Adolescentes-LP.pdf>
- \_\_\_\_\_ (2001). Ley n.º 27607. Lima: 24 de diciembre de 2001.
- \_\_\_\_\_ (2002). Ley n.º 27866. Lima: 15 de noviembre de 2002.
- \_\_\_\_\_ (2003a). Ley n.º 27979. Lima: 29 de mayo de 2003.
- \_\_\_\_\_ (2003b). Ley n.º 28051. Lima: 2 de agosto de 2003.
- \_\_\_\_\_ (2003c). Ley n.º 28131. Lima: 19 de diciembre de 2003.
- \_\_\_\_\_ (2006a). Ley n.º 28678. Lima: 3 de marzo de 2006.
- \_\_\_\_\_ (2006b). Ley n.º 28806. Lima: 22 de julio de 2006.
- \_\_\_\_\_ (2008). Ley n.º 29245. Lima: 24 de junio de 2008.

- \_\_\_\_\_ (2012). Ley n.º 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad. Lima: 24 de diciembre de 2012.
- \_\_\_\_\_ (2013a). Ley n.º 29981. Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales. Lima: 15 de enero de 2013. <https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29981.pdf>
- \_\_\_\_\_ (2013b). Ley n.º 30036. Lima: 5 de junio de 2013.
- \_\_\_\_\_ (2018). Ley n.º 30889. Lima: 22 de diciembre de 2018.
- \_\_\_\_\_ (2019). Ley n.º 30924. Lima: 29 de marzo de 2019.
- \_\_\_\_\_ (2020a). Ley n.º 31047. Lima: 1 de octubre de 2020.
- \_\_\_\_\_ (2020b). Ley n.º 31110. Lima: 21 de diciembre de 2020.
- De Diego, J. (2004). *Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social* (6.ª ed.). Abeledo Perrot.
- García, Á., De Lama, M. y Quiroz, L. (2015). *Manual de contratación laboral*. Gaceta Jurídica.
- Gómez, F. (2016). *El contrato de trabajo* (t. 1). Adrus D & L Editores.
- Martín, A., Rodríguez-Sañudo, F. y García, J. (2008). *Derecho del trabajo*. Tecnos.
- Naciones Unidas (2009). *Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU). Revisión 4*. Nueva York: Naciones Unidas. [https://unstats.un.org/unsd/publication/seriesm/seriesm\\_4rev4s.pdf](https://unstats.un.org/unsd/publication/seriesm/seriesm_4rev4s.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1951). C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100). Ginebra: 29 de junio de 1951. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C100](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100)
- Poder Judicial (1999). Casación n.º 1581-97-Lima. Lima: 2 de marzo de 1999.

- \_\_\_\_\_ (2015a). Casación Laboral n.º 10759-2014-Lima. Lima: 9 de marzo de 2015.
- \_\_\_\_\_ (2015b). Casación Laboral n.º 7145-2014-Arequipa. Lima: 7 de octubre de 2015.
- \_\_\_\_\_ (2016). Casación Laboral n.º 4871-2015-Lima. Lima: 29 de marzo de 2016.
- \_\_\_\_\_ (2017a). Casación Laboral n.º 16514-2016-Lima. Lima: 13 de enero de 2017.
- \_\_\_\_\_ (2017b). VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional. Lima: 18 de septiembre y 2 de octubre de 2017. <http://www.gacetajuridica.com.pe/boletin-nvnet/ar-web/VIPlenoJurisdiccionalSupremoLaboralyPrevisional.pdf>
- \_\_\_\_\_ (2017c). Casación Laboral n.º 321-2017-Lima. Lima: 7 de noviembre de 2017.
- \_\_\_\_\_ (2018a). VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional. Lima: 22 de mayo de 2018. [https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/09/VII-Pleno-Jurisdiccional-Supremo-en-material-Laboral-y-Previsional-Legis.pe\\_.pdf](https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/09/VII-Pleno-Jurisdiccional-Supremo-en-material-Laboral-y-Previsional-Legis.pe_.pdf)
- \_\_\_\_\_ (2018b). Casación Laboral n.º 11312-2016-Junín. Lima: 11 de octubre de 2018.
- \_\_\_\_\_ (2019). Casación Laboral n.º 13816-2017-Del Santa. Lima: 28 de noviembre de 2019.
- Presidencia de la República (1975). Decreto Supremo n.º 009-75-TR. Lima: 3 de diciembre de 1975.
- \_\_\_\_\_ (1978). Decreto Ley n.º 22342. Lima: 23 de noviembre de 1978.
- \_\_\_\_\_ (1984). Código Civil, Decreto Legislativo n.º 295. Lima: 25 de julio de 1984. <http://spij.minjus.gob.pe/notificacion/guias/CODIGO-CIVIL.pdf>
- \_\_\_\_\_ (1991). Decreto Legislativo n.º 689. Lima: 4 de noviembre de 1991.

- \_\_\_\_\_ (1997). Decreto Supremo n.º 003-97-TR. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo n.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (TUOLPCL). Lima: 27 de marzo de 1997.
- \_\_\_\_\_ (2002a). Decreto Supremo n.º 003-2002-TR. Lima: 28 de abril de 2002.
- \_\_\_\_\_ (2002b). Decreto Supremo n.º 010-2002-TR. Lima: 26 de julio de 2002.
- \_\_\_\_\_ (2002c). Decreto Supremo n.º 049-2002-AG. Lima: 11 de septiembre de 2002.
- \_\_\_\_\_ (2006a). Decreto Supremo n.º 013-2006-TR. Lima: 8 de julio de 2006.
- \_\_\_\_\_ (2006b). Decreto Supremo n.º 019-2006-TR. Lima: 29 de octubre de 2006.
- \_\_\_\_\_ (2007). Decreto Supremo n.º 019-2007-TR. Lima: 1 de septiembre de 2007.
- \_\_\_\_\_ (2008). Decreto Supremo n.º 005-2008-EM. Lima: 19 de enero de 2008.
- \_\_\_\_\_ (2015a). Decreto Legislativo n.º 1195. Lima: 30 de agosto de 2015.
- \_\_\_\_\_ (2015b). Decreto Supremo n.º 017-2015-TR. Lima: 3 de noviembre de 2015.
- \_\_\_\_\_ (2016). Decreto Legislativo n.º 1246. Lima: 10 de noviembre de 2016.
- \_\_\_\_\_ (2018). Decreto Legislativo n.º 1384. Lima: 4 de septiembre de 2018.
- \_\_\_\_\_ (2020a). Decreto de Urgencia n.º 026-2020. Lima: 15 de marzo de 2020.
- \_\_\_\_\_ (2020b). Decreto Supremo n.º 010-2020-TR. Lima: 24 de marzo de 2020.
- \_\_\_\_\_ (2021). Decreto Supremo n.º 005-2021-MIDAGRI. Lima: 30 de marzo de 2021.

Rendón, J. (2000). *Derecho del trabajo individual*. Edial.

Toyama, J. (2015). *El derecho individual del trabajo en el Perú*. Gaceta Jurídica.

Tribunal Constitucional (2011). Expediente n.º 01209-2011-PA/TC. Lima: 13 de julio de 2011. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2011/01209-2011-AA.html>

\_\_\_\_\_ (2012). Expediente n.º 04944-2011-PA/TC. Lima: 16 de enero de 2012. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2012/04944-2011-AA.html>