

DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO EN EL PERÚ
Desafíos y deficiencias

ELMER ARCE ORTÍZ

DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO
EN EL PERÚ
Desafíos y deficiencias

4.^a edición

PALESTRA EDITORES
LIMA - 2026

348.6 A68	Arce Ortíz, Elmer Derecho individual del trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias / Elmer Arce Ortíz; 4.ª ed. – Lima: Palestra Editores; 2026. 592 pp.; 17 x 24 cm. D.L.: 2026- ISBN: 978-612-325- 1. Derecho laboral; 2. Contratos de trabajo; 3. Estabilidad laboral; 4. Aspectos legales; 5. Perú.
---------------------	---

Manuales **Palestra**

DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO EN EL PERÚ
Desafíos y deficiencias
Elmer Arce Ortíz

Primera edición, junio 2008
Segunda edición, julio 2013
Tercera edición, marzo 2021
Cuarta edición, marzo 2026

© 2026: ELMER ARCE ORTÍZ
© 2026: PALESTRA EDITORES S. A. C.
Plaza de la Bandera 125, Pueblo Libre, Lima, Perú
Príncipe de Vergara 33 / 5.ª ZDA. 28001, Madrid, España
Telf. (+511) 6378902 - 6378903
palestra@palestraeditores.com / www.palestraeditores.com

Impresión y encuadernación:
TAREA ASOCIACIÓN GRÁFICA EDUCATIVA
Pj. María Auxiliadora N.º 156, Breña, Lima, Perú
Marzo, 2026

Cuidado de estilo y edición:
MANUEL RIVAS ECHARRI

Diagramación:
ENRIQUE TOLEDO NAVARRO

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N.º 2026-

ISBN: 978-612-325-

Tiraje: 500 ejemplares

Impreso en Perú / Printed in Peru

TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS. QUEDA PROHIBIDA LA REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL DE ESTA OBRA, BAJO NINGUNA FORMA O MEDIO, ELECTRÓNICO O IMPRESO, INCLUYENDO FOTOCOPIADO, GRABADO O ALMACENADO EN ALGÚN SISTEMA INFORMÁTICO, SIN EL CONSENTIMIENTO POR ESCRITO DE LOS TITULARES DEL COPYRIGHT.

A esos lunes de sol
en los que a la 1 en punto
y a los pies de la Gigante de Sevilla
...te esperaba siempre con una sonrisa.

A Carlos Blancas,
escultor de sueños e ilusiones

Contenido



PRESENTACIÓN A LA CUARTA EDICIÓN	27
PRESENTACIÓN A LA TERCERA EDICIÓN	29
PRESENTACIÓN A LA SEGUNDA EDICIÓN.....	31
INTRODUCCIÓN.....	33

PRIMERA PARTE LA FUNCIÓN HISTÓRICA DEL DERECHO DEL TRABAJO

Capítulo I

LA FUNCIÓN SOCIAL DEL DERECHO DEL TRABAJO CONTEMPORÁNEO.....	39
1. Introducción	39
2. Nacimiento del derecho del trabajo en la era industrial y la producción en serie.....	41
3. De la producción en serie a la producción flexible: ¿un nuevo modelo de producción capitalista?	49
3.1. La discontinuidad histórica de la producción flexible	51
3.2. Los efectos del nuevo modelo de producción sobre el empleo.....	56
3.2.1. Una aproximación general.....	56

3.2.2. Las nuevas estructuras empresariales	60
3.2.3. Las nuevas formas de organizar el trabajo	66
4. La función del derecho del trabajo en el nuevo contexto	70

SEGUNDA PARTE LOS SUJETOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Capítulo II

EL TRABAJADOR AUTÓNOMO	81
1. El objeto tradicional del derecho laboral: el trabajo dependiente y por cuenta ajena	83
1.1. Los elementos esenciales del contrato de trabajo.....	85
A) Prestación personal de servicios	85
B) Prestación voluntaria	85
C) Dentro del ámbito de organización de un empresario.....	86
D) A cambio de una remuneración	86
1.2. Los autónomos y su exclusión del ámbito de protección del derecho laboral.....	87
2. La importancia creciente de los autónomos en el mercado de trabajo peruano.....	89
3. Autónomos e informalidad.....	91
4. Concepto de trabajador autónomo y sus diferentes tipos	92
1) Trabajadores autónomos por cuenta propia	93
2) Trabajadores autónomos por cuenta ajena con vínculo esporádico.....	93
3) Trabajadores autónomos por cuenta ajena con vínculo permanente (TAPE). La dependencia económica.	94
4) Trabajadores/empresarios por cuenta ajena.....	96
5. Régimen de protección personal y profesional de los trabajadores autónomos.....	97
6. Derechos que integran la red de protección general de los trabajadores autónomos: los derechos constitucionales.....	99
6.1. El mandato de no discriminación.....	101
6.2. La protección de la seguridad y salud laboral.....	102

