

# BOLETIN LABORAL N° 49

ENERO 2022



## 2 Trabajo y salud mental

Carlos Cornejo Vargas, Socio fundador de nuestro Estudio, nos brinda importantes comentarios sobre la importancia de la salud mental en el ámbito laboral.

## 4 Jurisprudencia relevante

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

- Casación Laboral N° 11740-2018-Lima
- Casación Laboral N° 10593-2019-Del Santa
- Expediente N° 7600-2019-0-1801-JR-LA-08

## 5 Proyectos de ley

Algunos proyectos de ley en materia laboral del mes de enero del año 2022.

## 6 Normas laborales

- Decreto Supremo N° 005-2022-PCM
- Ley 31396
- Resolución Ministerial N° 013-2022-PCM
- Resolución Ministerial N° 018-2022/MINSA
- Decreto Supremo N° 003-2022-SA
- Resolución de Superintendencia N° 16-2022/SUNAT

## 7 Resoluciones SUNAFIL

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

## 9 Actualidad Laboral

Recuento de las principales noticias del mes de enero del año 2022 en materia laboral.

## 10 Trabajo en equipo. Dejando el individualismo y la competencia

Melissa Estrada Peirano, Consultora en Gestión Humana de nuestro Estudio, nos comenta la importancia del trabajo en equipo para lograr los objetivos de la empresa.





# TRABAJO Y SALUD MENTAL

POR CARLOS CORNEJO VARGAS

Es hora de tratar el tema de la "salud mental" con la mayor seriedad posible, pues estudios recientes revelan que una (1) de cada diez (10) personas ha sido diagnosticada con algún problema de salud mental; y que las personas con problemas de salud mental tienen mayores complicaciones para adaptarse a su entorno cultural, social y laboral. Teniendo en cuenta lo anterior, el artículo 7° de la Constitución establece que toda persona tiene derecho a la salud, el que incluye la salud mental.

Al respecto cabe apuntar que, es un dato objetivo que la pandemia ha agudizado los problemas de salud mental, sin embargo, es también un dato objetivo que antes de la misma la Organización Internacional del Trabajo (OIT) había identificado al agotamiento, al estrés y a la ansiedad como problemas críticos en lugar de trabajo, lo que ya había generado la necesidad de hablar de la salud mental de manera clara y abierta. Y es que, la pandemia ha generado que los trabajadores laboren más horas; que tengan mayores dificultades para conciliar el trabajo y la vida personal; que

muchas personas pierdan sus trabajos; que muchas otras tengan temor de perder sus trabajos, etc., lo que afecta -sin ninguna duda- la salud mental.

Sobre el particular, la OIT, ha señalado que, en el contexto actual marcado por la pandemia, los trabajadores enfrentan incertidumbre lo que puede generar cambios de humor, baja motivación, fatiga, ansiedad, agotamiento, ideas suicidas, alteraciones físicas (como problemas de digestión, alteración del apetito, variación del peso, reacciones dermatológicas, cansancio, enfermedades cardiovasculares, problemas musculoesqueléticos, migrañas, etc.), y puede, además, aumentar el uso del alcohol, del tabaco y de las drogas -todo ello- para enfrentar el estrés.

En el intento de hablar claro sobre el tema, es necesario afirmar que cuando se hace referencia a salud mental, no solo se debe pensar en esquizofrenia, alzhéimer, alcoholismo, retraso mental o epilepsia, sino también "depresión".

*"(...) la salud mental es un tema de singular importancia, lo que ha generado que, a iniciativa de la Federación Médica de la Salud Mental y de la OMS, el 10 de octubre de cada año, se celebre el Día Mundial de la Salud Mental, con la finalidad de crear conciencia sobre los problemas que la afectación de la misma genera, y de erradicar los mitos existentes sobre el tema (...)"*

Con relación a lo anterior, la Organización Mundial de la Salud (**OMS**) considera que, en el mundo, alrededor de trescientos (300) millones de personas viven y sufren de depresión, la que puede afectar a cualquier persona provocándole angustia y afectando su capacidad de realizar actividades cotidianas, entre las cuales destacan las laborales.

