



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

**La actuación de la Inspección del trabajo regulada en el
Lineamiento N° 001-2023-SUNAFIL/DINI y su impacto
en los derechos laborales de los trabajadores contratados
bajo un contrato de locación de servicios**

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Para optar el título profesional de Abogado

AUTOR

ZUBIAGA BOCCOLINI, DAVID ROBINSON

(<https://orcid.org/0009-0003-7757-5064>)

ASESOR

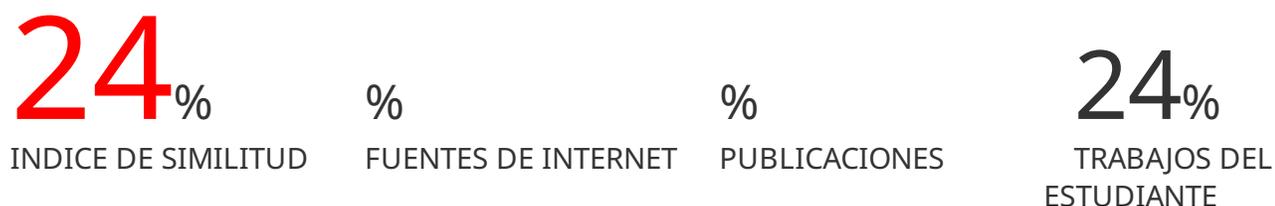
Mg. ASPAJO GUERRA, MARCIAL

(<https://orcid.org/0000-0001-6241-221X>)

**Lima - Perú
2023**

TRABAJO SUFICIENCIA PROFESIONAL

INFORME DE ORIGINALIDAD

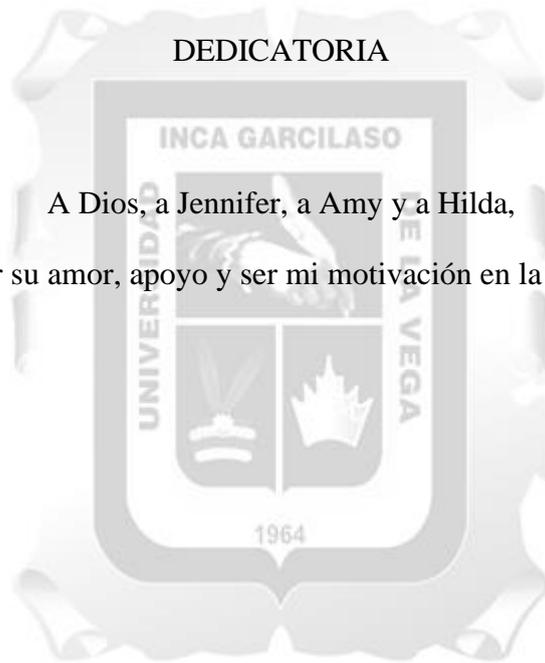


FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru	5%
Trabajo del estudiante		
2	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega	4%
Trabajo del estudiante		
3	Submitted to Universidad Católica de Santa María	3%
Trabajo del estudiante		
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	2%
Trabajo del estudiante		
5	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru	2%
Trabajo del estudiante		
6	Submitted to Universidad de Lima	1%
Trabajo del estudiante		
7	Submitted to Universidad Continental	1%
Trabajo del estudiante		

DEDICATORIA

A Dios, a Jennifer, a Amy y a Hilda,
por su amor, apoyo y ser mi motivación en la vida



AGRADECIMIENTOS

Al profesor ASPAJO GUERRA, MARCIAL por su guía y consejo
y a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL por ser mi
segunda casa



RESUMEN Y PALABRAS CLAVE

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general determinar de qué manera el procedimiento de la inspección del trabajo regulado en el Lineamiento N° 001-2023-SUNAFIL/DINI “Lineamiento: competencia de la inspección del trabajo ante la presunta desnaturalización de la relación laboral advertida en las modalidades contractuales de índole distinta a la laboral”, repercute en la fiscalización y el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores que laboran bajo un contrato de locación de servicios.

El estudio se justifica en la necesidad de establecer cuáles deberían ser los criterios que deben regir en la inspección del trabajo para garantizar la debida fiscalización de los derechos laborales de los trabajadores que laboran bajo un contrato de locación de servicios.

Para ello, se ha analizado el Lineamiento N° 001-2023-SUNAFIL/DINI que ha emitido la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral -SUNAFIL y su oposición al principio de la Primacía de la Realidad, principio fundamental del trabajo y ordenador del Sistema de Inspección del Trabajo, así como a la función de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas sociolaborales que dispone la Ley N° 28806 Ley General de Inspección del Trabajo y a su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

Palabras clave: Inspección del Trabajo, Contrato de trabajo, Contrato de Locación de Servicios, Derechos Laborales, Desnaturalización de la relación laboral.

The action of the Labor Inspection regulated in Guideline No 001-2023-SUNAFIL/DINI and its impact on the labor rights of workers hired under a Professional Service Agreement

ABSTRACT AND KEYWORDS

The general objective of this research is to determine how the labor inspection procedure regulated in Guideline No. 001-2023-SUNAFIL/DINI “Guideline: competence of the labor inspection in the face of the alleged denaturalization of the employment relationship warned in the contractual modalities other than labor”, has an impact on the supervision and compliance with the labor rights of workers who work under a professional service agreement.

The study is justified by the need to establish the criteria that should govern labor inspection in order to guarantee the due supervision of the labor rights of workers who work under a professional service agreement.

For this purpose, we have analyzed Guideline N° 001-2023-SUNAFIL/DINI issued by the National Superintendence of Labor Inspection -SUNAFIL and its opposition to the principle of the Primacy of Reality, a fundamental principle of labor and organizer of the Labor Inspection System, as well as to the function of surveillance and enforcement of compliance with social and labor standards provided by Law N° 28806 General Law of Labor Inspection and its Regulations approved by Supreme Decree N° 019-2006-TR.

Key words: Labor Inspection, labor Contract, professional service agreement, Labor Rights, Denaturalization of the labor relationship.

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria	2
Agradecimientos	3
Resumen y palabras clave	4
Abstract and keywords	5
Índice general.	6
Índice de tablas y figuras	8
Introducción	9
CAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES	10
1.1. Descripción de la institución	10
1.2. Descripción del servicio	10
1.3. Ubicación geográfica y contexto socioeconómico	11
1.3.1. Ubicación geográfica	11
1.3.2. Contexto socioeconómico	11
1.4. Actividad general o área de desempeño	12
1.5. Misión y visión	12
1.5.1. Misión	12
1.5.2. Visión	12
CAPÍTULO II: DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EXPERIENCIA	
2.1. Actividad profesional desarrollada	13
2.2. Propósito del puesto y funciones asignadas	13
2.3. Aplicación de la teoría en la práctica del desempeño profesional	14
CAPÍTULO III: FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA ELEGIDO	
3.1. Descripción de la problemática	15
3.2. Teoría sobre la problemática	18
3.2.1. El contrato de trabajo	18
3.2.1.1. Sujetos del contrato de trabajo	19
3.2.1.2. Elementos del contrato de trabajo	20
3.2.1.2.1. Elementos esenciales del contrato de trabajo	20
3.2.1.2.2. Elementos típicos del contrato de trabajo	21
	6

3.2.1.3. Tipos de contrato de trabajo	22
3.2.1.3.1. Contratos de trabajo de duración indefinida	22
3.2.1.3.2. Contratos de trabajo sujetos a plazo o modales	22
3.2.2. El Contrato de locación de servicios	22
3.2.2.1. Sujetos del contrato de locación de servicios	23
3.2.2.2. Elementos del contrato de locación de servicios	23
3.2.3. Diferencias entre el contrato de trabajo y el contrato de locación de servicios	23
3.2.4. Los derechos laborales	24
3.2.5. La Sunafil y la Inspección del Trabajo	26
3.2.5.1. La función fiscalizadora de la Sunafil	26
3.2.5.2. La primacía de la realidad y la Sunafil	27
3.2.5.3. La desnaturalización del contrato de locación de servicios por la Sunafil	27
3.2.5.4. El lineamiento en la Sunafil	28
3.3. Análisis de la problemática	29
 CAPÍTULO IV: PRINCIPALES CONTRIBUCIONES	
4.1. Descripción de alternativas de solución	33
4.2. Evaluación de alternativas de solución	34
4.2.1. Evaluación de dejar sin efecto el Lineamiento	34
4.2.2. Evaluación de la actualización del Lineamiento	34
4.3. Implementación de alternativa seleccionada, Actividades y procedimientos	35
4.4. Costo de implementación	36
4.5. Evaluación de factibilidad de la implementación	37
 Conclusiones	 38
Recomendaciones	39
Referencias bibliográficas	40
Anexos	42

ÍNDICE DE TABLAS, GRÁFICOS Y FIGURAS

Cuadro 1	Matriz de Inducción Atención de denuncias de locadores de servicios en la SUNAFIL	30
Cuadro 2	Matriz de Inducción Procedimiento Inspectivo en caso de denuncias de locadores sin vínculo vigente con indicios de laboralidad	31
Cuadro 3	Implementación de Actualización del Lineamiento N° 001-2023- SUNAFIL/DINI	36



INTRODUCCIÓN

A principios de este año se emitió el Lineamiento N° 001-2023-SUNAFIL/DINI (en adelante “el Lineamiento”) por medio del cual la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral dispuso que la inspección del trabajo es competente para desnaturalizar y exigir el cumplimiento de los derechos laborales de los locadores de servicios con vínculo vigente, dejando a salvo el derecho de los locadores sin vínculo para que lo hagan valer en la vía judicial, todo lo cual conlleva a una serie de afectaciones en los derechos de este grupo de trabajadores que se encuentran a partir de dicha fecha sin poder acceder a una fiscalización y posibilidad de cumplimiento de sus derechos en la vía administrativa.

