



Ismodes Abogados



LA ASESORÍA LABORAL PREVENTIVA COMO MEDIO DE MINIMIZACIÓN DE COSTOS

Daniella Neyra

Mayo 2026



051 994 960 746



legal@ismodesabogados.com



ismodesabogados.com



AREQUIPA:
Calle Misti 410 Yanahuara.



LIMA:
Calle Dr. Ricardo Angulo Ramírez 1442,
Urb. CORPAC San Isidro.

LA ASESORÍA LABORAL PREVENTIVA COMO MEDIO DE MINIMIZACIÓN DE COSTOS

Daniella Neyra

I. SUMARIO

El presente artículo pretende analizar la perspectiva típica de la asesoría laboral como una respuesta reactiva frente al conflicto judicial o administrativo al que se someten las empresas, lo que implica una serie de limitaciones y costos para las mismas.

Es así que, mediante la realidad presente en los procesos fiscalizadores y judiciales, se presenta la asesoría laboral preventiva como la herramienta ideal para la gestión empresarial que tiende a enfocarse en la reducción de contingencias, un mejor criterio en la toma de decisiones y la minimización de costos, llevando a un nuevo planteamiento de paradigma que sitúe al abogado laboralista como un agente preventivo y aliado estratégico de la empresa

II. PALABRAS CLAVE

Asesoría laboral preventiva, SUNAFIL, gestión empresarial, fiscalización laboral, cumplimiento normativo.

Preventive labor legal counsel, SUNAFIL, risk management, labor inspection, regulatory compliance

III. INTRODUCCIÓN

Desde el ámbito empresarial, la asesoría laboral es cotidianamente vista como un recurso meramente reactivo al que se recurre exclusivamente cuando la controversia ya se ha materializado, ya sea a través de una demanda judicial o un procedimiento inspectivo. Siguiendo esta línea de razonamiento, el abogado laboralista estaría fungiendo un rol totalmente reactivo, supeditado a la gestión de contingencias ya existentes.

Sin embargo, esta percepción del rol del abogado resulta insuficiente frente a la actual complejidad que implican las relaciones laborales, esto, aunado al fortalecimiento de los mecanismos de fiscalización presentes en el país, puesto que la intensificación de la labor de inspección de SUNAFIL, así como el incremento de sanciones administrativas y litigios laborales, evidencian la ausencia de una estrategia legal eficaz, lo que conlleva a riesgos significativos para la empresa, es decir, el menoscabo de capital.

IV. EL PROBLEMA DE LA REACTIVIDAD

La visión reactiva de la asesoría laboral no solo trata de combatir las contingencias, si no que, desafortunadamente, las amplifica, pues se genera un círculo vicioso de costos financieros, operativos y reputacionales.

Entre enero y junio de este año, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) atendió 56,837 denuncias laborales, según su Boletín Semestral 2025-1. Así mismo, con la implementación de medios digitales, las órdenes de inspecciones fueron en aumento, pasando de 4,367 en enero a 5,324 en junio. Estas cifras reflejan incumplimientos recurrentes en CTS, teletrabajo irregular y subcontratación, entre otros.

La intensificación de la labor fiscalizadora de SUNAFIL ha operado como un catalizador del cambio en la gestión laboral empresarial. La ampliación de sus competencias, el incremento de las acciones inspectivas y el endurecimiento del régimen sancionador, han modificado sustancialmente el escenario en el que las empresas desarrollan sus relaciones laborales.

Es en este sentido que, en la actualidad, SUNAFIL no solo se encarga de una simple verificación normativa, por el contrario, evalúa la trazabilidad documentaria, la coherencia entre las políticas internas contrastándolas con la realidad, entre muchas otras atribuciones.

Esto hace denotar de manera muy clara que las infracciones cometidas no provienen de una manifiesta voluntad de incumplimiento, si no de la ausencia de una asesoría legal previa a la adopción de decisiones laborales que resulten relevantes para la empresa.