6.3. La tutela de sus intereses colectivos.....	103
6.4. La garantía de cobro de la retribución	104
7. Los trabajadores autónomos permanentes con dependencia económica, como ejemplo de una red de protección específica.....	105
8. La promoción empresarial de los trabajadores autónomos como otro ejemplo de protección específica.....	107
9. La necesidad de un Consejo Nacional del Trabajador Autónomo	109
Lista de referencias	110

Capítulo III

CAMBIOS EN LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL Y SUS EFECTOS LABORALES	111
1. El concepto de empleador	113
2. Los distintos niveles empresariales (grupo, empresa y centro de trabajo) y la actuación del empleador	114
3. Los límites del derecho para regular las nuevas formas de organización empresarial.....	115
3.1. El peso de la tradición: la personalidad jurídica.	116
3.2. El contrato de trabajo es una relación de dos	118
4. El grupo de empresas	119
4.1. Concepto jurídico de grupo de empresas.....	119
4.2. El empleador en el grupo	119
4.3. Regulación jurídica del grupo en el Perú	121
4.4. Límites de la construcción jurisprudencial y la necesidad de una interpretación realista de empleador.....	124
4.5. Efectos del déficit de regulación	126
5. La intermediación laboral y subcontratación en la Ley N.º 27626121	
5.1. Intermediación laboral y subcontratación entre empresas	127
5.2. Empresas de servicios temporales.....	129
5.2.1. Concepto	129
5.2.2. Límite cuantitativo.....	129
5.3. Empresas de servicios complementarios y especializados.....	129

5.4. El fraude en los supuestos de intermediación y subcontratación	131
5.5. Relaciones ilícitas de las empresas de servicios	132
5.6. Supuestos de intermediación prohibidos	133
5.7. Responsabilidad empresarial en el marco de la contratación laboral indirecta.....	134
5.7.1. Pago de obligaciones laborales	135
5.7.2. Pago de obligaciones ante la seguridad social	141
5.8. Obligaciones del empresario principal en materia de seguridad y salud en el trabajo	142
6. Tercerización.....	144
6.1. La tercerización como fenómeno económico	144
6.2. Concepto jurídico de tercerización y ámbito de aplicación	145
6.3. La prohibición de tercerizar el núcleo del negocio	146
6.4. Contratistas fraudulentas en la tercerización	148
6.5. Responsabilidad solidaria en tercerizaciones lícitas o con contratistas reales.....	149
6.5.1. Pago de obligaciones laborales	149
6.6. Responsabilidad solidaria en materia de seguridad y salud.....	153
7. Materias excluidas de la regulación de las Leyes N.º 27626 y 29245.....	153
7.1. Iguales derechos para trabajadores de las empresas de servicios y contratistas	153
7.1.2. Protección de la estabilidad laboral de los trabajadores de la contratista	154
7.1.3. Fomento de los derechos colectivos	155
Bibliografía.....	156

TERCERA PARTE

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL

Capítulo IV

CONTRATACIÓN POR TIEMPO INDETERMINADO

1. Contratación por tiempo indeterminado.....	161
---	-----

Capítulo V

LA CONTRATACIÓN TEMPORAL EN EL PERÚ

1. Estabilidad laboral vs. contratos temporales: de la complementariedad a la contradicción	163
2. Los efectos de la contratación temporal en el mercado de trabajo	168
3. La contratación indefinida (principio de continuidad) como regla constitucional y la contratación temporal (principio de causalidad) como excepción	171
4. Límites sustantivos a los contratos sujetos a modalidad	173
4.1. El régimen tasado de modalidades de contratación temporal	173
4.2. Los contratos estrictamente temporales	175
4.2.1. Contrato de obra determinada y servicio específico	176
4.2.2. El contrato por necesidades del mercado	181
4.2.3. Contrato ocasional	186
4.2.4. Contrato de suplencia	188
4.2.5. Contrato de emergencia	192
4.3. Los contratos temporales desvirtuados.....	194
4.3.1. Contrato por inicio o incremento de actividad	196
4.3.2. Contrato por reconversión empresarial.....	199
4.3.3. Contratos de industrias exportadoras de productos no tradicionales y de zonas francas	200
4.4. La presunción legal de contratación indefinida como límite al incumplimiento del objeto del contrato sujeto a modalidad	201
4.4.1. Definición de la presunción y ámbito de actuación.....	201
4.4.2. La prueba en contrario	203
4.4.3. La preferencia sobre el fraude de ley	204
4.5. La sanción por no cumplir la duración del contrato temporal: su transformación en indefinido.....	208
4.5.1. La desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad y la continuidad de servicios	208