Este trabajo aborda el impacto que tiene la actuación de la Inspección del trabajo regulada en el Lineamiento en los derechos laborales de los trabajadores contratados bajo un contrato de locación de servicios.

Su importancia actual radica en los altos niveles de informalidad laboral donde la gran mayoría de trabajadores son informales que emiten recibos por honorarios y por temor a perder sus puestos de trabajo, solo se atreven a denunciar a sus empleadores una vez han terminado su vínculo, por lo que las disposiciones y lineamientos de inspección deberían considerar esta problemática y actuar en línea con el principio tuitivo o protector derecho al trabajo que es la protección de los derechos laborales de los trabajadores.

Por este motivo, esta investigación es de mucha utilidad pues permitirá apreciar los efectos y consecuencias de la actuación inspectiva en el caso de trabajadores sin vínculo encubiertos bajo una relación de locación de servicios, así como las alternativas de solución frente a esta problemática.

El contenido del presente trabajo se desarrolla en tres capítulos: En el Capítulo I: ASPECTOS GENERALES, se describe a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – Sunafil y función principal de fiscalización. Posteriormente, en el Capítulo II: DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EXPERIENCIA, se precisa la experiencia profesional adquirida y se desarrollan las teorías que se aplican al tema planteado. En el Capítulo III: FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA ELEGIDO, se describe y analiza la problemática desde las teorías que la componen. Finalmente, en el Capítulo IV: PRINCIPALES CONTRIBUCIONES, se describen y evalúan las alternativas de solución y su debida implementación, para arribar a las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES

1.1. Descripción de la institución

El 15 de enero de 2013, con la dación de Ley N° 29981, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – Sunaf.il, como el ente rector del sistema inspectivo en el Perú, iniciando funciones en el año 2014, luego de la transferencia de funciones y personal por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

La Sunafil cumple el rol de autoridad central y ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo, siendo su actividad principal la vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo por parte de los empleadores, en todo el territorio nacional, competencia que se fue implementando de forma gradual y progresiva; asimismo, brinda orientaciones y asistencias técnicas, y formula y propone la emisión de normas sobre dichas materias.

Para el desarrollo de sus funciones, la Sunafil cuenta con tres órganos de línea: (i) la Dirección de Inteligencia Inspectiva, que se encuentra a cargo de formular y proponer la política institucional de la inspección del trabajo, sus planes, normas y reglamentos; así como de emitir protocolos, directivas y lineamientos al respecto; (ii) la Dirección de Prevención y Promoción, órgano encargado de impulsar la cultura de prevención y cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral, y (iii) la Dirección de Supervisión y Evaluación, que es el órgano responsable de verificar la operatividad y buen desempeño del todo el sistema de inspección del trabajo. (SUNAFIL, www.gob.pe, 2023).

1.2. Descripción del servicio

Acorde a su función principal de supervisar el cumplimiento de la normativa sociolaboral, la Sunafil pone a disposición de los trabajadores del régimen laboral privado el servicio inspectivo, al cual se puede acceder mediante una denuncia virtual o presencial, el mismo que consiste en la apertura de una orden de inspección por la cual se asigna uno o más inspectores que iniciarán un procedimiento de fiscalización a un empleador, en cual se verificará el cumplimiento de sus obligaciones laborales y de Seguridad y Salud en el Trabajo de conformidad con las normas legales, convencionales y contractuales referido a las normas laborales y/o normas. Finalmente, en caso no se detecten incumplimientos, el inspector debe requerir el cumplimiento de las normas

señaladas en un plazo razonable, e imponer las sanciones que correspondan en caso no se hayan subsanado o no sea posible subsanarlas.

Asimismo, como labor preventiva, presta el servicio de promoción y orientación a los trabajadores a fin de que conozcan y pueda exigir el cumplimiento de sus derechos laborales y puedan denunciarlos en casos de incumplimientos, así como a los empleadores mediante órdenes de orientación y asistencia técnica con el objetivo de que conozcan sus obligaciones sociolaborales, promover una cultura de cumplimiento y prevenir los conflictos laborales. (Perú, Ley N° 29981 Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, 2013, 15 de enero).

1.3. Ubicación geográfica y contexto socioeconómico

1.3.1. Ubicación geográfica

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral tiene su sede central en la avenida General Salaverry N° 655, distrito de Jesús María, provincia de Lima y departamento de Lima- Perú; donde funciona la Intendencia de Lima Metropolitanas y al ser una entidad de competencia nacional en la actualidad ha implementado un total de 23 intendencias regionales en el país: la intendencia Regional de Amazonas, de Áncash, de Apurímac, de Arequipa, de Ayacucho, de Cajamarca, de Callao, del Cusco, de Huancavelica, de Huánuco, de Ica, de Junín, de la Libertad, de Lambayeque, de Lima, de Loreto, de Madre de Dios, de Moquegua, de Pasco, de Piura, de Puno, de San Martín, y la Intendencia Regional de Tacna. (SUNAFIL, www.gob.pe, 2023).

1.3.2. Contexto socioeconómico

La Sunafil es una entidad al servicio de todos los peruanos con independencia de su estado socioeconómico; sin embargo, estando a que la inspección del trabajo de la Sunafil es gratuita y célere, para muchos peruanos con escasos recursos, es la única vía a la que pueden acceder para ver cumplidos sus derechos sociolaborales. Asimismo, se debe destacar que muchos de los servicios que ofrece la Sunafil están dirigidos a las poblaciones más vulnerables que solo tienen acceso al empleo informal o precario.

1.4. Actividad general o área de desempeño

La Sunafil tiene como labor fundamental ejercer la función inspectiva a nivel nacional, la misma que recae sobre los empleadores o aquel responsable de cumplir con las normas laborales, sean personas naturales o jurídicas, siempre y cuando se encuentren bajo el régimen laboral de la actividad privada.

El desarrollo de la función inspectiva es llevada a cabo por el personal inspectivo (Inspector auxiliar, Inspector de Trabajo, Supervisor Inspector), quienes ostentan plena potestad e independencia para el ejercicio de sus labores en defensa de los derechos laborales. Los Inspectores de la Sunafil ejecutan dicha competencia a través de las acciones de orientación de empleadores y trabajadores, asistencia técnica y fiscalización de la normativa laboral (Perú, Ley N° 28806 Ley General de Inspección del Trabajo, 2020, 10 de mayo).

1.5. Misión y Visión

1.5.1 Misión

La Sunafil se encuentra a cargo de promocionar, inspeccionar y fiscalizar la observancia por parte de los empleadores de las normas jurídicas en materia sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, la Sunafil realiza asistencia técnica a los empleadores. En su condición de organismo técnico especializado efectúa investigaciones y propone la dación de la normativa laboral. (SUNAFIL, www.sunafil.gob.pe, 2023).

1.5.2 Visión

La visión de la Sunafil se encuentra alineada a la visión sectorial del Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2017-2025 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Resolución Ministerial N.º 075-2021-TR, de fecha 29 de abril de 2021. De esta manera la visión de la Sunafil es la de una sociedad muy calificada para el empleo, resguardada en el cumplimiento de las normas laborales, a fin de que se desarrolle en un ambiente que coopera a la igualdad procurando el balance entre crecimiento económico y protección del ecosistema, con el cual se asegura un trabajo con ingresos equitativos, desarrollo personal y ambiente seguro para el trabajo, así como, el ejercicio de un vínculo agradable en el centro de labores y comportamiento ético y transparente.

CAPÍTULO II: DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EXPERIENCIA

2.1. Actividad profesional desarrollada

El autor, desempeña la actividad de Supervisor Inspector a cargo de un equipo de diez (10) inspectores en la Intendencia de Lima Metropolitana de la Sunafil Sede Sur en el distrito de San Juan de Miraflores. Como supervisor inspector supervigila y coordina las acciones inspectivas del grupo asignado, estando también facultado para realizar todas las funciones de la inspección del trabajo relacionadas al procedimiento inspectivo ya sea de fiscalización o de orientación y asistencia técnica (Perú, Ley N° 28806 Ley General de Inspección del Trabajo, 2020, 10 de mayo).

2.2. Propósito del puesto y funciones asignadas

El Supervisor Inspector tiene como propósito conducir y vigilar las actuaciones inspectivas del grupo de trabajo de inspectores que tiene a su cargo (integrado por Inspectores Auxiliares e Inspectores de Trabajo). La Directiva del Ejercicio de la Función Inspectiva Directiva N° 001-2020-SUNAFIL/INII, aprobada por Resolución de Superintendencia N° 216-2021-SUNAFIL resume en su numeral 7.2.1. lo siguiente:

Corresponde a los Supervisores Inspectores dirigir, coordinar, monitorear y supervisar las actuaciones inspectivas de investigación desarrolladas por el personal inspectivo a su cargo, así como los resultados de estas actuaciones (informes de actuaciones inspectivas de investigación, actas de infracción y otros previstos por la ley), a efectos de que las mismas se lleven a cabo de conformidad al ordenamiento legal vigente, los principios ordenadores que rigen el SIT y a las directrices técnicas de la Autoridad Central del SIT.