Nuestra legislación laboral no es ajena a lo anterior, por lo que con fecha 21 de mayo del año 2019, promulgó la Ley 30947, Ley de Salud Mental, la que fue reglamentada algunos días antes de la que se declarara la Emergencia Sanitaria en nuestro país, mediante el Decreto Supremo N° 007-2020-SA,

norma que establece una serie de nuevas obligaciones para los empleadores.

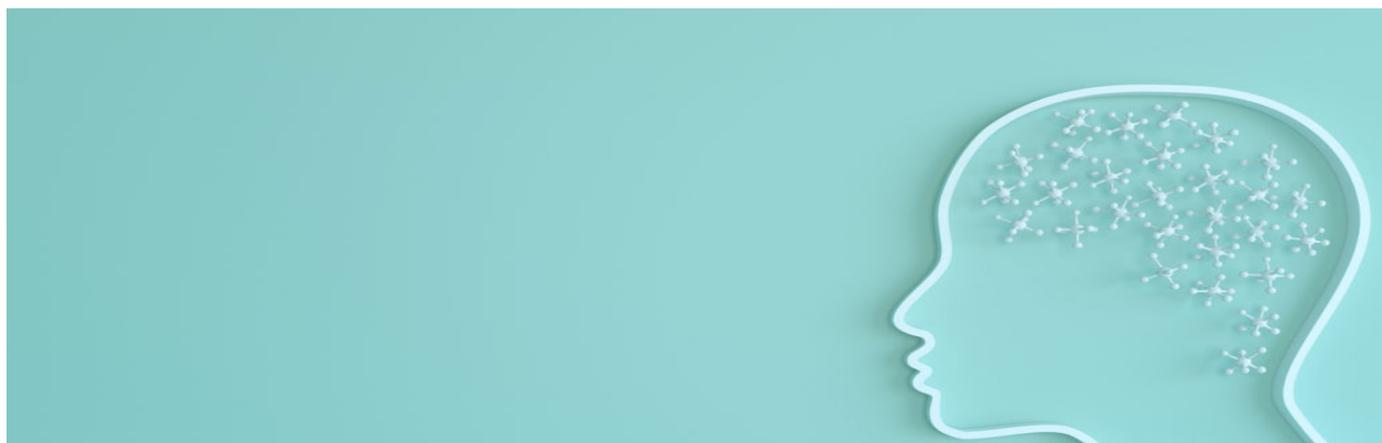
La citada ley, recogiendo lo establecido por la **OMS**<sup>1</sup>, precisa que la salud mental es un proceso dinámico de bienestar, producto de la interrelación entre el entorno y el despliegue de las diversas capacidades humanas; que tiene por objeto establecer un marco legal para garantizar el acceso a servicios, promoción, prevención, tratamiento y rehabilitación en salud mental, como condiciones para el pleno ejercicio del derecho a la salud, y el bienestar de la persona, de la familia y de la comunidad; y que su atención considera el respeto a los derechos humanos y la dignidad de la persona, sin discriminación,

para erradicar la estigmatización de las personas con problemas de salud mental.

Asimismo, cabe señalar que la citada Ley establece que toda persona, sin discriminación alguna, tiene derecho a gozar del más alto nivel posible de salud mental; que el Estado garantiza disponibilidad de programas y servicios para la atención de la salud mental en todo el territorio y el acceso a prestaciones de salud mental adecuadas y de calidad, incluyendo intervenciones de promoción, prevención, recuperación y rehabilitación; y que toda persona tiene derecho a no ser discriminado o estigmatizado por tener o padecer, de manera permanente o transitoria, problemas de salud mental.

<sup>1</sup> La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud mental como "(...) un estado de bienestar en el cual el individuo se da cuenta de sus propias aptitudes, puede afrontar las presiones normales de la vida, puede trabajar productiva y fructíferamente y es capaz de hacer una contribución a su comunidad". Ver, Promoción de la Salud Mental. Informe Compendiado. Organización Mundial de la Salud Ginebra, 2004.





