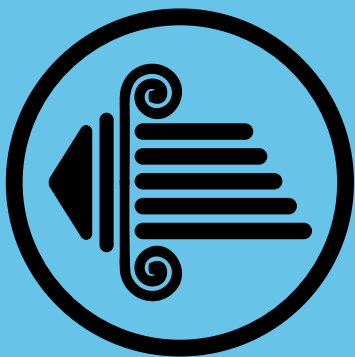


# El abc del Derecho

DOMINGO 3 de noviembre de 2024 | AÑO 5 | N° 124

**Egacal**  
Escuela de Derecho

Directora: ANA CALDERÓN SUMARRIVA



Páginas 02 • 03

.: Una nueva lección

.: El abecé de ...

Páginas 04 • 05

.: Infografía

Página 06

.: Sentencias  
trotamundos

.: Diccionario Jurídico

.: Pupiletras legal

Página 07

.: Prueba tus  
conocimientos

.: Gobierno del  
consumidor

.: ¡Escriba bien,  
doctor...!



## EL CONTRATO DE TRABAJO



Ana Calderón Sumarriva

Directora de *Egacal*  
 Doctora en Derecho por la  
 Universidad Nacional de Rosario  
 (Argentina)



Una nueva lección

## EL CONTRATO DE TRABAJO

**E**l contrato laboral o contrato de trabajo es un acuerdo entre el trabajador y su empleador. Pero para que se celebre el contrato de trabajo deben existir tres elementos: la prestación de servicio (la labor que cumplirá el trabajador), la remuneración del trabajador (en dinero o especies) y la dependencia (que el empleado realizará su trabajo bajo la dirección de un empleador). Es importante que se determinen los elementos conformantes del contrato laboral, pues ello permite diferenciarlos de otros tipos de contrato como los civiles y los mercantiles, circunstancia que es importante para evitar confusiones que pueden perjudicar no solamente la aplicación de las normas sino, sobre todo, los derechos de los trabajadores.

El Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en su artículo 4°, al señalar que, "en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado", define al contrato de trabajo a partir de la presunción de laboralidad, mecanismo destinado a asegurar la aplicación efectiva de las normas laborales evitando los intentos de evadirlos que se puedan dar en la vida laboral.

Algunos contratos pueden parecerse al contrato de trabajo, que por su naturaleza específica deben ser diferenciados. Así, tenemos, por ejemplo, al contrato de locación de servicios. En este caso estamos frente a un contrato civil, mediante el cual la prestación de servicios se realiza en forma independiente, pues no se produce el elemento subordinación, característico de los contratos laborales. Otro ejemplo lo constituye el Contrato Administrativo de Servicios (CAS), desarrollado en una entrega anterior.

Es importante que se determinen los elementos conformantes del contrato laboral, pues ello permite diferenciarlos de otros tipos de contrato como los civiles y los mercantiles.

# El Abecé de LOS ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO



## 1 Prestación personal

- El desempeño del trabajo es realizado por una persona natural ya que pone a disposición del empleador su propia fuerza de trabajo, que le es indesligable.
- Es una obligación personalísima.

## 2 La subordinación

- El empleador puede dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador.
- El poder de dirección se limita a la capacidad laboral del trabajador y no se refiere a su persona que es el límite más claro.
- Los elementos de tiempo y lugar cumplen al respecto un papel muy importante, así como la determinación del contenido o la categoría de la función que se va a desempeñar.



## 3 La remuneración

- El trabajador debe recibir un pago por la labor efectuada, lo que se entrega en dinero o en especie y es de libre disposición.
- No puede haber una afectación injustificada de este derecho del trabajador por parte del empleador o de terceros.
- Sin embargo, existen una serie de supuestos específicos que sí permiten una afectación, como el descuento o la retención de la remuneración.



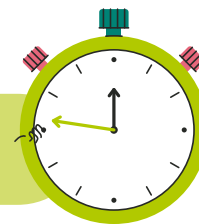
# CLASIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

## 1 A plazo indeterminado



- El trabajador decide aceptar la capacidad de dirección del empleador.
- El tiempo indefinido proporciona al trabajador la estabilidad en el empleo.
- Existe la presunción legal, de que ante el silencio acerca de la duración del contrato de trabajo, se supondrá que es a tiempo indeterminado.

## 2 A tiempo parcial



- Prestación regular o permanente de servicios, pero con un empleo de tiempo menor a la jornada ordinaria de trabajo, estipulado en cuatro horas o menos de trabajo.
- Es necesario que se realice por escrito (obligación formal).
- No es indispensable que se brinde una explicación sobre las razones para contratar de esta manera.

## 3 A plazo fijo o sujetos a modalidad

- Se contrata en función a la necesidad concreta que expresa el empleador.
- Se aplica el criterio de temporalidad por los cuales se fijan fechas para la extinción del contrato; sujetarlo a un acontecimiento determinado; insertar una condición resolutoria.
- No debe superar los cinco años y puede desagregarse de la siguiente forma:

### De inicio de actividad

**Duración:** tres años

Celebrados con ocasión de la apertura de un área nueva para el empleador.

### Contratos por necesidades de mercado

**Duración:** cinco años

Atienden incrementos ocasionales de la producción, para lo cual el personal existente resulta insuficiente.

Se celebran respecto a actividades habituales del centro laboral.

### Contratos ocasionales

**Duración:** seis meses a un año

Se celebra como consecuencia de necesidades transitorias que no son habituales en el centro laboral.





Infografía jurídica

# EL CONTRATO ESTIPULACIONES Y



volunt  
de tr

cons

1 C

2 E

3 C

4 C

# DE TRABAJO: CARACTERÍSTICAS

## I. ESTIPULACIONES

### El consentimiento

El trabajador acepta libremente las condiciones de trabajo que le presenta el empleador y firma voluntariamente su adhesión.



### El objeto

Normalmente, comprende consideración de la prestación de servicios. Debe cumplir los requisitos básicos de ser posible, lícito y determinado o determinable.



### La causa de la obligación

Equivalencia entre la prestación de la capacidad laboral y la retribución económica que se dará por ella, así como la forma de la misma.

## II. CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO

**Consensual.** Se perfecciona por el consentimiento de las partes, lo que los obliga en adelante al cumplimiento de lo que se ha estipulado en su contenido.

**Bilateralidad.** Existe una relación entre dos partes.

Debido a tratarse de condiciones normalmente estipuladas por el empleador, las obligaciones son recíprocas.

**Oneroso.** Cada parte debe cumplir una prestación y obtiene de ella una ventaja, lo que debe traducirse en un equilibrio entre las prestaciones.

La cuantificación se produce por medio del establecimiento de un monto en dinero que se entregará al trabajador.

**Commutativo.** Las prestaciones que se deben las partes son ciertas y cada parte está en condiciones de apreciar el beneficio o la pérdida que puede resultar de la aplicación de las condiciones laborales.

**5 Ejecución continuada.** Se forma la relación laboral con la vocación de continuar en ella, de permanecer los vínculos estipulados; algo que también puede denominarse de trazo sucesivo.

Durante su vigencia es necesario que las prestaciones sean periódicas y representen la realización de las condiciones estipuladas libremente entre ambos.

**6 Principal.** Su existencia no depende de ningún otro parámetro o contrato, vale por sí mismo.

**7 Personal.** Por parte del trabajador que presta su capacidad laboral a cambio de una contraprestación que es una suma de dinero que representa su esfuerzo.