Asimismo, como parte integrante del sistema inspectivo, ejecuta las siguientes funciones:

- a. Verificar que las órdenes de inspección (fiscalización y orientación), así como todo el acervo documentario del expediente iniciado sean registrados e incorporados en el Sistema Informático de Inspección del Trabajo SIIT.
- b. Realizar el monitoreo de las actuaciones de fiscalización y orientación desde el inicio hasta el cierre del personal inspectivo a su cargo, con la finalidad de verificar el cumplimiento de plazos, normas generales, normativa interna, así como, velar por la legalidad del procedimiento.

- c. Atender y esclarecer las dudas de los trabajadores denunciantes respecto de su expediente de inspección asignado, así como de la normativa laboral.
- d. Presentar propuestas de lineamientos, procedimientos, estrategias, estudios o investigaciones para la optimización de los procesos del Sistema de Inspección del Trabajo.
- e. Elevar a su superior jerárquico un Informe mensual de las labores y actividades del equipo de trabajo a su cargo (SUNAFIL, Manual de Clasificador de Cargos de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, 2022, 06 de julio).

2.3. Aplicación de la teoría en la práctica del desempeño profesional

El desempeño como supervisor inspector permite la aplicación del derecho Constitucional, el derecho laboral, y el derecho administrativo, entre otros. Con respecto al derecho constitucional el ejercicio de la inspección del trabajo tiene como fundamento garantizar el cumplimiento de los derechos constitucionales sociales referidos al trabajo y a la protección de la dignidad de la persona en su ejercicio; asimismo, la fiscalización laboral presupone el conocimiento y la correcta aplicación del conjunto de normas de carácter laboral y de los principios fundamentales del trabajo.

Finalmente, el Supervisor inspector como parte del sistema de la inspección debe conocer y aplicar las normas del derecho administrativo que le corresponden en el ejercicio de sus funciones de cara a los administrados y usuarios: trabajadores y empleadores.

CAPÍTULO III: FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA ELEGIDO

3.1. Descripción de la problemática

El contrato de trabajo es el que se acuerda entre un empleador y un trabajador por medio del cual el trabajador presta servicios de forma personal y subordinada a cambio de una remuneración, conforme lo precisa el artículo 4 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral que señala que “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”; y da derecho a una serie de beneficios de sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo.

Por su parte el contrato de locación se acuerda entre un Comitente y un Locador de servicios, el mismo que se encuentra normado en el Código Civil y se diferencia del contrato de trabajo en que no se desarrolla bajo subordinación sino de forma independiente conforme lo señala el artículo 1764 al precisar que “por la locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución”, no generando mayores beneficios que el de la retribución por el servicio.

Ante esta situación, una de las vulneraciones más frecuentes en el derecho al trabajo en el Perú se da cuando los empleadores encubren relaciones laborales bajo la forma de contratos de locación de servicios con el fin de evitar los costos laborales que impone el contrato de trabajo y su normativa.

Frente a esto, se cuenta con uno de los principios fundamentales del derecho al trabajo que es la Primacía de la Realidad, recogido en el inciso 2 del artículo 2 de la Ley 28806, Ley General de la Inspección del Trabajo que señala que “en caso de discordancia, entre los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos formales debe siempre privilegiarse los hechos constatados” (Perú, Ley N° 28806 Ley General de Inspección del Trabajo, 2020, 10 de mayo).

En esta línea, el Estado en su obligación de protección del derecho al trabajo, ha encargado en la vía administrativa, la fiscalización del cumplimiento de las normas laborales a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, conforme se señala en el artículo 1 de la Ley N° 29981 Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), modifica La Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y La Ley 27867, Ley Orgánica De Gobiernos Regionales, que la crea como una entidad de carácter técnico especializado, perteneciente al sector Trabajo,

cuya responsabilidad es la promoción, supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo, y el asesoramiento técnico, la realización de investigaciones y la propuesta de la normativa relacionada.

Sin embargo, con fecha 18 de enero del 2023 la SUNAFIL emitió el Lineamiento N° 001-2023-SUNAFIL/DINI “Lineamiento: competencia de la inspección del trabajo ante la presunta desnaturalización de la relación laboral advertida en las modalidades contractuales de índole distinta a la laboral” que dispone que para establecer la actuación de la Inspección del trabajo en los casos de presunta desnaturalización de la relación laboral, la modalidad contractual de índole distinta al laboral objeto de verificación, entre ellas la de locación de servicios, se debe encontrar vigente.

La vigencia de la relación contractual es señalada en el numeral 7.2.6 del mencionado Lineamiento que precisa que “Bajo el criterio que no existe relación contractual del locador, tampoco corresponde la intervención de la inspección del trabajo respecto de aquellas obligaciones que se desprendan a razón de la determinación del vínculo laboral, tales como: pago de beneficios sociales, entrega de certificado de trabajo, entre otros; en esos casos, procede al archivo de la denuncia, comunicando al denunciante o persona comprendida en los hechos a efectos de que, de estimarlo, accione en la vía judicial respectiva, salvo la excepción prevista en el presente Lineamiento” (SUNAFIL, Lineamiento: competencia de la inspección del trabajo ante la presunta desnaturalización de la relación laboral advertida en las modalidades contractuales de índole distinta a la laboral, 2023, 18 de enero).

De esta forma, el requisito del Lineamiento, de exigir vínculo vigente al momento de presentar la denuncia, para que la inspección laboral proceda a investigar y requerir la desnaturalización del contrato, es contrario a lo que se presenta en la realidad de los hechos, donde la mayoría de las denuncias son presentadas al término de la relación contractual, ya que los trabajadores no denuncian estos hechos durante la relación por temor a represalias y a perder sus puestos de trabajo, por lo que esta disposición agrava aún más los derechos del trabajador cuya relación laboral se encuentra escondida bajo una relación contractual bajo locación de servicios.

El mencionado Lineamiento señala que solo en el caso excepcional, en el que existan indicios de relación laboral, no se archivará, sino que se realizará una verificación de hechos e igual se dejará a salvo su derecho para que lo accione en la vía judicial,

conforme lo señala el numeral 7.3.1. que precisa que “Establecida la excepcionalidad, (...) se dispone la programación y generación de la orden de inspección, siendo la materia asignada “Verificación de hechos”, sub materia “Otros” (...) El resultado de la verificación de hechos se entrega al denunciante o persona comprendida en la constatación, indicándose la razón por la que concluyó la relación contractual, de ser el caso, según los hechos verificados por la inspección, dejando a salvo su derecho para que, de estimarlo, accione en la vía judicial respectiva” (SUNAFIL, Lineamiento: competencia de la inspección del trabajo ante la presunta desnaturalización de la relación laboral advertida en las modalidades contractuales de índole distinta a la laboral, 2023, 18 de enero).

En detalle, el Lineamiento ha dispuesto que cuando el personal de atención de denuncias advierta que el denunciante o el afectado es un locador sin contrato vigente, se procede al archivo de la denuncia. Solo en el caso que se presente documentación que permita evidenciar la existencia de una relación laboral, se dispone la generación de una orden de inspección con la materia “Verificación de hechos” por la cual el inspector de trabajo, en un proceso sumario de cuatro (4) días, levanta un Acta o un Informe en el que deja constancia de los hechos verificados respecto del tipo de vínculo y adeudos existente entre las partes, con vista a los documentos y las manifestaciones recogidas, dejando finalmente a salvo el derecho del denunciante de acudir a la vía judicial. Dicha acta es notificada a las partes en el mismo acto de su levantamiento culminando con el procedimiento inspectivo.

Solo en el caso que el locador tenga vínculo vigente se emite una Orden de Inspección con las materias “Desnaturalización de la relación laboral”, “Planilla electrónica o registros que la sustituya” y otras que correspondan como el pago de los beneficios laborales denunciados, en la cual el inspector de trabajo no solo verifica los hechos sino que requiere el cumplimiento del registro en planilla y pago de beneficios sociolaborales en los casos que advierta la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, en un proceso de investigación que tiene un plazo inicial de 30 días.

De esta manera, la Sunafil ha dispuesto una norma que impide, que la inspección del trabajo realice un procedimiento inspectivo que verifique la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y el cumplimiento del pago de derechos laborales, de corresponder, respecto de las denuncias de locadores de servicios que ya no cuenten con

vínculo vigente, dejando a salvo sus derechos para que lo hagan valer en la vía judicial, lo que vulnera el principio de primacía de la realidad e impide fiscalizar el cumplimiento de los derechos laborales de estos trabajadores.

Al respecto, de acuerdo a la experiencia profesional, se calcula que los afectados por esta medida, solo de enero a octubre del 2023 que está en vigencia el Lineamiento, serían más de 10,000 locadores de servicios que habrían acudido a solicitar una inspección laboral.

3.2. Teoría sobre la problemática

La teoría necesaria para comprender y analizar la problemática presentada es la correspondiente al Contrato de trabajo y su diferenciación con el Contrato de Locación de Servicios, de cuál es la función de la actuación de la Inspección del Trabajo a través de la Sunafil, y cómo puede, a través del principio de Primacía de la realidad, desnaturalizar una relación civil en laboral para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores.