4.5.2. ¿Desde cuándo se transforma el contrato sujeto a modalidad en indefinido?.....	211
4.5.3. Los casos de suspensión.....	213
5. Los límites formales a los contratos sujetos a modalidad.....	214
5.1. Invalidez del término temporal del contrato por falta de forma escrita.....	214
5.1.1. Ámbito y determinación del requisito de forma escrita.....	214
5.1.2. Efecto del incumplimiento.....	216
5.2. Verificación posterior de requisitos formales de los contratos temporales por la autoridad administrativa de trabajo.....	219
6. Límites débiles a la contratación temporal sucesiva o “en cadena”.....	220
6.1. Los topes máximos de la contratación en cadena y alcances.....	220
6.2. Efecto del incumplimiento de topes máximos: la desnaturalización de la relación.....	222
6.3. Supuestos excluidos de la prohibición.....	223
7. Prohibición de transformar en temporal una relación por tiempo indefinido.....	226
8. La sanción por el fraude o simulación: la transformación en contrato por tiempo indeterminado.....	227
8.1. ¿La simulación o el fraude de ley?.....	227
8.2. El fraude de ley y el incumplimiento de los límites de la contratación sujeta a modalidad.....	229
9. Trato igualitario para trabajadores contratados por duración determinada.....	232
10. El período de prueba en el contrato sujeto a modalidad.....	235
11. Extinción del contrato sujeto a modalidad.....	238
Bibliografía.....	241

Capítulo VI

MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES.....	243
1. Introducción.....	243
2. Ámbito de aplicación de la Ley N.º 28518.....	245
3. Las variables de formación y trabajo en las modalidades formativas.....	246
4. Políticas de fomento de empleo y formación profesional.....	248

5. Aprendizaje con predominio en la empresa.....	251
5.1. Objeto.....	251
5.2. Requisitos.....	252
5.3. Duración.....	253
6. Aprendizaje con predominio en el centro de formación profesional: prácticas preprofesionales.....	253
6.1. Objeto.....	253
6.2. Requisitos.....	254
6.3. Duración.....	255
7. Práctica profesional.....	256
7.1. Objeto.....	256
7.2. Requisitos.....	258
7.3. Duración.....	260
8. Capacitación laboral juvenil.....	261
8.1. Objeto.....	261
8.2. Requisitos.....	263
8.3. Límites cuantitativos.....	265
8.4. Duración.....	265
9. Pasantía.....	266
9.1. Objeto.....	266
9.2. Requisitos.....	267
9.3. Duración.....	268
10. Actualización para la reinserción laboral.....	268
10.1. Objeto.....	268
10.2. Requisitos.....	270
10.3. Límites cuantitativos.....	272
10.4. Duración.....	272
11. Régimen jurídico de las modalidades formativas laborales.....	273
11.1. Forma escrita del convenio.....	273

11.2. Sanción por el incumplimiento del objeto, límite cuantitativo, duración y forma escrita: la desnaturalización de la modalidad formativa.....	274
11.3. Sanción por el incumplimiento de los requisitos legales de cada modalidad formativa	276
11.4. Prohibiciones para suscribir convenios formativos	277
11.5. Determinación de la prestación formativa laboral.....	278
11.6. Monto de la subvención económica	281
11.7. Otros derechos del beneficiario de la formación laboral.....	283
11.8. Prohibición de simulación o fraude	284
11.9. Extinción	287
11.10. Jurisdicción competente	290
Bibliografía.....	290