Es pues, indudable que la salud mental es un tema de singular importancia, lo que ha generado que, a iniciativa de la Federación Médica de la Salud Mental y de la **OMS**, el 10 de octubre de cada año, se celebre el Día Mundial de la Salud Mental, con la finalidad de crear conciencia sobre los problemas que la afectación de la misma genera, y de erradicar los mitos existentes sobre el tema.

Teniendo en cuenta que los trabajadores no son ajenos a sufrir afecciones de su salud mental, y volviendo sobre un tema antes mencionado, corresponde señalar que nuestra legislación laboral vigente establece que los empleadores están obligados a desarrollar una serie de actividades para promover la salud mental y prevenir la afectación de la misma.

Así pues, debe señalarse que los empleadores deben contar con planes y programas continuos de cuidado del personal, que promueva la nutrición y alimentación saludable, la actividad física, la gimnasia laboral y los cuidados ergonómicos; el acceso

a servicios sociales y de salud; el manejo flexible del tiempo; el autocuidado; el buen trato y una vida libre de violencia; el respeto a la diversidad étnica, cultural y sexual; la prevención y sanción del hostigamiento sexual; la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares, especialmente si tienen familiares directos en situación de vulnerabilidad; la prevalencia del bienestar de la persona por encima de los intereses laborales; la identificación, evaluación, atención y protección ante el estrés laboral, acoso, malestar, desmotivación, desconfianza, agotamiento laboral, violencia institucional, entre otros factores que afecten la salud mental de los trabajadores.

La **OIT** también se ha interesado en el tema, y en los efectos que la pandemia genera sobre la salud mental de trabajadores, mostrando el referido interés con la publicación de una guía sobre cómo gestionar los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia, la que se refiere a diez (10) ámbitos de acción durante el confinamiento, y con ocasión del regreso al lugar de trabajo: organización

del espacio físico en el lugar del trabajo; evaluación del volumen y distribución del trabajo; conciliación del trabajo y vida privada; cómo abordar la violencia y acoso en el trabajo; como ejercer un liderazgo firme y eficaz para generar impacto positivo sobre los trabajadores; como prevenir comportamientos negativos durante la pandemia; apoyo social y psicológico; etc.

A modo de comentario final, corresponde reconocer que la salud mental en la actual coyuntura, ha cobrado especial relevancia; que las políticas de compensación de las empresas han cambiado para adaptarse a las nuevas necesidades de trabajadores; que las empresas reconocen que el bienestar físico y emocional de los trabajadores es el "reto" más importante; y que las necesidades de apoyo psicosocial y de salud mental vienen aumentando de manera considerable, por lo es necesario invertir en programas de salud mental.

En suma, la idea es que, la salud mental de los trabajadores sea una preocupación permanente, y no solo el 10 de octubre de cada año.

# JURISPRUDENCIA RELEVANTE

## ALERTAS



La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante Casación Laboral N° 11740-2018-Lima, de fecha 9 de enero del año 2020, señala que, existirá responsabilidad solidaria aplicable al pago de beneficios sociales, cuando se identifiquen rasgos que permitan determinar la existencia de un grupo empresarial.

Al respecto, debe destacarse que la decisión de la Sala Suprema presupone que deba acreditarse que la actuación empresarial se produce bajo dirección unitaria, existiendo confusión patrimonial y movilidad laboral entre las empresas codemandadas, supuesto que califica como un grupo de empresas "patológico".

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante Casación Laboral N° 10593-2019-Del Santa, de fecha 8 de julio del año 2021, señala que, el cuestionamiento judicial de la calificación de un cargo de dirección y/o de confianza es facultativo, por lo que, no podrá limitarse el derecho de acción del trabajador a un plazo de caducidad.