3.2.1. El contrato de trabajo

El derecho del trabajo tiene como la base la relación laboral, la cual inicia con la figura del Contrato de Trabajo, ya que, a través de éste una persona natural llamada trabajador pacta con una persona natural o jurídica denominada empleador poner a su disposición sus servicios personales a cambio de una remuneración. En ese sentido, el artículo 4 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala que cuando se realice una prestación personalísima de servicios bajo una relación de subordinación a cambio de una remuneración, opera la presunción de la existencia de un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada, el cual puede ser verbal o escrito. Asimismo, precisa que el contrato puede ser indeterminado, a plazo fijo o a tiempo parcial, precisando que estos últimos deberán celebrarse con los requisitos de Ley (Empleo, Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Supremo 003-97-TR, 2021, 01 de Abril).

Asimismo, tenemos que la doctrina peruana ha definido al Contrato de Trabajo, de la siguiente manera, así tenemos que Neves (2009) al teorizar sobre el Contrato de Trabajo puntualiza que no se trata de un producto normativo sino de un acto que regula

derechos y obligaciones para las partes de la relación laboral, ya que sus acuerdos solo causan efectos en las partes contratantes (Neves, 2009, p. 107).

Por su parte el doctor Boza (2011), configura al contrato de trabajo como una variante de las normas del derecho que regulan el trabajo humano, productivo, por cuenta ajena, libre y subordinado, a partir de sus elementos esenciales como la prestación personal, la remuneración y la subordinación, los cuales deben ser concurrentes para gozar de la tutela del derecho del trabajo (Pro, 2011, p. 40).

Asimismo, García Manrique, define al contrato de trabajo como el acuerdo de voluntades por medio del cual un trabajador acuerda prestar sus servicios personales y subordinados a un empleador, el cual se compromete a pagarle a cambio una remuneración (Manrique, 2016, p. 7).

En atención a lo expuesto, debemos tener presente que el Contrato de Trabajo ostenta una característica particular, esto es, de protección a la parte con menos poder, es decir, al trabajador, en tanto, la voluntad de las partes para regular el contenido del contrato de trabajo se encuentra subordinada a las normas laborales, por tener estas un carácter protector hacia los trabajadores, quienes no pueden renunciar a estos derechos.

3.2.1.1. Sujetos del contrato de trabajo

En el contrato de trabajo, existen dos partes, por un lado, se encuentra la figura del Trabajador y por el otro, y contraparte, está la figura del empleador.

Así, el trabajador, llamado también, obrero, empleado, es la persona natural que brinda o ejecuta sus prestaciones, a favor del empleador, bajo el poder de dirección de este último. Cabe resaltar, que la figura del trabajador solo puede ser desempeñada por una persona natural de forma directa, salvo cuando por la naturaleza de las labores sea usual que pueda ser ayudado por familiares que dependan del trabajador, conforme lo señala el artículo 5 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Empleo, Texto Unico Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Supremo N° 003-97-TR, 2021, 01 de Abril).

Por su parte, el Dr. Toyama al desarrollar sobre la figura del trabajador a través de una interpretación de los artículos correspondientes al Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (4, 5, 6 y 9), señala que el trabajador “Es

todo aquel sujeto que se compromete a prestar personal y directamente sus servicios a favor de un empresario, a cambio de una remuneración, en un régimen de ajenidad y bajo la dirección jurídica de este último” (Miyagusuku, 2015, p. 36)

Por otro lado, se encuentra la figura del empleador, quien es toda persona natural, empresa unipersonal, persona jurídica, sociedad irregular o de hecho, o cualquier otro ente, que tiene a su cargo asignar la tarea a ejecutar por parte del trabajador y entregar una remuneración a cambio del servicio prestado.

El artículo 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, señala que el empleador tiene la facultad para normar las labores del trabajador, darle las órdenes necesarias para ello y sancionarlo cuando incumpla sus obligaciones, todo ello con razonabilidad (Empleo, Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Supremo N° 003-97-TR, 2021, 01 de Abril).

3.2.1.2. Elementos del contrato de trabajo

La Doctrina y la jurisprudencia se han encargado de desarrollar sobre los elementos del Contrato de Trabajo; en ese sentido, han clasificado en elementos esenciales y típicos o elementos complementarios o rasgos sintomáticos:

3.2.1.2.1. Elementos esenciales del contrato de trabajo

Existen tres elementos bases únicos, esto es, la prestación personal, la subordinación y la remuneración, que definen y constituyen un contrato de trabajo y que lo diferencia de los otros contratos. Con la concurrencia de estos tres elementos, se presupone la existencia de una relación de tipo laboral y en consecuencia, la aplicación y protección del derecho laboral hacia los trabajadores.

El primer elemento es la **prestación personal**. Para que se configure una relación laboral, debe existir un trabajador que tiene a su cargo el deber de ejecutar o realizar la actividad o trabajo asignado por el empleador, de forma personal, tan es así, que, en caso, el trabajador sufra alguna incapacidad que le impida desarrollar su actividad, sea de manera temporal o definitiva, trae como consecuencia, la suspensión o extinción del vínculo laboral.

Como segundo elemento y el considerado como característico del contrato de trabajo, es **la subordinación**. Por la subordinación tenemos que el trabajador le ha concedido al empleador, la autoridad para dirigir, guiar y hasta sancionar, la realización de la actividad puesta a su disposición. Es preciso indicar, que el poder de dirección que ejerce el empleador no es absoluto, pues está sujeta dentro de los límites del derecho laboral y sus principios ordenadores. Es preciso indicar que, siendo un poder que ostenta el empleador, este es libre de usarlo o no, depender es considerado un *poder juri*.

Finalmente, respecto al tercer elemento esencial del contrato de trabajo, esto es, **la remuneración**, el artículo 6 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la define como el íntegro de lo que el trabajador recibe a cambio de sus servicios para su libre disposición, ya sea en dinero o a través de especies; incluye el dinero que se otorga para la alimentación principal, y exceptúa las aportaciones a la seguridad social y el valor de las prestaciones de alimentos otorgado a los trabajadores como suministro indirecto (Empleo, Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Supremo N° 003-97-TR, 2021, 01 de Abril).

En ese sentido, hay que tener en cuenta, que la norma antes señalada considera tres componentes para ser considerado remuneración: la libre disposición, naturaleza contraprestativa y los bienes en que se materializa.

3.2.1.2.2 Elementos típicos del contrato de trabajo

Conforme se señala en el apartado anterior, para que exista un contrato de trabajo es indispensable que coexistan los tres elementos esenciales; sin embargo, en los contratos laborales también se identifican otros rasgos o elementos que permiten complementar las evidencias para determinar una relación laboral, en los casos que algún rasgo esencial no esté completamente demostrado.

A estos elementos se les denomina por la doctrina como elementos típicos o complementarios, siendo algunos de estos, duración de la relación laboral, duración de la jornada, lugar donde se desempeña el trabajador. Resulta preciso manifestar que estos elementos permiten distinguir entre los diferentes tipos de contrato de trabajo.

3.2.1.3. Tipos de contrato de trabajo

El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, prescribe diferentes tipos de contrato de trabajo; sin embargo, para fines del presente, se desarrolla los contratos de trabajo según su duración, los cuales se dividen en: de duración indefinida y a plazo fijo o modales.

3.2.1.3.1. Contratos de trabajo de duración indefinida

De conformidad con el artículo 4 de la norma precitada, el Perú ha optado por un ordenamiento protector, en tanto, al identificarse en una relación laboral solo los tres elementos esenciales del contrato de trabajo (prestación personal, subordinación y remuneración) se presupone la existencia de un contrato de trabajo permanente, esta presunción que otorga la legislación no es absoluta y puede ser desvirtuada por el empleador. Asimismo, la norma ha establecido que este tipo de contrato de trabajo se celebra de forma escrita o verbal.

En ese sentido, tenemos que el contrato de trabajo de duración indefinida, es aquella que, una vez celebrado, sea de forma verbal y escrita, y superado el periodo de prueba, solo fenece si una de las partes decide poner fin a la relación laboral.

3.2.1.3.2. Contratos de trabajo sujetos a plazo o modales

De conformidad con la legislación peruana, el uso de los contratos sujetos a modalidad son la excepción al contrato de trabajo a plazo indeterminado, en tanto se busca proteger la estabilidad laboral; en ese sentido, solo obedecen a ciertos supuestos excepcionales y de manera general tienen un plazo determinado.

En el artículo 54, 55 y 56 del TUO de la Ley Productividad y Competitividad Laboral se regulan nueve tipos de contratos laborales, los cuales de manera general tienen requisitos mínimos para su validez como son su suscripción por escrito y dejar constancia de la causa objetiva que justifica la contratación temporal.

3.2.2. El contrato de locación de servicios

El contrato de locación de servicios está definido en el artículo 1764 del Código Civil como un contrato que por el cual un comitente a cambio de una retribución, contrata los servicios temporales de un locador para que de manera autónoma y sin estar subordinado realice un trabajo específico y determinado, según se desprende cuando

señala que “por la locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución” (Perú, Código Civil, 20222, 15 de diciembre).

