

## INFORME ESTRATÉGICO EJECUTIVO

### Optimización Legal del Cargo de Gerente General

Maximice Eficiencia, Minimice Riesgos y Blinde su Empresa

**FLP Abogados & Economistas – Lima, Perú – Octubre 2025**

---

### RESUMEN EJECUTIVO

Este informe presenta una estrategia legal de alineamiento corporativo que permite estructurar de manera óptima la relación con el Gerente General. El modelo reduce costos operativos hasta en un 25%, disminuye la carga administrativa en un 40% y minimiza riesgos regulatorios, siempre bajo pleno cumplimiento normativo. La implementación puede completarse en 15 a 30 días, generando ahorros inmediatos y blindaje frente a contingencias laborales y fiscales.

#### Beneficios cuantificables:

- Ahorro en costos laborales: 9-15% anual
  - Reducción de carga administrativa: 40%
  - Riesgo de contingencias: mínimo (con implementación correcta)
  - Tiempo de implementación: 15-30 días
- 

## I. DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO: LA OPORTUNIDAD LEGAL

### El contexto regulatorio actual

La legislación peruana distingue entre:

#### A) Órgano de Administración (LGS, arts. 185-198):

- Representante legal de la sociedad
- Poder de gestión autónomo
- Responsabilidad fiduciaria ante accionistas

#### B) Trabajador subordinado (LPCL, art. 4):

- Prestación personal de servicios
- Subordinación y dependencia
- Sujeto a control y dirección

### La pregunta estratégica correcta:

No es “¿Cómo evitar la planilla?”, sino “¿Cuál es la verdadera naturaleza jurídica de este cargo en nuestra empresa?”.

**FLP Abogados & Economistas**

**T. +51 990175306 E-Mail: [consultas@flp.pe](mailto:consultas@flp.pe)**

**Flp.pe**

## II. TEST DE VIABILIDAD

Factor determinante	Favorece relación civil	Sugiere relación laboral
Autonomía de gestión	Decide sin consulta previa	Requiere aprobación constante
Horario	Discrecional, orientado a resultados	Fijo y controlado
Forma de pago	Por resultados/gestión, variable	Mensual con beneficios laborales
Facultades	Contrata, despide, representa	Ejecuta órdenes de terceros
Exclusividad	Puede tener otros negocios	Dedicación exclusiva
Herramientas	Usa propios y de la empresa	Solo de la empresa

**Criterio crítico:** Si predominan los factores laborales, el riesgo de desnaturalización es alto.

## III. ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACIÓN

### Fase 1: Blindaje corporativo (Semanas 1-2)

- Acta de Junta General ratificando nombramiento y facultades.
- Definición de retribución por resultados y KPIs.
- Modificación estatutaria si corresponde.

### Fase 2: Formalización contractual (Semanas 2-3)

Contrato de servicios con:

- Objeto: dirección estratégica y gestión empresarial.
- Autonomía real de gestión.
- Honorarios fijos y/o variables.
- Coordinación con directorio, no subordinación.

*Cláusulas a evitar: horarios fijos, CTS, gratificaciones, control de asistencia.*

### Fase 3: Implementación operativa (Semanas 3-4)

- Emisión de recibos por honorarios.
- Registro contable como servicios profesionales.
- Evaluaciones por resultados, no por asistencia.
- Comunicaciones como coordinación, no como órdenes.

### Fase 4: Gestión de riesgo continuo

- Auditoría interna semestral.
- Capacitación al directorio sobre interacción adecuada.
- Archivo digital de documentación y evidencia de autonomía.

