



Resolución Directoral N° 002-2023-SUNAFIL/DINI

Lima, 18 de enero de 2023

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ley N° 29981 se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, como organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias;

Que, la SUNAFIL desarrolla y ejecuta las funciones y competencias establecidas en el artículo 3 de la Ley N° 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, de conformidad con las políticas y planes nacionales y sectoriales, así como con las políticas institucionales y los lineamientos técnicos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Asimismo, como ente rector de ese sistema funcional dicta normas y establece procedimientos para asegurar el cumplimiento de las políticas públicas en materia de su competencia que requieren de la participación de otras entidades del Estado, garantizando el funcionamiento del Sistema;

Que, de acuerdo con el artículo 1 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, a Inspección del Trabajo es el servicio público encargado permanentemente de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de la seguridad social, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias, todo ello de conformidad con el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo;

Que, conforme con el inciso 2 del artículo 2 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, el funcionamiento y la actuación del Sistema de Inspección del Trabajo, así como de los servidores que lo integran, se rigen por el principio de legalidad, que consiste en el sometimiento pleno a la Constitución Política del Estado, las leyes, reglamentos y demás normas vigentes;

Que, a su vez, de acuerdo con el artículo 2 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, el Sistema de Inspección del Trabajo se rige, entre otros, por el principio de Jerarquía, que constituye el ejercicio de las funciones del servicio con sujeción a las instrucciones y criterios técnicos interpretativos establecidos por la Autoridad Central del Sistema de

Inspección del Trabajo, así como cumpliendo las funciones encomendadas por los directivos y responsables de la Inspección del Trabajo, en atención a las competencias establecidas normativamente (a nivel nacional, regional o local);

Que, según el artículo 33 de la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobada por Decreto Supremo N° 010-2022-TR, la Dirección de Inteligencia Inspectiva es el órgano de línea de dicha entidad con autoridad técnico-normativa a nivel nacional, responsable de elaborar y proponer la Política Institucional en materia de inspección del trabajo, así como las normas y reglamentos; emite directivas, lineamientos y mecanismos, y establece los procedimientos en el marco de sus competencias. Asimismo, recopila, analiza y sistematiza información necesaria que permita realizar estudios e investigaciones especializadas para la mejora continua del Sistema de Inspección del Trabajo;

Que, la Dirección de Inteligencia Inspectiva, en el marco de sus competencias previstas en el artículo 33 de la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, dispone la emisión del documento técnico Lineamiento con el objeto de establecer la competencia de la Inspección del Trabajo, para el ejercicio de la función inspectiva, ante la presunta desnaturalización de la relación laboral a consecuencia de modalidades contractuales de índole distinta a la laboral, conforme al ámbito de competencia previsto en la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.

De conformidad con la Ley N° 29981, Ley de creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL; la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo; y, la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR.

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Emitir el documento “LINEAMIENTO: COMPETENCIA DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO ANTE LA PRESUNTA DESNATURALIZACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL A CONSECUENCIA DE MODALIDADES CONTRACTUALES DE ÍNDOLE DISTINTA A LA LABORAL”.

Artículo 2.- Gestionar la publicación de la presente resolución y su Anexo en el Portal Institucional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL (www.gob.pe/sunafil).

Artículo 3.- Gestionar la difusión de la presente resolución y su Anexo a todo el personal de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, a través de medios electrónicos.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

	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	Versión: 01 Fecha de Vigencia: 19/01/2023
-----------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------

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

ROL	NOMBRE	CARGO	FECHA	FIRMA
Elaborado por:	José Manuel Rodríguez Haya	Director de la Dirección de Inteligencia Inspectiva	19/01/2023	RODRIGUEZ HAYA Jose Manuel FAU 20555195444 soft Firmado digitalmente por RODRIGUEZ HAYA Jose Manuel FAU 20555195444 soft Fecha: 2023.01.19 18:11:35 -05'00'
Revisado por:	Oscar Humberto Moreno Rubiños	Director de la Dirección de Supervisión y Evaluación	19/01/2023	MORENO RUBIÑOS Oscar Humberto FAU 20555195444 soft Firmado digitalmente por MORENO RUBIÑOS Oscar Humberto FAU 20555195444 soft Fecha: 2023.01.19 18:36:01 -05'00'
	Flor Marina Cruz Rodríguez	Intendenta de la Intendencia de Lima Metropolitana	19/01/2023	CRUZ RODRIGUEZ Flor Marina FAU 20555195444 soft Firmado digitalmente por CRUZ RODRIGUEZ Flor Marina FAU 20555195444 soft Fecha: 2023.01.19 18:29:38 -05'00'
Aprobado por:	José Manuel Rodríguez Haya	Director de la Dirección de Inteligencia Inspectiva	19/01/2023	RODRIGUEZ HAYA Jose Manuel FAU 20555195444 soft Firmado digitalmente por RODRIGUEZ HAYA Jose Manuel FAU 20555195444 soft Fecha: 2023.01.19 18:55:00 -05'00'