Al respecto, cabe señalar que, la Corte Suprema considera que, el derecho de acción del trabajador para poder cuestionar la calificación de un cargo de dirección y/o de confianza es facultativo, pues toda persona tiene derecho a la tutela jurisdicción efectiva, y no se puede restringir el derecho a la acción judicial cuando se busca cuestionar actos que puede revestir la utilización fraudulenta o simulada de instituciones del derecho laboral.

La Octava Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia recaída en el Expediente N° 7600-2019-0-1801-JR-LA-08, de fecha 20 de enero del año 2022, considera que, el ejercicio del poder de dirección y fiscalización es exclusivo del empleador, **NO** siendo válido afirmar que determinadas actuaciones de la empresa principal se encontraban amparadas por los "actos de coordinación" que ejecutaba como parte de su deber de vigilancia de la seguridad y salud en el trabajo.

Al respecto, la Sala Superior señala que, por reiterada jurisprudencia constitucional, la autonomía organizativa o funcional debe entenderse como un requisito fundamental para la existencia de un contrato de tercerización de servicios y que, por ello, probada su ausencia, corresponderá declarar su desnaturalización.

# PROYECTOS DE LEY

## INFORMATIVO



**Proyecto de Ley 1107/2021-CR**  
 Propone incrementar el pago que se otorga a los beneficiarios de modalidades formativas laborales cada seis (6) meses de duración continua de sus convenios, duplicando su monto. A la fecha, el beneficio asciende a media subvención económica mensual, proponiéndose que se incremente a una (1) subvención económica mensual en cada oportunidad.



**Proyecto de Ley 1119/2021-CR**  
 Propone autorizar, de manera extraordinaria, a los afiliados al Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones a retirar facultativamente hasta cuatro (4) Unidades Impositivas Tributarias – **UIT** de su cuenta individual de capitalización (aportes obligatorios al fondo de pensiones).



**Proyecto de Ley 1126/2021-CR**  
 Propone modificar la Ley 31301, que establece medidas de acceso a una pensión proporcional a los asegurados al Sistema Nacional de Pensiones, a efectos de que: (i) se prevea un mayor número de escalas respecto del número de “años de aportación” que se requiere para que los afiliados accedan a una pensión de jubilación; y, (ii) se establezcan montos pensionarios proporcionales a estas nuevas escalas.



**Proyecto de Ley 1138/2021-CR**  
 Propone unificar en 9% de la remuneración básica el monto que corresponde al aporte a Essalud que los empleadores pagan por los trabajadores del régimen agrario, medida que aplicaría respecto de empresas que, en el año fiscal previo, hubieran declarado cien (100) o más trabajadores o ventas mayores a mil setecientos (1,700) Unidades Impositivas Tributarias – **UIT**.



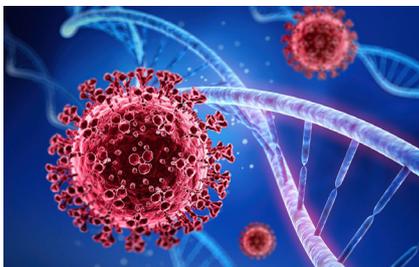
**Proyecto de Ley 1186/2021-CR**  
 Propone ampliar hasta el 31 de diciembre del año 2022, el plazo para la libre disposición del 100% de los depósitos acumulados en las cuentas de Compensación por Tiempo de Servicios - **CTS**, a fin de afrontar el inicio de la tercera ola de la pandemia ocasionada por la **COVID – 19**.



**Proyecto de Ley 1192/2021-CR**  
 Propone que todo trabajador que labore en horario nocturno (entre las 22:00 y las 06:00 horas del día siguiente) perciba el pago de una sobretasa ascendente al 35% del valor diario de su remuneración básica. A la fecha, este beneficio se regula garantizando un ingreso mínimo adicional calculado en función a la Remuneración Mínima Vital (**RMV**).

# NORMAS LABORALES

## INFORMATIVO



Se modifican las provincias incluidas en los niveles de alerta establecidos por el Gobierno y, con ello, las normas de inmovilización social aplicables a cada una. Asimismo, se modifican los requisitos para el ingreso al país de toda persona que tenga al Perú como país final de destino.