Capítulo VII

EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL EN EL PERÚ.....	293
1. Introducción	293
2. El contrato a tiempo parcial: definición legal en sentido negativo	295
3. Concepto jurídico del contrato a tiempo parcial.....	296
3.1. Reducción de la jornada de un contrato a tiempo completo	296
3.2. Módulo y período de referencia a efectos comparativos	298
3.3. Reducción de la remuneración	299
3.4. Regularidad.....	300
4. Tipos de contratos a tiempo parcial	301
4.1. Contrato a tiempo parcial continuado y contrato a tiempo parcial no continuado.....	301
4.2. Contrato a tiempo parcial temporal.....	301
4.3. Contrato a tiempo parcial indefinido	303
5. Los contratos a tiempo parcial como mecanismo de fomento del empleo	305
6. Los contratos a tiempo parcial excluidos de algunos beneficios laborales.....	307
7. La formalidad escrita.....	309

8. Seguridad social para trabajadores a tiempo parcial.....	310
Bibliografía.....	313

CUARTA PARTE PRESTACIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO

Capítulo VIII

RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN EL PERÚ	317
1. Teletrabajo: ¿régimen especial laboral o modalidad contractual?	317
2. Singularidades del teletrabajo en los elementos esenciales del contrato de trabajo	318
3. La habitualidad y regularidad de la prestación de servicios en el teletrabajo	320
4. Sector público y privado.....	323
5. Trabajo remoto obligatorio.....	324
6. Convenio 177 OIT: trabajo a domicilio	325
7. Normas particulares sobre la voluntariedad del teletrabajo.....	325
7. Normas particulares en la determinación de la prestación del servicio en el teletrabajo.....	328
8. Particularidades de la prestación remunerativa.....	331
9. Normas particulares en el derecho a la desconexión digital	331
10. Normas particulares en la dotación de equipos informáticos al teletrabajador y pago de gastos.....	333
11. Particularidades de la extinción del contrato de teletrabajo	334
12. Derechos constitucionales y teletrabajo	336
Bibliografía.....	337

Capítulo VIII

CONFIGURACIÓN JURÍDICA DE LA REMUNERACIÓN EN EL PERÚ.....	339
1. INTRODUCCIÓN	339
2. Diferencia entre remuneración y beneficio social	341
3. NOCIÓN LEGAL DE REMUNERACIÓN: contraprestación del servicio....	344
3.1. El íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios	345

3.2. La <i>vis atractiva</i> de la remuneración.....	349
3.3. El importe dinerario de la alimentación principal: la excepción que confirma la regla.....	352
3.4. Las remuneraciones por mandato legal: otra excepción a la regla.....	352
3.5. En dinero o en especie	355
3.6. Siempre que sean de libre disposición del trabajador	358
4. Crítica constitucional a la noción legal de remuneración: la dimensión social del salario.....	361
4.1. Beneficios sociales y su carácter remunerativo.....	364
4.2. Beneficios sociales y su regulación en la legislación peruana.....	365
5. PERCEPCIONES NO REMUNERATIVAS	368
5.1. Condiciones de trabajo o indemnizaciones por los gastos realizados como consecuencia de la actividad laboral.....	369
5.2. Indemnizaciones por daños y perjuicios causados al trabajador (traslados, suspensiones, despidos, etc.).....	372
5.3. Liberalidades o regalos	372
5.4. Prestaciones sociales o asistenciales de carácter privado.....	374
5.5. Participación de los trabajadores en los resultados económicos de las empresas.....	377
5.6. Y todo aquello que no tiene relación razonablemente directa con la prestación del servicio.....	380
6. Libertad en la elección de los sistemas de cálculo de la remuneración y sus efectos sobre el trabajador.....	380
6.1. Determinación en función del tiempo.....	381
6.2. Determinación en función de los resultados del trabajador.....	382
6.2.1. El destajo	383
6.2.3. El rendimiento de la labor del trabajador: en búsqueda de mayor cantidad y calidad de la producción.....	383
6.3. Determinación en función de los resultados empresariales.....	384
7. Inexistencia de estructura remunerativa.....	386
8. Remuneración integral	389
9. Remuneración mínima vital	391

9.1. Función	391
9.2. Procedimiento.....	392
9.3. Cuantía.....	393
10. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR RESPECTO DEL PAGO DE LA Remuneración	394
10.1. Momento del pago.....	394
10.2. Lugar de pago	395
10.3. Prueba de pago.....	396
11. Remuneraciones y beneficios sociales: crédito privilegiado y carácter persecutorio de los bienes del negocio.....	396
11.1. Crédito privilegiado	398
11.2. Carácter persecutorio de los bienes del negocio	398
12. INEMBARGABILIDAD DE REMUNERACIONES.....	401
13. Modificaciones sustanciales de la remuneración.....	405
14. Descuentos de la remuneración: voluntarios y legales	408
Bibliografía.....	408