	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	Versión: 01 Fecha de Vigencia: 19/01/2023
-----------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------

CONTROL DE CAMBIOS

N°	Ítems	Descripción del cambio	Versión	Fecha de vigencia
1	-	Versión inicial del documento	1	19/01/2023

Firmado digitalmente por:
RODRIGUEZ HAYA Jose
Manuel FAU 20555195444 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 19/01/2023 18:12:46-0500

	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	Versión: 01 Fecha de Vigencia: 19/01/2023
-----------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------

1. Objetivo

Establecer el ámbito de actuación de la Inspección del Trabajo ante la presunta desnaturalización de la relación laboral advertida en las modalidades contractuales de índole distinta a la laboral, conforme al ámbito de competencia previsto en la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.

2. Base legal

N°	Norma Legal	Referencia aplicable
1	Constitución Política del Perú	El artículo 22 consagra el derecho al trabajo y el artículo 23 establece que el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado. Ninguna relación puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.
2	Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la Inspección del Trabajo	El artículo 3 prescribe: “1. El sistema de inspección estará encargado de: (a) velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones; (...)”.
3	Código Civil	El artículo 1764 define el contrato de locación de servicios como aquel acuerdo de voluntades por el cual “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”.
4	Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y modificatorias	El numeral 1 del artículo 4 prevé: “Las empresas, los centros de trabajo y, en general, los lugares en que se ejecute la prestación laboral, aun cuando el empleador sea del Sector Público o de empresas pertenecientes al ámbito de la actividad empresarial del Estado, siempre y cuando estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada.”

Firmado digitalmente por:
RODRIGUEZ HAYA Jose
Manuel FAU 20555195444 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 19/01/2023 18:12:57-0500

	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	Versión: 01 Fecha de Vigencia: 19/01/2023
-----------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------

5	Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral	<p>El artículo 4 indica: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.”</p> <p>El artículo 5 señala: “Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural (...)”</p> <p>El artículo 6 indica: “Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición (...)”.</p> <p>El artículo 9 señala: “Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.”</p>
6	Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo	<p>El artículo 5 señala: “La actuación de la Inspección del Trabajo se extiende a todos los sujetos obligados o responsables del cumplimiento de las normas sociolaborales, ya sean personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, aún cuando el empleador sea del sector público o de empresas pertenecientes al ámbito de la actividad empresarial del Estado, siempre y cuando estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Se ejerce en las empresas, centros y lugares de trabajo a los que se refiere el artículo 4 de la Ley.”</p> <p>El numeral 20.3 del artículo 20 indica: “Las medidas de requerimiento son órdenes dispuestas por la inspección del trabajo para el cumplimiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo. Pueden consistir en ordenar al empleador, que en relación con un trabajador, siempre que se fundamente en el incumplimiento de la normatividad legal vigente, se le registre en planillas, se abonen las remuneraciones y</p>

Firmado digitalmente por:
RODRIGUEZ HAYA Jose
Manuel FAU 20555195444 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 19/01/2023 18:13:07-0500

	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	Versión: 01 Fecha de Vigencia: 19/01/2023
-----------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------

		beneficios laborales pendientes de pago, se establezca que el contrato de trabajo sujeto a modalidad es a plazo indeterminado y la continuidad del trabajador cuando corresponda, la paralización o prohibición inmediata de trabajo o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, entre otras.” El primer párrafo del artículo 22 indica: “Son infracciones administrativas los incumplimientos de las disposiciones legales y convencionales de trabajo, individuales y colectivas, en materia sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo. Se entienden por disposiciones legales a las normas que forman parte de nuestro ordenamiento interno.”
--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

3. Alcance

- 3.1. Las disposiciones contenidas en el Lineamiento son de aplicación obligatoria a nivel nacional por el personal inspectivo y administrativo de las Intendencias Regionales de la SUNAFIL, quienes son responsables de su cumplimiento.
- 3.2. Es responsabilidad de la Intendencia Regional y de la Dirección de Supervisión y Evaluación, en el marco de sus funciones y competencias, cautelar el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente Lineamiento.