En concordancia, Arias Schreiber precisa que el contrato de locación de servicios corresponde al trabajo sin subordinación para un trabajo específico o para un trabajo temporal (Arias Schreiber, 2011).

3.2.2.1. Sujetos del contrato de locación de servicios

Conforme lo señala el artículo 1764 del Código Civil los sujetos del contrato de locación de servicios están compuestos por el comitente que requiere el servicio y el locador que lo presta.

Al respecto, Beltrán, (2007) desarrolla ambos conceptos denominando como “locador” al deudor, al que asume la obligación jurídica de prestar el servicio, y al “comitente” como el acreedor obligado al pago de la retribución” (Beltrán, 2007).

3.2.2.2. Elementos del contrato de locación de servicios

De conformidad con el artículo 1764 del Código Civil los elementos del contrato de locación de servicios son los siguientes:

- a. El servicio temporal y determinado prestado por el Locador.
- b. La retribución entregada a cambio por el Comitente.

3.2.3. Diferencias entre el contrato de trabajo y el contrato de locación de servicios

Si bien es cierto tanto el contrato de trabajo como el contrato de locación de servicios tiene en común la prestación de servicios a cambio de una retribución, existen diferencias que colocan al contrato de trabajo dentro del ámbito de protección constitucional del Derecho Laboral y al contrato de locación en el Derecho Civil.

Una diferencia es que en el contrato de trabajo la prestación del servicio debe ser personalísima, es decir realizada personalmente por el trabajador sin poder encomendarse a otra u otras personas, mientras que en el contrato de locación de servicios se puede convenir que un tercero pueda de forma excepcional realizar la prestación del servicio.

La diferencia más importante que caracteriza y determina que el contrato sea laboral o civil es la forma en que se presenta la prestación de servicios, la cual puede ser

subordinada o autónoma, al respecto, el Tribunal Constitucional ha señalado que el elemento esencial del contrato de locación es la independencia del locador en la prestación de sus servicios, a diferencia del contrato de trabajo caracterizado por la subordinación del trabajador al empleador quien ejerce su poder de dirección y disciplinario sobre él (Sentencia del Tribunal Constitucional, 2006).

La subordinación expresada a través del poder dirección y el poder disciplinario se pueden advertir a través de una serie de hechos que van desde la asignación de un lugar de trabajo, un horario, un conjunto de reglas de trabajo, equipos, materiales, herramientas y mobiliario, hasta; en caso no se cumpla con asistir, cumplir el horario y las reglas de trabajo, la realización de llamadas de atención, descuentos, suspensiones y procedimientos disciplinarios que van hasta el despido, entre otros

3.2.4. Los derechos laborales

El contrato de trabajo otorga una serie de derechos laborales al trabajador que parten desde los derechos fundamentales en el trabajo, los derechos constitucionales del trabajador y los derechos sociolaborales que se encuentran plasmados en el ordenamiento jurídico nacional e internacional incorporado.

Respecto al origen del derecho del trabajo como una disciplina independiente del derecho, Boza (2011) precisa que fue el liberalismo de los siglos XVIII y XIX que postulaba que solo el libre mercado debía regular las relaciones económicas entre los contratantes, lo que en el ámbito laboral generó un abuso de los empleadores sobre los trabajadores, y la consecuente aparición del derecho del trabajo (p. 22).

Llegado el siglo XX surge la internacionalización de los derechos laborales en una serie de instrumentos de carácter universal y regional que se suceden en América; la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del hombre y la Declaración Universal de Derechos Humanos en 1948 que enuncian el Derecho al trabajo, a una remuneración justa y a la libertad sindical; en 1966 el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, sumándose la erradicación del trabajo forzoso, el derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo y al descanso vacacional; y finalmente en 1988 el Protocolo Adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que enuncian, entre otros, el derecho a la Igualdad y no

discriminación en el empleo, la estabilidad en el empleo, la erradicación del trabajo infantil y el derecho a la Huelga (Pro, 2011, p. 27).

Canessa (2014) destaca que estos instrumentos regionales de derechos humanos no solo contienen derechos humanos laborales, sino también incluyen cinco obligaciones vinculantes para los Estados: (i) respetar los derechos enunciados, (ii) proteger los derechos enunciados, (iii) no discriminar en la titularidad y el ejercicio de los derechos, (iv) tomar las medidas que los hagan efectivos como dejar sin efecto toda norma que se les oponga o vulnere, y aprobar la legislación que los haga viables, y (v) por último, dotar de recursos jurídicos que aseguren la protección de los derechos y libertades consagrados en el instrumento regional (Montejo, p. 81,82).

En la misma línea, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998 estableció los siguientes derechos para sus países miembros, entre ellos el Perú: la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva; la eliminación del trabajo forzoso; la erradicación del trabajo infantil; la eliminación de la discriminación en el empleo; y el derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo.

En nuestro país, nuestra carta magna regula dichos derechos fundamentales, protegiendo además el derecho a la dignidad y a cualquier otro derecho constitucional al señalar en su artículo 23 que “ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador” (Democrático, 1993); fijando también los toques mínimos de los derechos más importantes como la remuneración mínima vital y la jornada de trabajo y el descanso correspondiente, como bien apunta Neves (2009) al señalar que el núcleo del Derecho Individual del Trabajo comprende los temas referidos a la remuneración, la jornada y los descansos, y la duración de la relación laboral (Neves, 2009, p. 65).

Por otro lado, existen un conjunto de normas que regulan los derechos de los trabajadores como el pago de gratificaciones, seguro vida ley, seguridad social en salud y en pensiones, Compensación por Tiempo de Servicios, asignación familiar, seguro complementario de trabajo de riesgo, entre otros. Es importante destacar que estos derechos le corresponden al trabajador por su propia condición e inmediatamente después de haber suscrito el contrato de trabajo, siendo el registro en la planilla electrónica de la empresa y la entrega de las boletas de pago al trabajador, los documentos formales que

se constituyen como la puerta de ingreso al acceso formal a todos los derechos laborales señalados.

3.2.5. La Sunafil y la Inspección del trabajo

En 1959 el Perú ratifica el Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo Convenio sobre la inspección del trabajo, que reguló la inspección en el Perú hasta que la dación de su propia Ley mediante el título I y II del Decreto Legislativo N° 910 en marzo del 200. Posteriormente en julio del 2006 entró en vigencia la Ley General de Inspección del Trabajo que regula actualmente al sistema de inspección.

La inspección estuvo a cargo del Ministerio de Trabajo hasta el 2014 que ante la necesidad de contar con un organismo autónomo, central y técnico que responda a los requerimientos de inspección a nivel nacional, entró en funcionamiento la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral –Sunafil.

El artículo 3 de la Ley de Creación de la Sunafil lo precisa así “La Sunafil desarrolla y ejecuta todas las funciones y competencias establecidas en el artículo 3 de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, en el ámbito nacional y cumple el rol de autoridad central y ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo” (Perú, Ley N° 29981 Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, 2013, 15 de enero).

3.2.5.1. La función fiscalizadora de la Sunafil

Las finalidades de la Inspección son tres, la fiscalización, la orientación y asistencia técnica y la conciliación administrativa.

La función fiscalizadora, descrita en el numeral 1 del artículo 3 de la Ley 28806, consiste en la vigilancia y la exigencia del cumplimiento de la normativa legal, reglamentaria, convencional y contractual, en materia sociolaboral, en el régimen general o regímenes especiales (Perú, Ley N° 28806 Ley General de Inspección del Trabajo, 2020, 10 de mayo).

Para ello otorga facultades a los inspectores de trabajo que garanticen el cumplimiento de sus funciones fiscalizadoras como la de poder ingresar libremente a cualquier hora y sin dar aviso previo a un centro de trabajo; solicitar información y

documentación necesaria para sus investigaciones, y requerir al empleador para que en un plazo razonable cumpla y subsane las infracciones a las normas sociolaborales advertidas.

3.2.5.2. La Primacía de la realidad y la Sunafil

Cuando se advierte una contradicción entre lo que ocurrió en los hechos y lo que dicen las partes o los documentos, la doctrina laboral ha dispuesto que se debe dar por válido lo primero: para Pla Rodríguez la primacía de la realidad significa que “en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos” (Rodríguez, 1998).

En esa misma línea Neves (2009) señala lo siguiente:

Ante cualquier situación en que se produzca una discordancia entre lo que los sujetos dicen que ocurre y lo que efectivamente sucede, el derecho prefiere esto sobre aquello, Un clásico aforismo del Derecho civil enuncia que las cosas son lo que determina su naturaleza y no su denominación. Sobre esta base, el Derecho del trabajo ha construido el llamado principio de la primacía de la realidad” (p. 42).

3.2.5.3. La desnaturalización del contrato de locación de servicios por la Sunafil

La Sunafil como ente fiscalizador de la normativa sociolaboral a nivel administrativo, se encuentra expresamente sujeta a la aplicación del principio de la primacía de la realidad, al encontrarse regulado dicho principio en la Ley General de Inspección del Trabajo como un principio ordenador al cual debe sujetarse los inspectores de trabajo en el ejercicio de sus funciones, al respecto en su artículo 2 lo define señalando que “en caso de discordancia, entre los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos formales debe siempre privilegiarse los hechos constatados” (Perú, Ley N° 28806 Ley General de Inspección del Trabajo, 2020, 10 de mayo).