Capítulo IX

DEBERES ADICIONALES DEL EMPRESARIO	411
1. Deber de seguridad y salud en el trabajo.....	412
2. Deber de información	417
3. Deber de ocupación efectiva.....	419
4. Deber de promoción y formación profesional	420
Bibliografía.....	422

Capítulo X

LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DEL TRABAJADOR	425
1. Introducción	425
2. La prestación de servicios como objeto del contrato laboral.....	428
3. La problemática del objeto cierto en el contrato de trabajo.....	432
3.1. Prestación física y jurídicamente posible.....	434
3.2. Prestación de servicios lícita.....	434

3.3. Prestación de servicios determinada.....	435
4. El acto de determinación de la prestación de trabajo: entre la autonomía de las partes y el marco normativo laboral	435
5. Determinación de la prestación de trabajo en la ley peruana.....	437
5.1. Lugar	437
5.1.1. Fundamento legal.....	437
5.1.2. Fundamento profesional y social	437
5.1.3. El marco de referencia geográfico: el puesto de trabajo, el centro de trabajo y la empresa.....	438
5.1.4. Los centros móviles y la naturaleza de la prestación	439
5.2. Funciones.....	439
5.2.1. Fundamento legal.....	439
5.2.2. Fundamento profesional y social	440
5.2.3. El cuadro de clasificación profesional en el Perú	441
5.2.4. El trabajador flexible y la necesidad de un cuadro de clasificación profesional	442
5.3. Tiempo	443
5.3.1. Fundamento legal y constitucional	443
5.3.2. Fundamento social	444
5.3.3. La jornada de trabajo.....	444
5.3.4. Horas extras	453
5.3.5. El horario	456
6. Efectos de la no determinación de la prestación en la legislación peruana	458
7. Poder de dirección y determinación de la prestación de servicios	460
7.1. La contraposición de intereses: una materia difícil de conciliar	460
7.2. A propósito de la regulación peruana.....	461
8. Poder organizativo y variación de la prestación de trabajo determinada. Las variaciones bilaterales y las unilaterales	462
8.1. Noción de <i>ius variandi</i>	462
8.2. El <i>ius variandi</i> en el Perú	464

8.2.1. Una cuestión previa: la delimitación del <i>ius variandi</i> común o habitual y el <i>ius variandi</i> esencial o sustancial.	464
8.2.2. El <i>ius variandi</i> común o habitual: fundamento contractual.....	465
8.2.2. El <i>ius variandi</i> sustancial o esencial.....	467
8.2.3. El <i>ius variandi</i> excepcional o de emergencia: la tutela de intereses superiores.....	471
9. <i>Ius variandi</i> en la jurisprudencia peruana.....	472
9.1. El concepto amplio de la variación en la jurisprudencia peruana	472
9.2. Primer límite al <i>ius variandi</i> : criterios de razonabilidad y las necesidades del centro de trabajo	473
9.3. Segundo límite al <i>ius variandi</i> : el acto de hostilidad.....	475
9.4. Aplicación jurisprudencial de la razonabilidad y el acto de hostilidad	476
9.4.1. El cambio de lugar y la admisión de la arbitrariedad en la jurisprudencia peruana	476
9.4.2. La disminución de categoría y la necesidad de causa	478
9.4.3. La aplicación del principio de razonabilidad en las modificaciones de tiempo: su regulación legal.....	478
9.4. Tercer límite al <i>ius variandi</i> : los límites absolutos (jerarquía normativa, derechos fundamentales y prohibición de fraude) ..	480
9.4.1. El respeto al principio de jerarquía normativa.....	480
9.4.2. El respeto de los derechos constitucionales	481
9.4.3. La prohibición del fraude de ley	483
10. La necesaria regulación de las modificaciones sustanciales en el Perú	484
10.1. La necesaria regulación del <i>ius variandi</i> sustancial o esencial.....	485
10.1.2. Pautas para una regulación del <i>ius variandi</i> sustancial o esencial	486
10.2. El <i>ius variandi</i> sustancial o esencial en la condición de tiempo	488
10.3. El <i>ius variandi</i> excepcional o extraordinario.....	491
11. Efectos del <i>ius variandi</i> lícito e ilícito.....	493
11.1. Efectos del <i>ius variandi</i> lícito	493
11.2. Efectos del ejercicio ilícito del <i>ius variandi</i>	494
11.2.1. Acciones de impugnación judicial	494