4. Definiciones

- 4.1. **Empleador:** persona natural, empresa unipersonal, persona jurídica, sociedad irregular o, de hecho, cooperativa de trabajadores, institución privada, empresas del Estado, y entidad del sector público que cuenten con trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada.
- 4.2. **Indicios de la relación laboral:** actos, documentos, imágenes, circunstancias o signos acreditados y verificados durante las actuaciones inspectivas distinto a aquel que debe ser probado; que luego de una evaluación conjunta por parte del inspector del trabajo, permite inferir o deducir bajo las reglas de la lógica, la ciencia o la experiencia la existencia de una relación laboral.
- 4.3. **Locador:** persona que, bajo los términos de un contrato de locación de servicios, se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución |

	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	Versión: 01 Fecha de Vigencia: 19/01/2023
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------

4.4. **Primacía de la realidad:** se configura al advertirse discordancia entre lo que ocurre en la práctica o los hechos y lo que se refleja en los documentos, frente a lo cual se privilegia los hechos constatados.

4.5. **Trabajador:** persona natural que presta servicios a un empleador bajo relación de subordinación, sujeto al régimen laboral de la actividad privada, cualquiera sea la modalidad del contrato de trabajo.

5. Abreviaturas

- **DINI** : Dirección Nacional de Inteligencia Inspectiva
- **IRE(s)** : Intendencia(s) Regional(es)
- **LGIT** : Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo
- **LPCL** : Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- **RLGIT** : Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo
- **SIT** : Sistema de Inspección del Trabajo
- **SUNAFIL:** Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

6. Disposiciones Generales

6.1. Sobre el Lineamiento

6.1.1. Toda mención que se haga a las IRE(s) de la SUNAFIL, comprende también a sus Módulos Itinerantes de Inspección del Trabajo (MIIT), Plataformas de Inspección del Trabajo (PIT) y a la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL. Asimismo, toda mención a los órganos o dependencias del SIT, debe entenderse referida a todas las autoridades antes citadas.

6.1.2. Para los efectos del presente Lineamiento, con carácter general, la mención al “*personal inspectivo*”, “*Inspector actuante*” o “*Inspector comisionado*” se entiende referida de forma indistinta a los Supervisores Inspectores, Inspectores del Trabajo e Inspectores Auxiliares, salvo mención expresa de cada uno de estos grupos.

6.1.3. El presente Lineamiento es aplicable de manera concordada con la LGIT, el RLGIT, TUO de la LPCL, precedentes vinculantes del Tribunal de Fiscalización Laboral, así como con los criterios e instrucciones emitidas por la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo.

Firmado digitalmente por:
RODRIGUEZ HAYA Jose
Manuel FAU 20555195444 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 19/01/2023 18:13:28-0500

	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	Versión: 01 Fecha de Vigencia: 19/01/2023
-----------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------

6.2. Criterios sobre la determinación de la relación laboral

- 6.2.1. De acuerdo con el artículo 4 de la LPCL, se presume la existencia de una relación de naturaleza laboral a plazo indeterminado cuando se verifica la existencia de los tres (3) elementos esenciales que configuran el contrato de trabajo, siendo estos: prestación personal de servicios, remuneración y subordinación.
- 6.2.2. La falta de medios probatorios o indicios para acreditar el pago de la remuneración no enerva la posibilidad de que se pueda determinar la existencia de una relación laboral, siempre que se acredite la presencia de los elementos de prestación personal de servicios y subordinación, dentro de la relación contractual vigente.
- 6.2.3. A fin de identificar la existencia de la relación laboral, y siempre que las evidencias lo permitan, se aplica el principio de primacía de la realidad, en virtud del cual, al presentarse discordancias entre lo reflejado en los documentos y lo verificado o advertido en la práctica, prevalece lo constatado en esta última.
- 6.2.4. El análisis de los indicios o pruebas que permita evidenciar los elementos del contrato de trabajo, se efectúa de manera conjunta, a fin de acreditar la existencia de la relación laboral.

7. Disposiciones Específicas

7.1. Alcances de la Inspección del Trabajo ante la presunta desnaturalización de la relación laboral advertida en las modalidades contractuales de índole distinta a la laboral

- 7.1.1. La actuación de la Inspección del Trabajo se extiende a todos los sujetos obligados o responsables del cumplimiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo, sujetos al régimen laboral de la actividad privada, ya sean personas naturales o jurídicas, entre otras, públicas o privadas, según los artículos 4 y 32 de la LGIT y con las excepciones previstas por disposiciones especiales.
- 7.1.2. A efectos de la actuación de la Inspección del Trabajo en las entidades públicas, el régimen laboral de éstas se determina en función a lo establecido en su ley de creación, así como en los dispositivos normativos de gestión y funcionamiento de las mismas.
- 7.1.3. Para establecer la actuación de la Inspección del Trabajo en los casos por presunta desnaturalización de la relación laboral advertida en las