La aplicación del principio de primacía de la realidad en los procedimientos de inspección es aplicable a una serie de situaciones que se presentan al inicio, durante y hasta el término de una relación laboral, siendo la más importante la que se presenta al inicio, cuando se pretende pasar una relación de trabajo por otra de distinta naturaleza, con el objetivo de escapar del derecho laboral.

El primer caso de reconocimiento de la existencia de un contrato de trabajo es el que mayor y uniforme recepción ha tenido en la doctrina y en la jurisprudencia, y lo que corresponde es ponderar la concurrencia real de los elementos que tipifican el contrato de trabajo, tales como el servicio personal, la remuneración y la subordinación. La mayor parte de los pronunciamientos judiciales y administrativos se dirigen a revisar precisamente en los hechos, los elementos que determinan la existencia de un contrato de trabajo frente a uno de locación de servicios, distinguiendo así los elementos esenciales y los rasgos sintomáticos (Granara, 2009, p. 533).

De esta manera se faculta a la inspección del trabajo el poder determinar, en virtud del principio de primacía de la realidad, la desnaturalización una relación civil en una relación laboral y poder en concordancia a su función fiscalizadora, requerir al sujeto inspeccionado para que en un plazo determinado, realice el registro en la planilla y pago de todos los derechos laborales que le correspondan al trabajador, de conformidad con la Ley General de Inspección del Trabajo y de su Reglamento, que entre otros, ha tipificado como infracción el registro en planilla de los trabajadores, con datos que no corresponden a su realidad, lo cual se aplica por ejemplo al caso de un trabajador que ha sido registrado en la planilla como un locador de servicios cuando fácticamente no lo es.

El numeral 24.2 del artículo 24 del Reglamento de la Ley General de Inspección precisa que es infracción grave presentar la planilla de la empresa “incluyendo datos falsos o que no correspondan a la realidad” (Empleo, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo Decreto Supremo N° 019-2006-TR, 2022, 17 de agosto).

Finalmente, como concluye Granara (2009) “Ello nos permite afirmar que el principio de primacía de la realidad puede ser aplicado directamente por el inspector de trabajo, y se fundamenta en las constataciones realizadas en la diligencia de inspección” (p. 574).

3.2.5.4. El lineamiento en la Sunafil

El lineamiento es un documento de gestión institucional que se constituye como un instrumento normativo que establece pautas, reglas y disposiciones para llevar a cabo una actividad determinada, una acción o una tarea específica, que es parte de un procedimiento de naturaleza temporal en el desarrollo de las actividades de fiscalización, en el marco del cumplimiento de las funciones y competencias de la Sunafil.

3.3. Análisis de la problemática

La problemática presentada nos plantea resolver de forma general la siguiente cuestión:

¿De qué manera la actuación de la Inspección del trabajo regulada en el Lineamiento N° 001-2023-SUNAFIL/DINI impacta en los derechos laborales de los trabajadores contratados bajo un contrato de locación de servicios?

Asimismo, determinar las siguientes interrogantes específicas:

- (i) ¿De qué manera el requisito de la vigencia del vínculo regulado en el Lineamiento N° 001-2023-SUNAFIL/DINI impacta en la desnaturalización de un contrato de locación de servicios?
- (ii) ¿De qué manera el requisito de la vigencia del vínculo regulado en el Lineamiento N° 001-2023-SUNAFIL/DINI impacta en la investigación de los derechos laborales de los trabajadores cuyo contrato de locación de servicios ha sido desnaturalizado?
- (iii) ¿De qué manera el requisito de la vigencia del vínculo regulado en el Lineamiento N° 001-2023-SUNAFIL/DINI impacta en el requerimiento del cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores cuyo contrato de locación de servicios ha sido desnaturalizado?

A fin de poder llevar a cabo un análisis cualitativo que permita estructurar el tratamiento de datos, se ha elaborado la siguiente matriz de Inducción referida a la comparación existente entre el procedimiento anterior al Lineamiento que solo tenía como parámetro la Ley de Inspección y su Reglamento para la atención de las denuncias de locadores de servicios en la Sunafil, y el procedimiento que ha establecido el Lineamiento:

Cuadro 1
Matriz de Inducción
Atención de denuncias de locadores de servicios en la Sunafil

Criterios de comparación	Procedimiento Regular (hasta Diciembre 2023)	Procedimiento Lineamiento N° 001-2023-SUNAFIL/DINI	Conclusión
---------------------------------	-----------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------	-------------------

(Desde enero 2024)			
Requisito respecto al vínculo	Ninguno: Con o sin vínculo vigente	Tener vínculo vigente	Se verifica que se ha impuesto el requisito de tener vínculo vigente para la atención. Dicho requisito no ha sido justificado en el Lineamiento ni se advierte la razonabilidad de excluir a los trabajadores sin vínculo de la tutela administrativa de la inspección del trabajo. Una posible causa podría ser que se ha supuesto que la aplicación de la primacía de la realidad para desnaturalizar una relación de locación de servicios solo puede darse cuando el trabajador se encuentra laborando, y que ya no es posible cuando el trabajador ha cesado, lo cual no es correcto ya que el principio de primacía de la realidad no necesariamente presupone la observación directa de la realidad sino que también puede ser constatada de forma indirecta a través de otros medios que den certeza de dicha realidad.
En caso denunciante no cuente con vínculo vigente	Se emite orden de inspección	Se archiva sin emitir orden de inspección	Si el locador ya no se encuentra con vínculo no es posible atender su solicitud en la vía administrativa quedándole solo la vía judicial. A diferencia de la vía administrativa, la vía judicial es menos célere, no es gratuita y por la demora del proceso, no permite el levantamiento rápido u oportuno de los medios probatorios que faciliten la aplicación del principio de la primacía de la realidad y la desnaturalización de un contrato de trabajo. Asimismo, la vía judicial adolece del factor sorpresa que tiene la inspección del trabajo al ser sus visitas sin previo aviso.
En caso no cuente con vínculo pero la documentación de la denuncia presente indicios de laboralidad	Se emite orden de inspección	De manera excepcional se emite Orden de verificación de Hechos	Se traslada la carga de la prueba al locador para ser atendido, cuando la inspección del trabajo ha sido dotada de facultades que permiten la investigación y recopilación de información y documentación que se constituyan como medios de prueba para la verificación del cumplimiento de las obligaciones laborales. La excepción dispuesta en el Lineamiento si bien permite la generación de un expediente, no se trata de una orden de inspección que tenga por finalidad verificar el cumplimiento de la normativa sociolaboral, sino que se trata de una orden que tiene por objetivo solo la verificación de los hechos sucedidos para remitirlos al Poder Judicial sin ser fiscalizados por la inspección del trabajo.

Fuente: Normativa sociolaboral y marco teórico. Elaboración propia

Como se observa, solo de manera excepcional el Lineamiento permite la atención de los casos de locadores de servicios sin vínculo vigente cuando se advierten indicios de laboralidad, lo que a su vez permite advertir la siguiente matriz de inducción, en relación al procedimiento anterior:

Cuadro 2
Matriz de Inducción
Procedimiento Inspectivo en caso de denuncias de locadores sin vínculo vigente con indicios de
laboralidad

Criterios de comparación	Procedimiento Regular (hasta Diciembre 2023)	Procedimiento Lineamiento N° 001-2023-SUNAFIL/DINI (Desde enero 2024)	Conclusión
Finalidad del procedimiento	Fiscalizar el cumplimiento de la normativa sociolaboral denunciada	Dejar constancia de los hechos verificados en relación al vínculo y beneficios laborales	El procedimiento de verificación de hechos no tiene como finalidad garantizar el cumplimiento de los derechos laborales del trabajador, solo está diseñado para recoger hechos que puedan servir de medios probatorios en sede judicial. De esta manera no se cumple con la finalidad de la inspección y de la Sunafil
Se aplica primacía de la realidad para desnaturalizar el contrato de locación de servicios	Sí	No	El lineamiento no permite la aplicación del principio de la primacía de la realidad para desnaturalizar la relación de locación en una relación laboral. Esto colisiona con lo dispuesto en la Ley General de Inspección del Trabajo que tiene como un principio ordenador la aplicación de la primacía de la realidad
Materias a investigar	Registro en planillas, pago de remuneraciones, etc.	Verificación de hechos	Con la verificación de hechos no se permite la inspección de las obligaciones laborales, que van desde el registro en planillas hasta los demás derechos sociolaborales que le asisten a todo trabajador
Plazo para investigar	De 30 días a 60 días	4 días	El plazo dispuesto por el Lineamiento es insuficiente para la verificación de hechos, como para investigar los elementos constitutivos del contrato de trabajo que son la prestación personal, la subordinación y la remuneración, Así por ejemplo para realizar un requerimiento de información o documentación, se necesita un plazo mínimo de 4 días, lo que agota todo el plazo otorgado, sin la posibilidad de un nuevo requerimiento. Todo esto en la práctica, genera que los inspectores solo terminen remitiéndose a manifestaciones sin contar con documentos que las respalden o den certeza de lo manifestado
Se propone multa en caso de incumplimiento o a las normas sociolaborales	Sí	No	El Lineamiento no permite la imposición de una multa al empleador que ha cometido una infracción, así se haya verificado dicho incumplimiento dentro de la verificación de hechos, lo cual también va en contra de lo dispuesto por la Ley General de Inspección de Trabajo y su Reglamento

Se deriva a Sede Judicial	No	Sí	El procedimiento que ha regulado el Lineamiento culmina dejando a salvo el derecho del denunciante para que lo haga valer en la vía judicial. Nuevamente, a diferencia de la vía administrativa, la vía judicial es menos célere, no es gratuita y por la demora del proceso, no permite el levantamiento rápido u oportuno de los medios probatorios que faciliten la aplicación del principio de la primacía de la realidad y la desnaturalización de un contrato de trabajo
---------------------------	----	----	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fuente: Normativa sociolaboral y marco teórico. Elaboración propia

Estando a las conclusiones que se han extraído de las matrices, se puede advertir que el requisito de la vigencia del vínculo regulado en el Lineamiento impide la desnaturalización de un contrato de locación de servicios, la investigación del cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores cuyo contrato de locación de servicios se advierte que está desnaturalizado; y no permite la emisión de una medida inspectiva de requerimiento que tenga por objetivo el cumplimiento de los derechos laborales de dichos trabajadores.