11.2.2. Derecho de resistencia del trabajador (el <i>ius resistentiae</i>).....	495
12. Exigencias anudadas a la cesión de la prestación	497
12.1. El deber de diligencia	497
12.2. El deber de buena fe.....	501
12.3. El deber de obediencia	502
13. Descansos remunerados.....	502
13.1. Descanso semanal obligatorio.....	503
13.1.1. Oportunidad del descanso físico.....	503
13.1.2. Remuneración.....	504
13.1.3. Oportunidad de pago del día de descanso semanal	505
13.1.4. Trabajo en el día de descanso semanal.....	506
13.2. Descanso en días feriados	506
13.2.1. Los días feriados.....	506
13.2.2. Oportunidad del descanso en día feriado.....	507
13.2.3. Remuneración.....	508
13.2.4. Oportunidad del pago de remuneración en día feriado.....	508
13.2.5. Trabajo en día feriado	508
13.3. Vacaciones anuales pagadas	509
13.3.1 Sujetos excluidos de las vacaciones.....	509
13.3.2. Requisitos para adquirir el derecho de vacaciones (descanso físico)	510
13.3.3. Adelanto de vacaciones.....	512
13.3.4. Duración.....	512
13.3.5. Oportunidad del descanso físico.....	512
13.3.6. Remuneración vacacional.....	514
13.3.7. Oportunidad de pago de la remuneración vacacional.	515
13.3.8. Trabajo en el período de vacaciones (la “triple vacacional”).	515
13.3.9. Goce del descanso físico vacacional extemporáneo.....	516
13.3.10. Cese del trabajador y vacaciones trucas.....	517
Bibliografía.....	518

QUINTA PARTE EXTINCIÓN DEL CONTRATO

Capítulo XI

EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.....	521
1. Introducción	523
2. Crítica al modelo legal de extinción del contrato por voluntad del empleador: entre despido y terminación por causas objetivas	526
3. Despido	527
3.1. Causas	528
3.1.1. Causas relacionadas con la conducta.....	528
3.1.2. Causas relacionadas con la capacidad.....	541
3.2. Procedimiento.....	545
3.2.1. Procedimiento relacionado con la conducta.....	545
3.2.2. Procedimiento relacionado con la capacidad.....	546
3.2.3. Comunicación del despido por carta	547
3.2.4 El principio de inmediatez.....	548
4. El despido lesivo de derechos constitucionales: la construcción del Tribunal Constitucional	548
4.1. La prohibición del despido que tiene por motivo la violación de un derecho constitucional	550
4.2. La protección de derechos de orden procesal violados a consecuencia del despido.....	551
4.2.1. Derecho al trabajo y causa justa.....	552
4.2.2. La situación de indefensión del trabajador y los despidos sin causa.	553
4.2.3. El debido proceso y el procedimiento legal de despido	554
5. Calificación del despido	555
5.1. Despido Justificado	555
A) Tiene carta, causa probada y cumple procedimiento	555
5.2. Despido arbitrario.....	555
A) Tiene carta de despido y causa real que el empleador no puede probar.....	555
5.3. Despido nulo por el artículo 29 LPCL	556

A) Tiene causa violatoria de derechos constitucionales.....	556
5.4. Despido sin causa (incausado)	557
A) Tiene carta, no hay causa justa y no cumple procedimiento	557
B) No tiene causa por no tener carta (no se puede probar lo que no existe) y tampoco cumple el procedimiento	557
C) Tiene carta de despido donde se imputa una causa manifiestamente insuficiente que el empleador llega a probar.....	559
5.5. Despido fraudulento	560
A) Tiene carta de despido donde no se imputa una causa o se imputa de modo ambiguo.....	561
B) Tiene carta, pero el empleador no puede probar la causa por ser fraudulenta e irreal (prueba trabajador el fraude)	561
5.6. Despido violatorio de derechos constitucionales distintos a los protegidos por el artículo 29 LPCL.....	564
A) Tiene carta, causa probada y no cumple con procedimiento.....	564
6. Efectos	565
6.1. Justificado	565
6.2. Arbitrario	565
6.3. Nulo laboral.....	566
6.4. Despido sin causa y despido fraudulento.....	567
6.5. Despido violatorio de derechos constitucionales distintos a los protegidos por el artículo 29 LPCL.....	568
7. Terminación de la relación de trabajo por causas objetivas.....	569
7.1. La distinta naturaleza de las causas objetivas.....	569
7.2. Necesidades empresariales: los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos.....	570
7.2.1. Causas.....	571
7.2.2. Procedimiento.....	573
7.2.3. Efectos	575
7.3. El caso fortuito y la fuerza mayor	576
7.3.1. Causa	576
7.3.2. Procedimiento.....	577