	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	Versión: 01 Fecha de Vigencia: 19/01/2023
-----------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------

modalidades contractuales de índole distinta a la laboral, se consideran los siguientes:

- (i) *Sobre el ámbito de competencia*, se establece, indubitablemente, que el régimen laboral sometido a verificación corresponde al régimen laboral de la actividad privada.
- (ii) *Sobre la vigencia de la modalidad contractual de índole distinta a la laboral*, se verifica que la modalidad contractual de índole distinta a la laboral objeto de verificación se encuentre vigente, es decir, en desarrollo a la fecha en que se presenta la denuncia o los órganos o dependencias del SIT toman conocimiento sobre del caso.
- (iii) *Sobre la evidencia que permita establecer la vigencia de la modalidad contractual de índole distinta a la laboral*, se puede:
 - En primera instancia, sin que implique la denegación a la presentación de la denuncia, recurrir al denunciante, solicitándole, en caso no lo haya previsto adjuntar a su escrito, documentación como contrato de servicios suscrito por las partes, asimismo, recibos de pago, entre otros.
 - De manera alterna o simultánea, según corresponda, constatar en la planilla electrónica la declaración sobre los locadores o prestadores de servicios del presunto empleador.

7.2. Sobre la calificación y determinación de la atención del caso

7.2.1. En caso de denuncia, en lo que resulte aplicable, la calificación se efectúa conforme a lo descrito en los numerales 7.5 y 9.3 de la Versión 04 de la Directiva N° 002-2017-SUNAFIL/INII, “Servicio de atención de denuncias laborales”.

7.2.2. La calificación del caso, comprende:

- Evaluar los criterios descritos en el numeral 7.1.3 del presente Lineamiento.
- Establecer, necesariamente, la vigencia de la modalidad contractual sujeta a verificación.
- **De manera excepcional, la no vigencia de la modalidad contractual sujeta a verificación podrá ser atendida cuando la documentación que se presente para el caso permita evidenciar los elementos de la existencia de la relación laboral, más no de una modalidad contractual distinta.**

Para mayor comprensión de lo anterior, se tiene, por ejemplo: Un documento que evidencie subordinación, como el descuento en el

	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	Versión: 01 Fecha de Vigencia: 19/01/2023
-----------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------

pago o retribución al locador a razón de su inasistencia al centro de trabajo.

- 7.2.3. Al calificarse el caso, y determinarse que corresponde a la Inspección del Trabajo atender el mismo, se procede conforme a lo descrito en el numeral 7.3.2. del presente Lineamiento, así como, en lo que corresponda, según lo establecido en la Versión 02 de la Directiva N° 001-2020-SUNAFIL/INII, “Directiva sobre el ejercicio de la función inspectiva”.
- 7.2.4. De determinarse, que corresponde la atención a cargo de la Inspección del Trabajo, de manera excepcional, se procede conforme a lo descrito en el numeral 7.3.1. del presente Lineamiento.
- 7.2.5. Si a consecuencia de la calificación, conforme al numeral 7.2.2 del presente lineamiento, se establece que no corresponde la atención a cargo de la inspección del trabajo, se comunica al denunciante o persona comprendida en los hechos a efectos de que, de estimarlo, accione en la vía judicial respectiva.
- 7.2.6. 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.

7.3. Sobre el tipo de intervención de la Inspección del Trabajo según la calificación y determinación del caso

7.3.1. Sobre los casos excepcionales

Establecida la excepcionalidad, de acuerdo a lo previsto en el tercer ítem del numeral 7.2.2 del presente Lineamiento, se dispone la programación y generación de la orden de inspección, siendo la materia asignada “*Verificación de hechos*”, sub materia “*Otros*”, adoptándose las acciones que correspondan para su realización, de acuerdo a la LGIT y el RLGIT.

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.

	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	Versión: 01 Fecha de Vigencia: 19/01/2023
-----------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------

7.3.2. De las actuaciones inspectivas de investigación

Establecida la competencia de la Inspección del Trabajo, de acuerdo a lo previsto en el primer y segundo ítem del numeral 7.2.2 del presente Lineamiento, se dispone la programación y generación de la orden de inspección, siendo las materias asignadas *“Planilla electrónica o registro que la sustituya”*, *“Desnaturalización de la relación laboral”*, y otras que correspondan, adoptándose las acciones que correspondan para el desarrollo de la investigación, de acuerdo a la LGIT y el RLGIT, así como la versión 2 de la Directiva N° 001-2020-SUNAFIL/INII, denominada *“Directiva sobre el ejercicio de la función inspectiva”* o norma que la sustituya.

En caso, el personal inspectivo durante las actuaciones inspectivas, respecto de la materia planilla electrónica o registro que la sustituya, desnaturalización de la relación laboral, advierta que el denunciante o el afectado es locador, debe evaluar que cuente con contrato vigente a la fecha de la presentación de la denuncia, de lo contrario, se deja a salvo su derecho para que, de estimarlo, accione en la vía judicial.

A efectos de establecer la existencia de la relación laboral, bajo una evaluación conjunta, los indicios que podrían permitir identificar los elementos del contrato de trabajo, de acuerdo al caso concreto, pueden consistir:

(i) En lo referido a la *“Prestación de servicios”*

- Las funciones realizadas por el personal entrevistado en determinada área administrativa o unidad productiva de la empresa previstas en el manual de organización y funciones de la empresa, o documentos que haga sus veces.
- El servicio prestado se realiza sin ayuda de terceros.
- La realización de una labor o la prestación de servicios de un cargo similar o equivalente al de otro trabajador que se encuentra registrado en planilla electrónica de la empresa.
- Ha realizado anteriormente la misma labor en calidad de trabajador.
- La exclusividad en la prestación de servicios a favor de la empresa inspeccionada.

(ii) En lo referido a la *“Subordinación”*

- El control de entrada y salida para lo cual debe revisarse no solo el registro de control de asistencia, sino también, por ejemplo, hojas de tarea, cuadernos bajo custodia de los vigilantes o secretarías en el centro trabajo.

	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	Versión: 01 Fecha de Vigencia: 19/01/2023
-----------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------

- La asignación de correos electrónicos institucionales.
- La asignación de un fotocheck o credencial de la empresa.
- La asignación de escritorios, computadoras, laptops, etc., los cuales se deberá tomar nota de algún registro o acta de entrega, así como que el número de inventario que corresponda a la empresa, de ser el caso.
- Que una persona que tiene contrato de locación de servicios sobre el cual se presume la existencia de una relación laboral, el inspector del trabajo debe pedir autorización al usuario del equipó y/o al titular de la cuenta de correo electrónico para ingresar y verificar los documentos y comunicaciones relacionadas con las labores que realiza.
- La existencia de memorándums, circulares, cartas, envío de correos electrónicos, mensajes de texto, comunicación mediante redes sociales, mensajería instantánea o cualquier otra documentación donde se observe la delegación de funciones, dictado de órdenes, el cumplimiento de políticas empresariales, requerimiento de información, imposición de medidas disciplinarias, etc.
- La entrega o el uso de la indumentaria de trabajo y equipos de protección personal.
- La entrega de reglamento interno de trabajo y de seguridad y salud en el trabajo.
- Si ha participado en capacitaciones patrocinados por la empresa,
- La inclusión del puesto en el organigrama de la empresa.
- Si ha recibido invitación para celebrar festividades o aniversarios patrocinados por la empresa.
- La concesión de licencias o la realización de comisiones de servicios.
- El sometimiento a procesos disciplinarios propios de los trabajadores dependientes.
- La determinación del lugar de prestación de servicios por parte de la empresa inspeccionada.

(iii) En lo referido a la “Remuneración”

- Depósitos realizados de forma periódica y por montos regulares, lo cual puede corroborarse con los respectivos vouchers de depósito, estados de cuenta o constancias correspondientes.
- Boletas o comprobantes de pago, cuadernos o libretas donde consten montos pagados, etc.
- Recibos por honorarios físicos o electrónicos periódicos y, de ser posible, verificar la existencia de una remuneración continua y/o de montos similares y/o el concepto por el fueron girados.
- Facturas periódicas y de ser posible verificar la existencia de una remuneración continua.

Firmado digitalmente por:
RODRIGUEZ HAYA Jose
Manuel FAU 20555195444 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 19/01/2023 18:14:27-0500

	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	Versión: 01 Fecha de Vigencia: 19/01/2023
-----------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------

8. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

8.1. Para el caso de los expedientes en trámite durante las actuaciones inspectivas, generadas antes de la emisión del informe de actuaciones inspectivas o Acta de Infracción, los servidores a cargo de dicha etapa, deben aplicar las disposiciones del presente Lineamiento.

8.2. La Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones de la SUNAFIL realiza las acciones necesarias para adecuar el sistema de denuncias virtuales a las disposiciones descritas en el presente lineamiento, dentro del plazo de quince (15) días hábiles de haberse emitido.

_____ / _____

Firmado digitalmente por:
RODRIGUEZ HAYA Jose
Manuel FAU 20555195444 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 19/01/2023 18:14:38-0500