## Sentencias trotamundos

# Llamada de atención a universidad

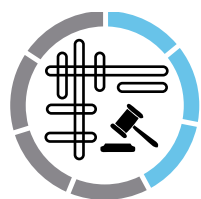
**M**aría laboraba en una Universidad de Colombia desde el 2014. En el 2023 recibió amenazas de muerte por parte del padre de su hijo debido al reclamo del pago de la cuota alimentaria, por lo que recibió medidas provisionales de seguridad por parte de la Comisaría. Además, solicitó a la universidad realizar sus actividades de manera virtual o remota, informándole sobre esta amenaza sobre su vida; sin embargo,

la solicitud fue denegada. Ante dicha denegatoria, María interpuso acción de tutela la cual fue denegada en primera y segunda instancia. Elevado el caso a la Corte Constitucional de Colombia, el 03 de octubre de 2024, se declaró la carencia actual de objeto por situación sobreviniente y se ordenó a la casa de estudios que cumpla con la obligación de debida diligencia en la garantía de los derechos fundamentales de las mu-

jerer ante casos de violencia en su contra: «95. (...), la Sala advierte que este “[a]plica también cuando la conducta se efectúe en espacios virtuales o ajenos a la Universidad, siempre que la persona víctima pertenezca al estamento estudiantil, profesoral o administrativo” (resaltado fuera del texto). Lo anterior, a partir de su propia normativa, permite colegir la arbitrariedad en la respuesta de la universi-

dad, su omisión en ofrecer una respuesta con enfoque de género, diferencial y sensible a la situación de la accionante y, en absoluta desatención de sus deberes en el marco de la prevención, atención y erradicación de la violencia en relación con la accionante.»

Lea la sentencia en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2024/T-414-24.htm>



## Pupiletras legal

# El contrato de trabajo

Y C F X Z K J K R O Ñ V Z G Y  
 C Ñ Z V B N Z E Z S B S R D T  
 Ñ K F X Y P V M A B D B C R K  
 S C A T P E J P R N I N O O S  
 B E Q R M R H L E O R O N D U  
 Z C X A N S V E M I Y I T A B  
 G G Q B P O J A U C T C R J O  
 R Z A A W N M D N A D A A A R  
 Z Ñ J J B A G O E T O L T B D  
 H C G O J L B R R S K E O A I  
 M U U V P Y L G A E I R O R N  
 Ñ Z V Z Z Z I B C R Ñ M Y T A  
 V K Q W K J Ñ P I P I H J X C  
 X K S O I K A S O C K M M B I  
 B M G R N A Q N N I C R K I O  
 J C I I M B X Q J A G U G S N  
 E L E M E N T O S A C V B G B  
 Ñ O R G L L R Y B K X M M Ñ X

CONTRATO  
ELEMENTOS  
EMPLEADOR  
PERSONAL

PRESTACIÓN  
RELACIÓN  
REMUNERACIÓN  
SUBORDINACIÓN

TRABAJADOR  
TRABAJO

## Diccionario Jurídico



# El testamento



**L**a sucesión debe ser entendida como la transmisión del patrimonio (bienes, derechos y también obligaciones) del causante (persona fallecida). Al patrimonio dejado por el causante y que se puede transmitir a terceros (herederos) se denomina herencia.

La herencia está constituida por el activo y pasivo del cual es titular el causante al momento de su fallecimiento. Una de las formas como puede transmitirse la herencia es mediante el testamento. En este caso, el causante es denominado testador. El testamento es un acto unilateral, indi-

vidual, personalísimo, solemne (se cumplen ciertos requisitos formales como que sea por escrito, que el testador esté identificado, que haya fecha y firma, caso contrario es nulo) y revocable. El patrimonio del testador o parte de él es el objeto de las disposiciones testamentarias. Por ello, se reconoce

en el testamento un carácter fundamentalmente patrimonial.

Hay casos en que entregar la herencia en vida a hijos, padres o al cónyuge es legalmente posible y se puede realizar mediante un procedimiento denominado “anticipo de legítima” o “herencia anticipada”.



## Prueba tus conocimientos



1.b | 2.a | 3.d  
Respuestas:

### 1. Es incorrecto afirmar sobre la huelga:

- Debe haber sido acordada por la mayoría de los trabajadores.
- Su duración necesariamente es de plazo determinado.
- La Autoridad Administrativa de Trabajo puede declararla improcedente.
- Tiene que ser comunicada cinco días antes del inicio.

### 2. Son órganos del sindicato:

- La asamblea y la junta directiva.
- La asamblea y el directorio
- La gerencia y la junta directiva
- El consejo de vigilancia y la asamblea.