7.3.3. Efectos	577
7.4. La disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra.....	577
7.4.1. Causas.....	577
7.4.2. Procedimiento.....	579
7.4.3. Efectos	579
7.5. La reestructuración patrimonial.....	580
8. Renuncia.....	580
9. Mutuo disenso	581
10. La terminación de la obra, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad.....	582
11. Fallecimiento o invalidez absoluta permanente del trabajador.....	584
12. Jubilación.....	584
13. Fallecimiento del empleador como persona natural	586
Bibliografía.....	587

Presentación a la cuarta edición



Derecho individual del trabajo en el Perú ya llegó a su cuarta edición. El libro, así como su autor, envejece cada año, pero lo reconfortante es que en lo esencial sigue intacto y no cambia. Es un libro que nació con el propósito de ser un apoyo en el aprendizaje de mis alumnos de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú y ese objetivo se sigue manteniendo en cada edición. Es más, diría que el objetivo de hoy es más ambicioso, porque sé que es un texto utilizado por los queridos alumnos de otras universidades.

Los valores y los principios con que nació el libro, me refiero a la idea de humanizar la relación laboral al lado de la construcción de un trabajador/ciudadano con derechos y deberes, siguen vigentes en sus páginas. Sigo pensando que lo que tenemos en el Perú no es un real Derecho del Trabajo, sino una regulación laboral que muchas veces considera al trabajador como un mero insumo de producción.

La presente edición salda una deuda que *Derecho Individual del trabajo en el Perú* arrastraba desde hace años. Faltaba un capítulo referido al “Régimen jurídico del teletrabajo”. Después de la pandemia y de la publicación de la Ley N.º 31572 era ineludible la necesidad de abordar esta modalidad de trabajo a distancia. Igualmente, he incorporado las modificaciones normativas y actualizado referencias jurisprudenciales en distintos capítulos. También he actualizado las estadísticas que se mencionan en el texto.

Finalmente, agradezco a la editorial Palestra, en la persona de mi gran amigo el profesor Pedro Grández, por su apoyo para lograr la publicación de esta cuarta edición. Agradezco también a todos los alumnos y exalumnos de derecho del trabajo, que son motivo permanente para mantener con vida este libro.

Lima, enero 2026

Presentación a la tercera edición



Como quiera que el tiempo pasa, ya transcurrieron 12 años desde la primera edición de este libro por la Editorial Palestra. Estoy muy agradecido a Palestra, y sobretudo a mi gran amigo el profesor Pedro Grández, por el apoyo y la confianza permanente para lograr la publicación de esta tercera edición.

Derecho individual del trabajo en el Perú tiene la ventaja de ser un libro de aprendizaje, tanto del profesor como de los alumnos. Lo vengo utilizando como texto base en la Facultad de Derecho de la PUCP con 24 promociones.

Es evidente que el debate continuo al que se somete el libro me obliga a replantearlo y reestructurarlo siempre. La idea de ser más claro y comprensible debe ser una de las peores torturas para cualquier profesor que ama la docencia. Sin embargo, también concurren otras razones que obligan a actualizar el texto. Como bien se sabe, en los últimos años hay reformas legislativas que merecen un análisis o cuando menos un comentario, y también hay novedades jurisprudenciales, tanto de la Corte Suprema como del Tribunal Constitucional, que requieren ser incorporadas al texto. E incluso, existen tesis recientes de licenciatura o de magister que van profundizando la investigación de cada tema, que obviamente se convierten en bibliografía obligatoria para cualquier estudiante de derecho laboral en el Perú.

En esta línea, me he animado a reestructurar, tomando como referencia la segunda edición, la parte relativa a *ius variandi* y actos de hostilidad del Capítulo X, referido a la prestación de servicios del trabajador, así como la parte de tipología del despido del Capítulo XI. También se han citado nuevas sentencias de nuestros altos