Decreto Supremo  
N° 005-2022-PCM, publicado  
el 16 de enero del año 2022  
en el Diario El Peruano.



Se aprueba el reconocimiento de las prácticas preprofesionales y profesionales efectuadas por estudiantes y egresados de educación superior (universitaria y no universitaria) como experiencia laboral para efectos del desempeño en la actividad pública y privada.

Ley 31396, publicada el  
18 de enero del año 2022  
en el Diario El Peruano.



Se aprueban las materias, ámbitos, fechas y horarios en que deberán ejecutarse los simulacros y simulaciones durante el Período 2022 – 2024, aplicables tanto al sector público como al sector privado, a fin de fortalecer las capacidades de preparación, respuesta y rehabilitación de la población y entidades ante la ocurrencia de emergencias y desastres.

Resolución Ministerial  
N° 013-2022-PCM,  
publicada el 19 de  
enero del año 2022 en  
el Diario El Peruano.

# NORMAS LABORALES

## INFORMATIVO



Se modifican a nivel nacional los plazos de aislamiento comunitario para pacientes sintomáticos, asintomáticos y personas que hubieran tenido contacto domiciliario con casos sospechosos o confirmados de **COVID** – 19.

[Resolución Ministerial N° 018-2022/MINSA](#), publicada el 21 de enero del año 2022 en el Diario El Peruano.



Se prorroga por el plazo de ciento ochenta (180) días calendario, la Emergencia Sanitaria declarada mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA, prórroga que se computará a partir del 2 de marzo del presente año.

[Decreto Supremo N° 003-2022-SA](#), publicado el 22 de enero del año 2022 en el Diario El Peruano.



Se aprueba una nueva versión del PDT Planilla Electrónica – PLAME, Formulario Virtual N° 0601 – Versión 4.0, la que estará disponible para descarga a partir del 10 de febrero del año 2022, siendo de uso obligatorio a partir de dicha fecha.

[Resolución de Superintendencia N° 16-2022/SUNAT](#), publicada el 24 de enero del año 2022 en el Diario El Peruano.

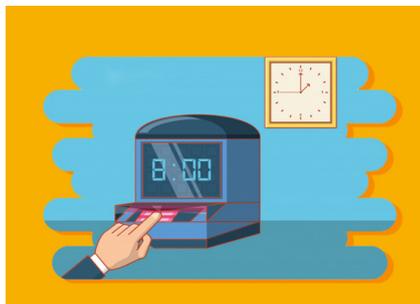
# RESOLUCIONES SUNAFIL

## INFORMATIVO

Revisa las notificaciones de la Casilla Electrónica



Mediante la Resolución N° 598-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 30 de noviembre del año 2021, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** determinó que la notificación electrónica de requerimientos por parte de la inspección de trabajo debe ir acompañada del envío de un correo electrónico que alerte al administrado sobre la misma.



Mediante la Resolución N° 617-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 6 de diciembre del año 2021, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** determinó que la obligación del empleador de implementar un registro de control de asistencia y tiempo de trabajo implica, además, que se observe la debida diligencia en su manejo, debiéndose realizar las acciones que resulten necesarias para garantizar que el mismo cumpla su finalidad, evitando, por ejemplo, que sufra alteraciones en su contenido.



Mediante la Resolución N° 623-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 6 de diciembre del año 2021, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** determinó que el solo hecho de que una empresa no cuente con el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo y/o no acredite el contenido de su Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, no implica de forma automática su responsabilidad respecto de un accidente de trabajo, estableciéndose que es necesario acreditar previamente la existencia de un nexo causal entre los incumplimientos y la ocurrencia del accidente de trabajo.

# RESOLUCIONES SUNAFIL

## INFORMATIVO



Mediante la Resolución N° 633-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 7 de diciembre del año 2021, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** determinó que, cuando se acredite que existe un proceso judicial en el que se discutan cuestiones que deban ser esclarecidas de manera previa al pronunciamiento administrativo, y siempre que en el proceso y en el procedimiento se comparta una "triple identidad" (esta es, de sujetos, hechos y fundamentos), la Autoridad Administrativa de Trabajo deberá suspender sus actuaciones hasta que en el proceso judicial se tenga una sentencia con calidad de cosa juzgada.



Mediante la Resolución N° 634-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 7 de diciembre del año 2021, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** señaló que los depósitos en cuenta son documentos idóneos para acreditar el pago de los beneficios laborales a un trabajador, y que el hecho que éstos no cuenten con la firma del trabajador no les resta mérito probatorio.



Mediante la Resolución N° 640-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 13 de diciembre del año 2021, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** determinó que no es posible justificar la extensión de un convenio colectivo celebrado con un sindicato minoritario a los trabajadores de la empresa que no se encuentren afiliados al mismo por la aplicación del principio de igualdad, pues existen causas objetivas y razonables que permiten diferenciar ambos colectivos válidamente: el status de trabajador sindicalizado, que es el que les permite "(...) **negociar colectivamente y lograr beneficios sociolaborales mayores a los que garantiza la ley o la voluntad unilateral del empleador (...)**" (sic).

# ACTUALIDAD LABORAL

## NOTICIAS



De acuerdo al ranking por sectores del portal Consulta Amigable del Ministerio de Economía y Finanzas, al 31 de diciembre del año 2021, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ocupó el primer lugar en ejecución presupuestal.



El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aclaró que la presentación de pruebas antigénicas para el otorgamiento de licencias con goce de haber con motivo del contagio de la **COVID** – 19 es una forma de acreditación plenamente válida, siendo una infracción pasible de multa limitarse a exigir únicamente la prueba molecular.



El 21 de enero del presente año inició el pago del bono extraordinario de S/210.00 (DOSCIENTOS DIEZ Y 00/100 SOLES) establecido por el Decreto de Urgencia N° 105-2021, a favor de los trabajadores del sector privado con menores ingresos.



La **SUNAFIL** inspeccionó la zona de derrame de petróleo en Ventanilla, a fin de verificar que los trabajadores que se encuentren laborando en la zona afectada cuenten con los equipos de protección personal adecuados, la póliza del seguro complementario de trabajo de riesgo, entre otros.



El Congreso de la República aprobó la Ley de ratificación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (**OIT**), sobre la violencia y el acoso en el trabajo. Luego de formalizarla a través del depósito del mismo ante dicho organismo internacional, el Perú tendrá dos (2) años para adaptar la legislación nacional a sus disposiciones.



El Tribunal Superior de Justicia de Madrid ordenó a una empresa que no cumplió con contratar a una persona con quien, previamente, había acordado la contratación, pagar una indemnización tras considerar que existió un compromiso de incorporación que fue vulnerado por la referida empresa.



# TRABAJO EN EQUIPO: DEJANDO EL INDIVIDUALISMO Y LA COMPETENCIA

POR MELISSA ESTRADA PEIRANO

Actualmente todos, incluso desde casa, trabajamos de la mano de muchas otras personas. Las distintas áreas en las empresas están conectadas y se necesitan unas de las otras para que el funcionamiento sea el adecuado. Sea cual sea el área en la cual labora, usted tiene pares, jefes y subordinados con los cuales interactúa en el día a día, con quienes aprende, quienes aprenden de usted, con quienes crece y con los cuales conversa o discute de temas laborales.

Si bien cada uno puede tener tareas, horarios u objetivos distintos, la verdad es que el trabajo en equipo es cosa de siempre. Pero, ¿qué sucede cuando no sabemos trabajar en equipo, sentimos que competimos con todos alrededor nuestro o preferimos brillar con luz propia en lugar de pensar que se puede hacer un mejor trabajo al hacerlo colaborativamente.

Es difícil dejar de lado viejos hábitos o creencias muy

arraigadas y definitivamente cuesta dejar de trabajar solos, y pasar a hacerlo con otros. Algunas personas consideran innecesario estar enseñando a otros ciertas habilidades que uno ya logra realizar de manera fluida, o demasiado tedioso estar poniendo a todos al tanto con cada paso que se realiza o de cada hecho nuevo.

Al trabajar de forma individualista, se piensa que al trabajar con otros no sobresaldremos, que estos "otros" se aprovecharán de nosotros, o que alguien más tomará el reconocimiento por nuestro trabajo. Inclusive, algunos jefes piensan que la competencia hace que todos se esfuercen más y traigan más ideas, sin tener en cuenta que se trata de una mirada individual y subjetiva, enfocada mayormente en un solo punto de vista.

De igual manera, al trabajar en grupo, es común que cada quien tenga una "parte del trabajo" y cada quien se concentre en solo esa parte, lo cual sigue siendo

*"(...) "trabajo en equipo" implica que cada individuo ponga al servicio del grupo sus habilidades y actitudes para cooperar y mejorar el rendimiento colectivo, involucrando al resto. Al trabajar en equipo, se trabaja colaborativamente, de manera constructiva, aceptando feedback, respetándose unos a otros, valorando el sentido de pertenencia, las necesidades de los otros y siendo leales (...)"*

trabajo individualizado. Las personas solo se reúnen para unir el trabajo y no hay discusión, enriquecimiento o empatía

El “trabajo en equipo” implica que cada individuo ponga al servicio del grupo sus habilidades y actitudes para cooperar y mejorar el rendimiento colectivo, involucrando al resto. Al trabajar en equipo, se trabaja colaborativamente, de manera constructiva, aceptando feedback, respetándose unos a otros, valorando el sentido de pertenencia, las necesidades de los otros y siendo leales. Al trabajar en equipo, la información está abierta para todos y el proceso involucra una participación constante de todos, siendo cada rol importante en el inicio, durante el proceso y para el logro del objetivo final.

A continuación alguna de las ventajas del trabajo en equipo:

- Amplía la perspectiva de los miembros del equipo. Al poner sobre la mesa las ideas, propuestas y estrategias de cada miembro, estas se pueden conversar, mejorar e incluso abrir nuevos horizontes.
- Incrementa el sentido de pertenencia: los trabajadores se sienten parte importante del equipo y de la empresa, logrando mayor confianza y mayor fidelidad.
- Mejora el clima laboral: el cliente interno o colaborador se siente valorado, escuchado y tomado en cuenta.
- Potencia las capacidades de los trabajadores: al aprender de sus pares en situaciones reales, el aprendizaje se vuelve exponencial, lo cual contribuye a la formación de nuevos líderes.
- Cambia la forma de percibir los cambios: ya no son vistos de forma catastrófica, sino como oportunidades de mejora, retos y desafíos, que son atractivos de superar.
- Incrementa la productividad en la empresa: contar con un colaborador que se siente feliz, quien posee un mayor sentido de compromiso, se siente involucrado y escuchado, tiene relación directa con los resultados individuales y colectivos del trabajo.

En conclusión, el trabajo en equipo beneficia ampliamente a la empresa y a los colaboradores a todo nivel. Puede que no sea un cambio fácil de realizar para todos, sin embargo, sus beneficios superan por mucho el uso de técnicas como “generar competencia” o al “trabajo unitario”.





Carlos Cornejo  
Socio



Cintia Santiváñez  
Socia



Claudia Seminario  
Socia



Cecilia Calderón  
Asociada Senior



Alejandro Roeder  
Asociado



Paco Pasapera  
Asociado



Karina Chung  
Asociada



Candy Cortez  
Asistente



Italo Mortola  
Consultor



Melissa Estrada  
Consultora



Julio Olaechea  
Consultor



Eric Paredes  
Consultor

**Avenida Manuel Olgún N° 325, Of. 403, Santiago de Surco, Lima, Perú**  
**estudio@cslaboralistas.pe**  
**(511) 702 9378 • (51) 958 969 346**