

ELEMENTOS DEL CONTRATO LABORAL

Publicado el 12 de julio del 2024

El contrato de trabajo es un elemento esencial del ámbito laboral que formaliza la relación entre el empleador y el trabajador. Este documento, que puede adoptar diversas formas y modalidades, establece las bases sobre las cuales se desarrollará la prestación de servicios, garantizando tanto los derechos como las obligaciones de las partes involucradas.

En Perú, la legislación de la contratación laboral en el sector privado se encuentra regulado por el Decreto Supremo 003-97-TR Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y modificatorias junto con otras normativas específicas.



Pese a ser altamente recomendable no es completamente obligatorio la existencia de un documento escrito para que se dé la relación laboral pues también existe la contratación laboral verbal si se da la prestación personal de servicios remunerados y subordinados tal como lo establece el Art 4 del D.S. N° 003-97-TR. Claro está que esta modalidad solo puede establecer una relación laboral indeterminada dado que cualquier otra modalidad o plazo requerirá una formalización escrita. Veamos cada uno de estos elementos.

1. Prestación Personal de Servicios

Para que los servicios prestados sean considerados de naturaleza laboral deben ben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural, aunque también es posible que este pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que esta situación sea común en el sector en particular.

2. Remuneración

Es la contraprestación económica que el empleador debe proporcionar al trabajador a cambio de la prestación de sus servicios personales, abarca no solo el salario base, sino también otros tipos de pagos que pueden ser en dinero o en especie cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición.



La remuneración puede darse en distantes periodicidades, es decir, dependiendo del sector o del trabajo en particular se da la remuneración por hora, semana, quincena, mes o incluso más, pues existe la posibilidad de que trabajador y empleador pacten una remuneración integral anual que comprenda todos los beneficios legales y convencionales aplicables, esto únicamente si el trabajador percibe mensualmente al menos 2 UIT, aunque a la práctica si bien el cálculo de la remuneración es anual se suele pagar en cuotas mensuales.

3. Subordinación

Quizá el factor diferencial entre una relación laboral y una relación comercial, la subordinación ante un empleador, establecida en el artículo 9° del ya mencionado decreto, señala que el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para reglamentar las labores, dictar las órdenes para la ejecución de estas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones.

Dentro de la facultad directriz la norma otorga al empleador la posibilidad de introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

Caso Práctico

El Sr. Manuel Espinoza fue contratado por la empresa Los Almirantes S.A.C. desde el 01/01/2022 mediante un contrato de Locación de Servicios, contrato que concluyó el día 07/07/2024 fecha en la que se le impide con la continuación de sus labores contratados que corresponden a servicios periodísticos, asesoramiento y como director de Prensa.



Solicita que se declare la existencia de un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada bajo el régimen laboral de la actividad privada, desde el 01/01/2022 hasta el 07/07/2024 y que se cumpla con pagar la suma de S/.47,360, por concepto de beneficios sociales alegando que, pese al contrato suscrito, él en realidad estaba en una relación laboral y como tal posee el derecho de protección contra el despido arbitrario.

Para sustentar sus afirmaciones nos presenta correos electrónicos que detallan ciertas directivas de la empresa para la realización del trabajo, los diferentes formatos en los que se trabaja y los recibos por honorarios que se emitieron al momento de los pagos correspondientes.

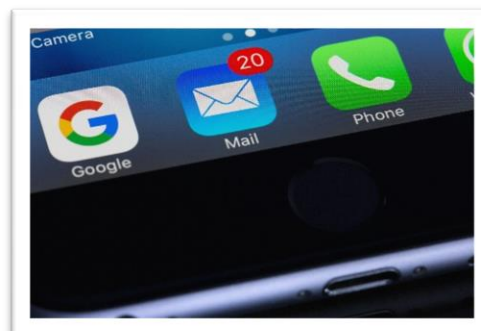
Análisis:

Es verdad que en los datos se detalla que el contrato fue de locación de servicios que no constituye una relación laboral sino una relación comercial, sin embargo, para el análisis adecuado de la situación se debe tener en cuenta el principio de primacía de la realidad que señala que en caso exista diferencias entre la práctica y los documentos, debe darse preferencia siempre a lo real.

Además, de nuestra parte tenemos el deber de señalar que los análisis plasmados en este documento son derivados exclusivamente del enunciado

planteado y en ningún caso se busca generalizar pues pequeños detalles pueden hacer gran diferencia.

Para identificar si existe o no una relación laboral es necesario identificar los tres elementos esenciales de una relación laboral, en cuanto a la prestación personal de servicios y la remuneración quedan claros en su existencia pues ninguna de las dos partes niega este hecho, sin embargo, el punto diferencial está en el tercer elemento, la subordinación.



Un prestador de servicios contratado bajo Locación de Servicios no debe estar subordinado ante el contratante pues su naturaleza es comercial – civil, es decir, que tiene libertad de ejecución de sus actividades dentro del marco del contrato, en el caso el contratante haga uso de la facultad directriz entonces existirá subordinación y en consecuencia una relación laboral.

De lo presentado por el Sr. Manuel Espinoza, se destaca en este punto las directivas recibidas por el contratante que pueden ser consideradas como uso de la facultad directriz. Luego de un análisis exhaustivo por el Poder Judicial se determina finalmente que efectivamente los correos presentados, entre otros documentos complementarios, demuestran subordinación y en consecuencia existió una relación laboral y no una comercial por lo que se debe realizar el pago de los beneficios sociales no pagados y el reconocimiento de la estabilidad laboral.

Nota: este caso práctico está inspirado parcialmente en un proceso judicial emblemático.

Para concluir tengamos en cuenta que cualquier presunción de contrato laboral, contrato verbal o desnaturalización de un contrato modal conlleva al contrato a plazo indeterminado por defecto tomando siempre como referencia para ello la primacía de la realidad por sobre la documentación.

ÚNETE A NUESTRA COMUNIDAD

Si deseas estar al tanto de nuestras publicaciones y actualizaciones ingresa a nuestro canal de WhatsApp mediante el siguiente enlace:

<https://whatsapp.com/channel/0029Va5mZil8vd1WXZw8zP0g>

Próximos Cursos virtuales vía Zoom:

Inscripciones: 914 133 127

ACTUALIZACIÓN LABORAL Y TRIBUTARIA

- ✓ **Fecha de Inicio:** 20 de julio
- ✓ **Temario:** Descárgalo en el siguiente enlace: [Actualización Laboral y Tributaria 20.07.pdf](#)

PLAN CONTABLE GENERAL EMPRESARIAL DESDE CERO

- ✓ **Fecha de Inicio:** 03 de agosto
- ✓ **Temario:** Descárgalo en el siguiente enlace: [Plan Contable General Empresarial Desde Cero 03.08.pdf](#)

ASISTENTE CONTABLE LABORAL TRIBUTARIO DESDE CERO

- ✓ **Fecha de Inicio:** 03 de agosto
- ✓ **Temario:** Descárgalo en el siguiente enlace: [Asistente Contable Laboral Tributario Desde Cero 03.08.pdf](#)

Principales Beneficios:

- ✓ Certificación Incluida
- ✓ Enfoque Práctico
- ✓ Acceso de POR VIDA a nuestra aula virtual
- ✓ Material descargable