Respecto a la base legal o justificación que habría motivado la inclusión de la vigencia del vínculo de un trabajador como un requisito para restringir la fiscalización de los derechos laborales, no se ha advertido ningún informe legal de sustento ni normativa alguna de la cual se desprenda dicha medida. Una posible razón podría haber sido una interpretación errada del principio de primacía de la realidad como un principio que solo se puede aplicar cuando es posible la observación directa de dicha realidad, es decir cuando el vínculo laboral aún se encontrase vigente. Otra posible razón, podría ser de tipo administrativo y de gestión de recursos humanos, ya que la aplicación del Lineamiento ha reducido significativamente el tiempo que emplean los inspectores de trabajo que ya no realizan procedimientos de fiscalización de 30 días hábiles sino de verificación de 04 días hábiles, en un contexto en el que se tiene un déficit de inspectores de trabajo y una sobrecarga de trabajo en la Sunafil.

CAPÍTULO IV: PRINCIPALES CONTRIBUCIONES

4.1. Descripción de Alternativas de Solución

El análisis de la problemática permite estructurar alternativas de solución que logren que la Inspección del trabajo pueda realizar la desnaturalización, investigación y

requerimiento de los derechos laborales de los trabajadores contratados bajo un contrato de locación de servicios.

Al respecto, las facultades para cumplir con esta finalidad, ya se encuentran plasmadas en la Ley General de Inspección del Trabajo y en todas las normas de la inspección del trabajo, por lo que la primera alternativa de solución pasaría por la derogación de los artículos del Lineamiento N° 001-2023-SUNAFIL/DINI que colisionan con las mismas.

En la práctica de la Sunafil, una primera alternativa sería la derogación de articulados o sus partes, lo que se conseguiría con el cambio o la actualización del Lineamiento, lo que produciría una nueva versión del mismo. Los articulados que corresponden y se derivan de la vigencia del vínculo de locadores para la competencia de la inspección del trabajo, que deberían retirarse de la nueva versión del Lineamiento son los siguientes:

- Numeral 7.1.3. literales (ii) y (iii)
- Numeral 7.2.2.
- Numeral 7.2.4.
- Numeral 7.2.5.
- Numeral 7.2.6.
- Numeral 7.3.1.
- Numeral 7.3.2. frase “de acuerdo a lo previsto en el primer y segundo ítem del numeral 7.2.2 del presente Lineamiento” del primer párrafo;
- Numeral 7.3.2. segundo párrafo.

Al respecto, el Manual de Procedimientos N° 001-2022- SUNAFIL/OPP, Manual de Procedimientos del Proceso Pe2 Gestión de Modernización Institucional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – Sunafil, aprobado por Resolución de Gerencia General N° 180-2022-Sunafil, en su numeral 6.1.6 permite la actualización de los instrumentos normativos siendo uno de ellos el Lineamiento.

De tratarse de una propuesta de actualización de un instrumento normativo anterior, se identifica en el control de cambios correspondiente, y los instrumentos normativos que no tengan control de cambios el texto modificadorio deberá resaltarse (en

cursiva y subrayado) a fin de que facilite su identificación por las unidades de organización encargados de su revisión. Asimismo, las propuestas de actualización se traducen en una nueva versión del instrumento normativo original, con el objeto de facilitar su trazabilidad y vigencia en el tiempo.

De esta manera, al eliminarse estos numerales, el Lineamiento solo se circunscribiría a fijar la competencia de la inspección del trabajo sobre el régimen laboral de la actividad privada y se dispondría la emisión de una orden de inspección para fiscalizar la desnaturalización de la relación laboral, el registro en planilla y el pago de los beneficios sociales de los trabajadores encubiertos en una relación de locación de servicios en concordancia con la LGIT y RLGIT, y demás normas de desarrollo, independientemente de que el recurrente se encuentre o no con vínculo vigente.

La segunda alternativa sería que se deje sin efecto el Lineamiento de manera íntegra, lo cual, si bien no está previsto en el Manual de Procedimientos de la Sunafil, se entiende que ello sería luego de emitirse un Informe que lo justifique y sea puesto en práctica por el órgano que lo emitió. Al respecto, es preciso señalar que la inspección del trabajo previamente a la emisión de la mencionada norma interna, no ha necesitado del mismo para desplegar sus actuaciones sobre los trabajadores que forman parte de su competencia según lo establecido en la Ley General de Inspección del Trabajo y reglamento.

4.2. Evaluación de Alternativas de Solución

4.2.1. Evaluación de dejar sin efecto el Lineamiento

La alternativa que implica dejar sin efecto el Lineamiento no solo invalidaría los articulados y las disposiciones que colisionan con las leyes protectoras del derecho al trabajo, sino que también anularían directrices relativas a los indicios de laboralidad que allí se detallan que no lo hacen.

Adicionalmente a ello, en caso sea aceptada, seguramente pospondría su ejecución y la vigencia del Lineamiento hasta que se tenga un nuevo Lineamiento, lo que daría lugar a un proceso de elaboración de una nueva norma, lo que llevaría un tiempo mayor en el cual los administradores seguirían en indefensión.

4.2.2. Evaluación de la actualización del Lineamiento

Por otro lado, la actualización del Lineamiento tiene las siguientes ventajas:

- a. Elimina de forma directa el problema al eliminar los articulados contrarios al deber de fiscalización de la Sunafil y marco normativo.
- b. La vía de su implementación está prevista en los procedimientos normativos de la Sunafil, por lo que no solo resulta viable sino necesaria su actualización frente a las consecuencias negativas detectadas.
- c. El proceso de su implementación no solo garantiza un cambio normativo sino un cambio de mentalidad y de política en el Sistema de Inspección del Trabajo en el Perú, al realizarse con la participación y el acuerdo de todas las áreas comprendidas.
- d. No tiene un costo de implementación; la actualización y su aplicación no generan gasto alguno para la entidad.
- e. La actualización permite su aplicación inmediata, sin perjuicio de que posteriormente se pueda ir elaborando una actualización más integral de todo el instrumento normativo.

Estando a lo señalado, la alternativa de la actualización del Lineamiento resulta más adecuada y celerante para lograr la investigación y el requerimiento de cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores encubiertos en una relación de locación de servicios.

4.3. Implementación de Alternativa Seleccionada, Actividades y Procedimientos

A continuación, se describen las actividades y procedimientos para la implementación de la actualización del Lineamiento, los cuales se encuentran regulados de forma genérica en el Manual de Procedimientos N° 001-2022- SUNAFIL/OPP de la Sunafil. Asimismo, se ha agregado a la persona u órgano responsable de su ejecución.

Cuadro 3
Implementación de Actualización del Lineamiento N° 001-2023-SUNAFIL/DINI

Actividad	Procedimiento	Responsable
Presentación de propuesta de actualización	Se presenta propuesta por mesa de partes dirigida a la Dirección de Inteligencia Inspectiva (DINI) por ser el órgano competente, y se solicita una reunión para su exposición	Ciudadano u organización proponente

Actualización del lineamiento	Se acepta la propuesta y se elabora una propuesta inicial de actualización del Lineamiento	Dirección de Inteligencia Inspectiva
	Se realiza una convocatoria a las dependencias comprendidas para la revisión de la propuesta y recepción de aportes	Dirección de Inteligencia Inspectiva
Revisión del lineamiento	Se asigna un código y registro al Lineamiento	Oficina de Planeamiento y Presupuesto
Aprobación del lineamiento	Se aprueba la actualización del Lineamiento mediante Resolución Directoral de la Dirección de Inteligencia Inspectiva	Dirección de Inteligencia Inspectiva
Socialización del Lineamiento	Se notifica la resolución de aprobación del lineamiento a todas las unidades de organización para su cumplimiento	Unidad de Atención al Ciudadano y Gestión Documental
	Se gestiona la publicación del lineamiento en la Plataforma Digital Única del Estado Peruano	Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones
	Se difunde el Lineamiento a todas las Unidades orgánicas	Oficina de Comunicaciones e Imagen Institucional

Fuente: Manual de Procedimientos N° 001-2022- SUNAFIL/OPP. Elaboración propia

4.4. Costo de Implementación

Estando a que se trata de una actualización o cambio normativo, el mismo no conlleva ningún tipo de costo de implementación de índole económica. Asimismo, una vez implementado el cambio, la puesta en práctica de la versión actualizada del Lineamiento no provocara algún costo económico.