### 3. El sindicato se inscribe ante...

- La Sunafil.
- El Ministerio de Justicia.
- Registros Públicos.
- El Ministerio de Trabajo.

¡Escriba bien, doctor...!



## La fluidez en los textos jurídicos

La fluidez es la habilidad para enlazar con naturalidad los párrafos de manera que las ideas se presenten sin interrupciones para lograr que el texto y el pensamiento de quien redacta estén en consonancia y el lector sienta que cada párrafo lo prepara para recibir las ideas contenidas en el siguiente. Para que un texto sea fluido es necesario que haya transiciones.

Las transiciones son palabras o frases que indican vínculos entre ideas. Al escribir, hay que llevar a los lectores de una idea a la siguiente, mostrando cómo esas ideas están lógicamente vinculadas. A continuación, brindaremos algunas técnicas para realizar las transiciones de forma más sencillas.

- Pregunta-respuesta.** Cerrar un párrafo con una pregunta que se responde al inicio del siguiente. Esto mantiene la tensión, la duda, y con ello la atención.
- Uso de conectores.** Es una técnica usada para hilar párrafos que presentan diferentes ideas, no es la más óptima, pero evita los cortes abruptos. Hay que ser cuidadosos con el uso de conectores, y no introducirlos por inercia cuando no se requieren.
- Ideas-efecto.** Consiste en la conexión de la idea principal de una línea con la idea principal de la siguiente. Se producen conexiones mentales entre las ideas, dando por hecho elementos que no aparecen explícitamente.

Además de estos recursos, recuerda que un elemento importante para que un texto tenga fluidez es la estructura externa del texto. Si este está presentado en párrafos divididos, y de manera clara, no solo resultará más atractivo, sino que se percibirá como más entendible.

“Dicho cuestionamiento no se encontraba enmarcado en una relación de consumo, pues la decisión de la empresa se había dado con ocasión de la relación laboral que mantenía con el denunciante.”

Como hemos señalado en entregas anteriores, la aplicación del Código del Consumidor y, por ende, la competencia del Indecopi en materia de protección al consumidor está supeditada a la existencia de una relación de consumo. Si no existe una relación de consumo entre el consumidor denunciante y el proveedor denunciado, la denuncia, salvo algunas excepcio-

## Gobierno del consumidor

### El contrato laboral y la relación de consumo

nes, resultaría improcedente.

Ha existido casos donde los trabajadores han denunciado a sus proveedores invocando la afectación de sus derechos como consumidores. Así tenemos el caso en que un denunciante indicó que, debido a su vínculo laboral con la empresa denunciada, esta lo obligó, bajo amenaza de despido, a adquirir varias cremas faciales

(próximas a vencer), cuyo valor total fue descontado en su boleta de pago, razón por la cual renunció. Ante dicho hecho, en segunda instancia, la Sala del Tribunal del Indecopi

concluyó que dicho cuestionamiento no se encontraba enmarcado en una relación de consumo, pues la decisión de la empresa se había dado con ocasión de la relación laboral que mantenía con el denunciante. Por lo tanto, según dicho colegiado, el hecho denunciado se configuró en un ámbito ajeno a la prestación del propio servicio ofrecido por la denunciada en el mercado: la denuncia fue declarada improcedente.





*¡Prepárate en serio!*

En vivo  
 ZOOM

# Curso de Preparación **EXAMEN PROFA • JNJ** & Concursos Públicos

DEL 20 NOV. 2024   
AL 28 DE FEB. 2025

**3 meses**



**Consulta  
por la  
PROMOCIÓN**

*¡Actualízate permanentemente!*

En vivo ZOOM

# PROGRAMA DE **ACTUALIZACIÓN JURÍDICA**

**Inicio:  
20 NOV.**

**3  
meses**



**suscríbete** Aprende el Derecho fácilmente”

**You Tube**



Videos de Derecho



Videos de Derecho Penal



Videos de Derecho Constitucional

[www.egacal.edu.pe](http://www.egacal.edu.pe)

977851074 | 975058868 | 975058880