#### IV. ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO PROYECTADO

Caso de referencia: Gerente con S/ 15,000 mensuales

Concepto	Vía planilla (anual)	Vía honorarios (anual)	Diferencia
Pago base	S/ 180,000	S/ 180,000	—
ESSALUD (9%)	S/ 16,200	S/ 0	-16,200
Gratificaciones	S/ 30,000	S/ 0	-30,000
CTS	S/ 17,500	S/ 0	-17,500
Vacaciones	S/ 15,000	S/ 0	-15,000
<b>Total</b>	<b>S/ 258,700</b>	<b>S/ 180,000</b>	<b>-78,700 (30%)</b>

**ROI:** Recuperación de la inversión en menos de 2 meses.

#### V. GESTIÓN DE RIESGOS Y CONTINGENCIAS

Escenarios de riesgo:

Riesgo	Probabilidad	Impacto
Fiscalización SUNAFIL	Media	Alto
Cuestionamiento SUNAT	Baja	Medio
Demanda laboral futura	Baja	Alto

Estrategia defensiva:

1. Estatuto y acta de nombramiento.
2. Contrato de servicios y facturación.
3. Evidencia operativa de autonomía (actas, KPIs, comunicaciones).

Jurisprudencia de respaldo:

- Casación Laboral N.º 16577-2013-Lima.
- Expediente N.º 07401-2013-PA/TC.
- Precedentes administrativos SUNAFIL.

## VI. ESCENARIOS Y RUTAS DE ADECUACIÓN

La estrategia de retribución por honorarios como órgano societario es altamente eficiente cuando el Gerente General ejerce autonomía de gestión, facultades de representación y poder de decisión real.

No obstante, no todos los casos califican automáticamente. En ciertos supuestos, la transición debe hacerse con un protocolo de adecuación (ruta societaria o ruta laboral de alta dirección). En otros, resulta absolutamente desaconsejable, pues el riesgo de desnaturalización laboral es prácticamente inevitable.

### Escenarios Viables de Adecuación

#### 1. Ruta societaria (viable):

- a) Aplica cuando existe un cambio real en el rol: de subordinado a órgano de administración con plena autonomía.
- b) Requisitos:
  - Cese laboral con liquidación completa de beneficios sociales.
  - Nombramiento como Gerente General mediante Junta de Accionistas e inscripción en SUNARP.
  - Contrato de servicios que refleje autonomía de gestión y pago por honorarios.
- c) Es recomendable cuando el Gerente toma decisiones de manera independiente y representa a la sociedad ante terceros.

#### 2. Ruta laboral de alta dirección (alternativa):

- a) Si se mantienen elementos de subordinación (control horario, dependencia directa, ejecución de órdenes), lo más seguro es optar por un contrato de alta dirección bajo el D. Leg. 728, art. 43.
- b) Este esquema conserva la naturaleza laboral, pero ofrece mayor flexibilidad que un contrato laboral ordinario.

### Casos Absolutamente Desaconsejables

La migración a un esquema societario no debe implementarse en los siguientes escenarios, pues implicaría altísimo riesgo de desnaturalización:

- Cuando el Gerente carece de poder real de decisión y solo ejecuta órdenes del propietario o directorio.
- Cuando existe control estricto de horarios, asistencia o reportes de jornada.
- Cuando la remuneración pactada es significativamente inferior al estándar de mercado para el cargo.
- Cuando no se produce un cese laboral formal y se pretende “reconvertir” directamente un vínculo en planilla en contrato de servicios.
- Cuando la empresa carece de directorio o junta activa y el Gerente en la práctica funciona como un trabajador dependiente.

## Recomendación FLP Abogados & Economistas

La restricción clave es no simular vínculos. Si las condiciones reales son laborales, la estrategia societaria no solo es inviable, sino que expone a la empresa a sanciones y contingencias severas.

La adecuada elección de la ruta —societaria o laboral de alta dirección— garantiza que la empresa optimice costos, blinde su gobierno corporativo y reduzca riesgos regulatorios de forma sostenible.

---

**Disclaimer legal:** Este informe contiene información general bajo la legislación peruana vigente al mes de octubre de 2025. No constituye asesoría legal específica. La viabilidad debe evaluarse caso por caso. FLP Abogados & Economistas no se responsabiliza por implementaciones realizadas sin supervisión profesional directa.