El único costo que pudiera advertirse es el costo de inversión de horas hombre que puede provocar, actualmente, en la práctica Inspectiva a las órdenes de verificación de hechos se les asigna un plazo reducido de cuatro (04) días hábiles, extendiéndose en algunos casos a seis (06) o hasta quince (15) días hábiles; a diferencia del plazo general que tiene una orden de inspección que es de treinta (30) días y que puede ampliarse a sesenta (60) días. Estando a ello, la implementación de la actualización del Lineamiento no generará un costo económico para la entidad, pero sí demandará una mayor inversión de tiempo del sistema de inspección del trabajo (del personal directivo, administrativo e Inspectivo) en este tipo de expedientes.

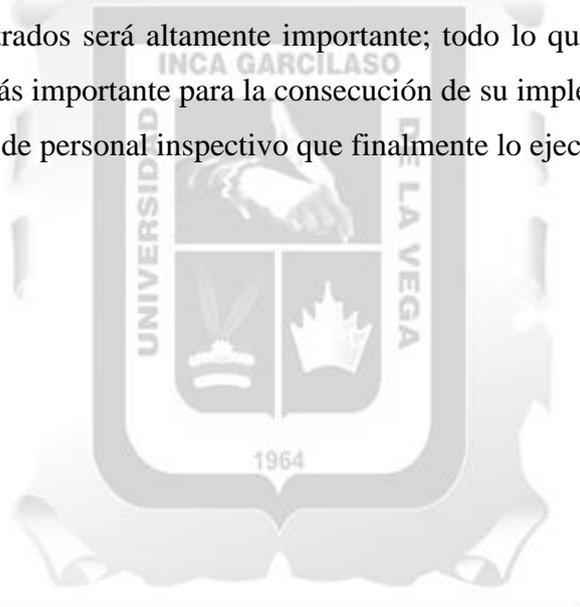
4.5. Evaluación de Factibilidad de la Implementación

La implementación de la actualización del Lineamiento es técnicamente factible ya que se encuentra prevista en los procedimientos internos de la Sunafil.

Asimismo, al no generar costos no necesita de la aprobación de algún presupuesto al Estado siendo también factible desde el factor económica.

Por otro lado, es factible una implementación en el más breve plazo, al tratarse de un Lineamiento no necesita de la aprobación de la Superintendencia por lo que su procedimiento de aprobación resulta ser más célere y se concentra solo en un órgano de línea como lo es la Dirección de Inteligencia Inspectiva.

Finalmente, es factible en tanto el fundamento para su implementación está amparado en la Ley General de Inspección del Trabajo y normas sociolaborales que por su nivel jerárquico se imponen sobre el rango que tiene el Lineamiento, por lo que su efecto en los administrados será altamente importante; todo lo que finalmente debería generar el elemento más importante para la consecución de su implementación: el apoyo de la Alta Dirección y de personal inspectivo que finalmente lo ejecutará.



CONCLUSIONES

1. El Lineamiento N° 001-2023-SUNAFIL/DINI incluye como requisito para la fiscalización de los derechos laborales de los trabajadores encubiertos en una relación de locación de servicios, que tengan vínculo vigente al momento de realizar una denuncia ante la Sunafil.

2. El requisito de tener vínculo vigente para la fiscalización de los derechos laborales es contrario al principio ordenador de Primacía de la Realidad de la Inspección del Trabajo, a las normas de inspección del trabajo y su función fiscalizadora.
3. El requisito de la vigencia del vínculo del trabajador encubierto en una relación de locación de servicios, regulado en el Lineamiento N° 001-2023-SUNAFIL/DINI, no permite verificar la desnaturalización del contrato de locación de servicios, la investigación de los derechos laborales de los trabajadores ni el requerimiento del cumplimiento por parte del sistema de inspección laboral en el Perú.
4. El principio de la primacía de la realidad es un principio ordenador de la inspección del trabajo que debe ser aplicado por todo el sistema de inspección del trabajo y a todos los trabajadores, sin distinción alguna.
5. La inspección del trabajo tiene la facultad de determinar la desnaturalización de una relación civil en una relación laboral, y en consecuencia requerir al sujeto inspeccionado el registro en la planilla y pago de los derechos laborales del trabajador, de conformidad con la Ley General de Inspección del Trabajo y de su Reglamento, con prescindencia de la vigencia del vínculo entre las partes.
6. La solución más célere a la problemática planteada consiste en la actualización del Lineamiento N° 001-2023-SUNAFIL/DINI mediante la eliminación de los artículos que establecen el requisito de la vigencia del vínculo del trabajador.
7. La eliminación o actualización del Lineamiento N° 001-2023-SUNAFIL/DINI permitirá a los ciudadanos que laboran bajo una relación encubierta como locación de servicios que recurren diariamente a la Sunafil tener la oportunidad de ser resarcidos en sus derechos sociolaborales que no gozaron en su debida oportunidad.

RECOMENDACIONES

1. Se debe presentar a la Dirección de Inteligencia Inspectiva un documento que proponga la revisión, actualización y/o eliminación del Lineamiento N° 001-2023-SUNAFIL/DINI. Esta iniciativa puede ser accionada de oficio por la Sunafil, por cualquier ciudadano y por las organizaciones sindicales, entre otros.

2. El principio de la primacía de la realidad es un principio rector de la inspección del trabajo cuya aplicación siempre debe ser interpretado en favor del trabajador sin ningún tipo de restricción o limitación de cualquier índole.
3. En la elaboración y actualización de las normas internas, especialmente en aquellas que por su aplicación práctica pudieran recortar derechos, se debe previamente y de acuerdo al Manual de Procedimientos la Sunafil, convocar a los órganos comprendidos en su ejecución para debida revisión y validación.



REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Arias Schreiber Pezet, M. (2011). *Exegesis Del Código Civil peruano de 1984; Tomo II Contratos Nominados*. Lima: Gaceta Jurídica.

Beltrán Pacheco, J. (2007). *Código Civil Comentado (comentan 209 especialistas en las diversas materias del Derecho Civil)*. Lima: Gaceta Jurídica.

- Democrático, C. C.** (1993). *Constitución Política del Perú*. Lima Perú.
- Empleo, M. d.** (2021, 01 de Abril). *Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Supremo 003-97-TR*.
- Empleo, M. d.** (2021, 01 de Abril). *Texto Unico Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Supremo N° 003-97-TR*. Retrieved from <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H774215>
- Empleo, M. d.** (2022, 17 de agosto). *Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo Decreto Supremo N° 019-2006-TR*. Retrieved from <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H930717>
- Granara, F. G.** (2009). *La Primacía de la Realidad y la Inspección del Trabajo*. Lim, Perú: Editora y Librería Jurídica Grijley E.I.R.L.
- Manrique, A. G.** (2016). *Manual de Contratación Laboral, Análisis legal, Doctrinario y Jurisprudencial, Soluciones Laborales*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.C.
- Miyagusuku, J. T.** (2015). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. Gaceta Jurídica S.A..C. Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A..C.
- Montejo, M. F.** (2014). *El Sistema Interamericano de Derechos Humanos y la Protección de los Derechos Humanos Laborales*. Lima, Perú: Palestra Editores S.A.C.
- Neves Mujica, J.** (2009). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima Perú: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Perú, C. d.** (2013, 15 de enero). *Ley N° 29981 Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales*. Retrieved from <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1071260>
- Perú, C. d.** (2020, 10 de mayo). *Ley N° 28806 Ley General de Inspección del Trabajo*. Retrieved from <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H921718>
- Perú, C. d.** (2022, 15 de diciembre). *Código Civil*. Retrieved from <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H682684>

Pro, G. B. (2011). *Lecciones de derecho del trabajo*. Lima, Perú: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Rodríguez, A. P. (1998). *Los Principios del Derecho del Trabajo* (3ra. Edición ed.). Buenos Aires: Depalma.

Sentencia del Tribunal Constitucional, EXP. N.O 01846-2005-PNTC (Tribunal Constitucional del Perú 20 de Febrero de 2006). Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/01846-2005-AA.pdf

SUNAFIL. (2022, 06 de julio). *Manual de Clasificador de Cargos de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL*. Retrieved from <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/normas-legales/3246988-080-2022-sunafil-gg>

SUNAFIL. (2023, octubre 10). *www.gob.pe*. Retrieved from <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/sedes>

SUNAFIL. (2023, octubre 10). *www.gob.pe*. Retrieved from <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/organizacion>

SUNAFIL. (2023, Octubre 10). *www.sunafil.gob.pe*. Retrieved from <https://www.sunafil.gob.pe/portal/mision.html>

SUNAFIL. (2023, 18 de enero). *Lineamiento: competencia de la inspección del trabajo ante la presunta desnaturalización de la relación laboral advertida en las modalidades contractuales de índole distinta a la laboral*. Retrieved from <https://drive.google.com/file/d/1hU2ii5KyWZs-VKGTUmL1dh7Aje00IkZm/view>

ANEXOS

Lineamiento N° 001-2023-SUNAFIL/DINI, Lineamiento: Competencia de la Inspección del Trabajo ante la presunta desnaturalización de la relación laboral advertida en las

modalidades contractuales de índole distinta a la laboral, aprobado por Resolución
Directoral N° 002-2023-SUNAFIL/DINI