En este sentido, SUNAFIL ha contribuido indirectamente a poner en relieve la necesidad de una asesoría laboral preventiva, presentándose como la única estrategia eficaz para mitigar el impacto de la fiscalización

V. LA ASESORÍA PREVENTIVA

La asesoría preventiva toma relevancia en estos supuestos al tener como principal objetivo la identificación, evaluación y atenuación de contingencias antes que se lleguen a materializar en conflictos de carácter judicial o administrativos. En contraposición de la conducta reactiva, este enfoque se integra transversalmente a la gestión empresarial.

Su alcance comprende no solo la revisión de contratos de trabajo, sino también el diseño de políticas internas, la elaboración de reglamentos internos, la evaluación legal de sanciones disciplinarias, la planificación de ceses laborales y la capacitación de los mandos directivos en materia laboral. De este modo, la asesoría preventiva actúa como un mecanismo de control ex ante que fortalece la seguridad jurídica de la empresa.

Es así que, desde una mirada empresarial, la asesoría preventiva se muestra como una

herramienta permanente de gestión al permitir la adopción de medidas informadas, reduciendo la improvisación y alineando el capital humano con el marco normativo.

VI. LA REDUCCIÓN DE RIESGOS

Una de las principales ventajas de la asesoría preventiva es la reducción de riesgos laborales, puesto que la identificación temprana de futuras contingencias permite a las empresas evitar sanciones pecuniarias, litigios sumamente prolongados y afectaciones a nivel reputacional.

De igual manera, dicha propuesta contribuye de manera significativa a la sostenibilidad empresarial, entendida no meramente como un beneficio económico, sino también desde el aspecto social y organizacional, puesto que la existencia de políticas claras, procedimientos transparentes y decisiones legalmente sustentadas favorece un entorno laboral más estable y predecible.

Es por ello que este modelo de asesoría se sujeta de manera directa a la continuidad del negocio, toda vez que, al reducir las futuras contingencias legales, se optimizan los recursos, se fortalece la estructura interna y se afianza el cumplimiento normativo, aspectos esenciales en el contexto empresarial contemporáneo.

VII. CONCLUSIONES

- Se ha demostrado de manera sistemática que la asesoría reactiva carece de suficiencia frente al actual entorno en el que se encuentran las empresas, siendo la asesoría laboral preventiva una herramienta clave para la gestión empresarial, la cual se orienta a la reducción de futuras controversias.
- Su verdadero valor radica en la capacidad de anticiparse a posibles contingencias, acompañar de manera informada la toma de decisiones empresariales y asegurar el cumplimiento del marco normativo, lo que exige un cambio de enfoque que revalorice al abogado laboralista no solo como un operador legal, sino como un aliado estratégico clave para la empresa.

VIII. REFERENCIAS

- Boletín Inspecciones Laborales en el Perú Semestre I – 2025
- INEI. (2025). Informe de Empleo N° 2 - Trimestre Nov-Dic 2024-Ene 2025.
- INEI. (2025). Informe Técnico Empleo Nacional.
- MTPE. (2024). Decreto Supremo N° 001-2024-TR.
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). Memoria anual institucional. SUNAFIL.
- Neves Mujica, J. (2018). Introducción al derecho del trabajo. Fondo Editorial de la PUCP.
- Blancas Bustamante, C. (2016). El despido en el derecho laboral peruano. Palestra Editores.
- Haapio, H., Siedel, G. J., & Bernal Fandiño, M. (2016). Aplicación del derecho proactivo como una ventaja competitiva. Revista de Derecho Privado, (31), 265-317.
- Pérez, J. L. M., & Insua, B. D. M. L. (2016). El derecho a la prevención: un análisis del modelo organizativo preventivo español. Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, 17-38.





Ismodes Abogados

Arequipa:

Calle Misti 410 Yanahuara, Arequipa – Perú.

Lima:

Calle Dr. Ricardo Angulo Ramírez 1442,
Urb. CORPAC San Isidro, Lima – Perú.

Email :

legal@ismodesabogados.com

Celular y Whatsapp:

+51 994 960 746



ismodesabogados.com



Miembros de:

