



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

La ilegitimidad de la Sunafil para la determinación o generación de  
un derecho laboral en el Perú

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE :**

**ABOGADA**

**AUTORA:**

Taype Eslava, Leonor ([orcid.org/0000-0001-7281-401X](https://orcid.org/0000-0001-7281-401X))

**ASESOR:**

Dr. León Reinaltt, Luis Alberto ([orcid.org/0000-0002-4814-9512](https://orcid.org/0000-0002-4814-9512))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación

Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA - PERÚ**

**2023**

## **Dedicatoria**

Dedico el presente trabajo de manera especial a mi familia quienes me motivan día a día para avanzar en mi vida profesional, sin su apoyo esta última etapa de mi carrera no hubiera podido ser posible.

### **Agradecimiento**

El presente trabajo de investigación fue realizado con la gracia de Dios y el apoyo de mi familia, quienes supieron brindarme la motivación necesaria para alcanzar mi anhelo de manera exitosa.

## Índice de contenidos

|  |     |
|--|-----|
| Carátula.....  | i   |
| Dedicatoria.....   | ii  |
| Agradecimiento.....  | iii |
| Índice de contenidos.....                                      | iv  |
| Índice de tablas.....  | v   |
| Resumen.....   | vi  |
| Abstract.....  | vii |
| I. INTRODUCCIÓN.....   | 1   |
| II. MARCO TEÓRICO.....   | 5   |
| III. METODOLOGÍA.....  | 21  |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación.....                       | 21  |
| 3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización..... | 21  |
| 3.3. Escenario de estudio.....                                 | 21  |
| 3.4. Participantes.....  | 22  |
| 3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....      | 23  |
| 3.6. Procedimiento.....  | 23  |
| 3.7. Rigor Científico.....                                     | 23  |
| 3.8. Método de análisis de datos.....                          | 23  |
| 3.9. Aspectos éticos.....                                      | 24  |
| IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....                                | 25  |
| V. CONCLUSIONES.....   | 35  |
| VI. RECOMENDACIONES.....                                       | 36  |
| REFERENCIAS.....   | 37  |
| ANEXOS   |     |

## Índice de tablas

|  |    |
|--|----|
| <b>Tabla 1</b> Participantes   | 22 |
| <b>Tabla 2.</b> ¿Según la norma que lo regula cuál es la función de la SUNAFIL? EXPLIQUE.  | 26 |
| <b>Tabla 3.</b> ¿Considera que la función de la SUNAFIL resulta eficaz? Explique.  | 27 |
| <b>Tabla 4.</b> ¿La actuación de la autoridad inspectiva, debe estar dirigida a la verificación del cumplimiento de las normas laborales de “aplicación inmediata”? EXPLIQUE.  | 28 |
| <b>Tabla 5.</b> ¿En su experiencia, la SUNAFIL posee legitimidad para la determinación o generación de un derecho laboral en el Perú? explique.  | 29 |
| <b>Tabla 6.</b> ¿Considera que el convenio 81 de la OIT?, permite que la norma que regula a la SUNAFIL determine o genere derechos laborales en el Perú? Explique.   |    |
| <b>Tabla 6.</b> ¿Considera que supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, implica obligar al cumplimiento de una acción? Explique.  | 30 |
| <b>Tabla 7.</b> ¿Considera que supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, implica obligar al cumplimiento de una acción?  | 31 |
| <b>Tabla 8.</b> ¿Considera que, conforme a la constitución política del Perú, son principios de la función jurisdiccional su unidad y exclusividad y que, por lo tanto, la determinación o generación de un derecho laboral solo puede ser ejercida por el poder judicial? Explique. | 32 |
| <b>Tabla 9.</b> ¿Considera que la SUNAFIL tiene competencia para determinar que un contrato de tercerización de servicios se encuentra desnaturalizado y que, por consiguiente, todos los trabajadores deben pasar a la planilla de la empresa principal? Explique.                  | 33 |
| <b>Tabla 10.</b> ¿Considera que la SUNAFIL tiene como facultad determinar que la sanción disciplinaria impuesta a un trabajador fue desproporcionada y que, por lo tanto, se debe dejar sin efecto la misma; imponiendo una multa por ello? Explique                                 | 34 |

## Resumen

La presente investigación que tenía como título “La Ilegitimidad de la Sunafil para la Determinación o Generación de un Derecho Laboral en el Perú”.

El cómo fue elaborado para obtener el título profesional de abogada, planteando la problemática que se encuentra presente en nuestra sociedad, concretamente relacionado a La Ilegitimidad de la Sunafil para la Determinación o Generación de un Derecho Laboral en el Perú.

Asimismo, presentó como objetivo general el ¿Determinar si Posee legitimidad la Sunafil para la Determinación o Generación de un Derecho Laboral en el Perú? Además, se planteó otros objetivos, como ¿Analizar la función de la SUNAFIL en el Perú? El otro ¿Analizar si la SUNAFIL posee legitimidad para la determinación o generación de un derecho laboral en el Perú?, finalmente ¿Analizar si algunas de las actuaciones de la SUNAFIL corresponden a ser realizadas exclusivamente por el Poder Judicial? y lo que estos resultados puedan ocasionar.

Asimismo, cabe precisar que para lograr los objetivos señalados se recopiló información vinculada al tema; por ello, se realizó una investigación minuciosa para encontrar fuentes idóneas; aplicando entrevistas a expertos y se realizó el análisis documental respecto a dichos objetivos.

**Palabras clave:** Ilegitimidad, generación o determinación, inspectiva, sanciones, derecho laboral.

## **Abstract**

The present investigation that had as title "The Illegitimacy of Sunafil for the Determination or Generation of a Labor Law in Peru".

The how it was prepared to obtain the professional title of lawyer, raising the problem that is present in our society, specifically related to the Illegitimacy of Sunafil for the Determination or Generation of a Labor Law in Peru.

Likewise, he presented as a general objective to determine if Sunafil has legitimacy for the Determination or Generation of a Labor Law in Peru? In addition, other objectives were raised, such as: Analyze the role of SUNAFIL in Peru? The other, analyze whether SUNAFIL has legitimacy to determine or generate a labor law in Peru? Finally, analyze whether some of SUNAFIL's actions correspond to being carried out exclusively by the Judiciary? and what these results may cause.

Likewise, it should be noted that in order to achieve the stated objectives, information related to the topic was collected; For this reason, a thorough investigation was carried out to find suitable sources; applying interviews to experts and the documentary analysis was carried out with respect to said objectives.

**Keywords:** Illegitimacy, generation or determination, inspection, sanctions, labor law.

## I. INTRODUCCIÓN

En un contexto administrativo, se parte de la premisa de que cada actuación de la administración está realizada en base a sus facultades, que la norma establece de manera previa; así, por ejemplo, las facultades de un órgano de administración no son las mismas facultades que un órgano de control o supervisión, por el simple hecho de que sus funciones son distintas, uno dirige y el otro supervisa que se cumplan las normas emitidas por la administración. No podría interpretarse que un órgano de control pueda o deba emitir normas de dirección pues se estaría desnaturalizando su función al adoptar facultades que la norma le otorga y que no coincide con la naturaleza de su función.

Más profunda es la afectación de la participación de un órgano de control si interviene y adopta facultades de un órgano jurisdiccional, determinando deudas, fijando formas de pago, obligando a colocar periódicos murales, dejando sin efecto sanciones, cambiándolas, etc.

El ejercicio de las facultades se sostiene en el principio de legalidad, esto es, las facultades de los órganos administrativos no son creadas por ellos mismos, son señaladas por una Ley emitida por un órgano legislativo de manera previa, así, se otorga seguridad jurídica y predictibilidad pues se estará seguro que lo que resuelva un órgano administrativo estará sujeto a lo que la norma prevé como sus facultades, ni más ni menos; no habría forma de suponer que un órgano administrativo tiene facultades de realizar actos que no están previstos en la norma.

Según la Ley 29981, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, en adelante SUNAFIL., tiene por función la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas laborales, es importante señalar esto, debido a que es el punto de inicio y base sobre la cual esperar la actuación de la SUNAFIL.

Ahora, de ser esta la función de la SUNAFIL., cómo es que podría establecer sanciones, eliminar otras, disponer pagos, y las formas de estos, entre otros actos similares; a nuestra consideración, la función de la SUNAFIL., se contradice con lo que expone la norma que lo crea y regula.



Si partimos de la función de supervisión, esta es definida como el acto de vigilancia o dirección de la realización de una actividad determinada por parte de una persona con autoridad o capacidad para ello; así entonces, encontramos la primera palabra clave que es la vigilancia, esto es, vigilar que se cumplan normas previamente establecidas, y de no cumplirse o no existir justificación, entonces, corresponde la emisión de sanciones o actos correctivos administrativos.

La siguiente facultad de la SUNAFIL, es la fiscalización, definida en términos generales como la acción de controlar las actividades del Estado para confirmar que se ajusten a los principios de legalidad, definitividad, imparcialidad y confiabilidad; así entonces, tenemos que la segunda y última de las funciones de la SUNAFIL., se limita como todo órgano de fiscalización, a controlar se cumplan disposiciones del Estado en materia laboral.

Queda claro que las funciones de la SUNAFIL, se limitan a términos distintos a los que por ahora viene ejerciendo, esto es, determinando deudas, fijando formas de pago, obligando a colocar periódicos murales, dejando sin efecto sanciones, cambiándolas, etc.

Consideramos entonces que las funciones de la SUNAFIL, no se condicen con las funciones que la norma prevé; es importante considerar que los excesos del órgano de control, aun cuando podrían interpretarse por cierto sector, como funciones que coadyuvan al mejor ejercicio de las disposiciones laborales, es también cierto, que vivimos dentro de un estado de derecho, por lo que las funciones del órgano de control, como de cualquier otra institución, servidor, funcionario o empleado público, está limitado a lo que la norma previamente establece.

Consideramos que se vulnera el principio de legalidad, en la medida que el principio de legalidad proclama la observancia a lo previamente estipulado en la norma; de esta manera, a nuestro entender, no solo se está examinando una usurpación de funciones sino también se está comisionando un abuso de autoridad.

Un punto importante también es la administración de justicia, dejar que sean los órganos jurisdiccionales los que administren justicia, determinen la existencia de

deudas, los intereses, fijar formas de pago, bajo la propuesta de interés de las partes, determinando si es o no obligación del empleador colocar periódicos murales, dejar sin efecto sanciones por no haber existido acto de perjuicio o reformularlas a menos drásticas, cambiándolas, etc., corresponde al ejercicio judicial donde se goza de pluralidad de instancias, contradictorio, legalidad, preclusión, derecho a probar, en base a la norma y/o jurisprudencia; somos de la opinión que justamente el Poder Judicial, es el poder que en sujeción a un debido proceso, administra justicia y es el órgano encargado de determinar acciones a cumplir, de acuerdo a la norma.

Bajo este esquema de análisis, llegue a formularme como **problema** ¿Posee legitimidad la SUNAFIL para la determinación o generación de un derecho laboral en el Perú?

El tema tratado permite presentar como justificación de la presente investigación, el siguiente sustento: En la investigación, mostramos justificación **teórica-práctica**, en este caso consideramos que encontraremos teorías que darán sustento a nuestra investigación, las categorías empleadas darán precisión a nuestra investigación; la justificación práctica se encuentra al proponer fórmulas que permitirán dotar al sistema de fiscalización laboral de un marco que limite, ejerza acciones que no le corresponde; en seguida obtenemos la **justificación metodológica**, donde los formatos están adecuados a la investigación misma, están adaptadas y contextualizadas, de acuerdo con la formalidad requerida para el rigor científico, existe una metodología de investigación que ha establecido los pasos a seguir, respetamos la guía procedimental establecida por la universidad; finalmente la **justificación social**, es importante establecer que la investigación ayudará mucho al mundo laboral desde el empleador, el empleado y a la SUNAFIL., identificando los aspectos en los que a nuestra consideración excede su función y a partir de allí adoptar acciones para que no se vuelvan a cometer.

Ahora, siguiendo la misma línea, considero que mi **objetivo general** es determinar si posee legitimidad la SUNAFIL para la determinación o generación de un derecho laboral en el Perú; identificando como primer objetivo específico, Analizar la función

de la SUNAFIL en el Perú; como segundo objetivo específico, Analizar sila SUNAFIL posee legitimidad para la determinación o generación de un derecho laboral en el Perú; y como tercer objetivo específico Analizar si algunas de las actuaciones de la SUNAFIL corresponden a ser realizadas exclusivamente por el Poder Judicial.

## II. MARCO TEÓRICO

Se ha difundido recientemente la *Resolución de Superintendencia 149-2021-SUNAFIL* de 11 de los corrientes como su *Anexo*, por esa razón se aprueban los criterios técnico legales acogidos por el llamado “Comité para la emisión de criterios técnico legales sobre la aplicación de la normativa sobre inspección del trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL” y el Anexo respectivo por el cual se decretan posibles criterios técnicos legales acerca de 03 temas.

En la praxis, los mencionados diversos criterios técnicos ahora aprobados, serán de cumplimiento necesario en el marco de las funciones de la Sunafil con respecto a la posición de la inspección del trabajo frente a la variación de jornadas atípicas y a la supervisión a cargo de la Autoridad Inspectiva del Trabajo sobre el cumplimiento del laudo arbitral, cuya validez hubiere sido impugnada en sede judicial.

Esta nueva Resolución de la Superintendencia de la Sunafil, se suma a los numerosos y anteriores Informes, Directivas, Memorándums Generales y/u otros, expedidos así como por autoridades del propio portafolio de Trabajo y Promoción del Empleo como de la misma Sunafil, por las cuales en la práctica, se exige a los señores inspectores una serie de pautas necesarias de interpretación dirigida sobre el contenido de determinadas normas laborales, tales como prima textil, contratos del régimen laboral especial de exportación no tradicional, la pretendida invalidez del régimen laboral especial de apoyo a la exportación no tradicional o cadenas productivas, desnaturalización de contratos modales a plazo fijo en general y en este caso peculiar, sobre la posición de la inspección del trabajo frente a instituir o modificar las jornadas atípicas y a la fiscalización a cargo de la Autoridad Inspectiva del Trabajo sobre el cumplimiento del laudo arbitral.

A través de esta directiva, en la praxis *se fuerza una interpretación sesgada del contenido de una determinada norma legal* y en base a ella, simplemente se estima que las Empresas estarían dejando de cumplir con la normatividad socio laboral en otras palabras las normas adjetivas que han establecido dichos beneficios

laborales, sino el criterio interpretativo acogido por la propia Sunafil, *la que adopta en la práctica la doble posición irregular de ente interpretativo de la ley y de ente fiscalizador de su propio criterio interpretativo de la ley, en otras palabras se establece en juez y parte*, lo que genera el inicio de un procedimiento de fiscalización por presunto incumplimiento de la mencionada normativa o interpretación de la Sunafil y no forzosamente de la norma adjetiva que creó el beneficio laboral, lo que finalmente culmina con una sanción con fuertes multas, que afecta a las Empresas en estos difíciles momentos económicos y financieros de pandemia mundial.

Nuestra posición ya ha sido expuesta antes a través de esta prestigiosa revista especializada en derecho laboral y es muy simple, *consiste en que en la práctica dichas directivas en primer lugar adolecen de toda validez y son nulas de pleno derecho y por cuanto en segundo lugar, los señores Inspectores carecen por completo de competencia para administrar justicia en nombre de la Nación* y ello conlleva a que no puedan interpretar normas legales y menos a declarar la supuesta comisión de incumplimientos de normas socio laborales, en base justamente a la directiva de la propia Sunafil, que adopta como hemos señalado anteriormente, en la práctica una doble posición irregular, *pues por un lado es un ente interpretativo de la ley y por otro lado, es un ente fiscalizador de su propio criterio interpretativo de la ley, es decir se constituye en juez y parte*, lo que genera el comienzo de un procedimiento de fiscalización por supuestamente incumplió dichas normas o interpretaciones de la Sunafil y no se ajustó necesariamente al estándar de adjetivos de creación de beneficios laborales, terminando finalmente en sanción con cuantiosa multa, creando así falsas expectativas para los trabajadores y aumentando considerablemente los juicios laborales, generando mayores costos para el Estado como carga de trabajo para los judiciales.

Sustento mi posición en los siguientes aspectos de hecho y de derecho:

1. Normas de rango constitucional

a. La falta de cumplimiento que en la praxis se genera, de las regulaciones del numeral 1) del art. 102 de la *Constitución Política del Estado*, que determina que *son atribuciones específicas y/o particulares del Congreso de la República*, el dar leyes y resoluciones legislativas, así como interpretar, modificar o derogar las existentes, por cuanto los informes del MINTRA y/o SUNAFIL, interpretan, modifican y derogan normas de jerarquía superior y evidentemente es una intromisión en aspectos exclusivos del Congreso de la República.

b. Incumplimiento de las regulaciones del art. 138 de la *Constitución Política del Estado*, que disponen precisando que *son atribuciones exclusivas del Poder Judicial la potestad de administrar justicia en nombre de la Nación* con arreglo a la Constitución y a las leyes.

c. Afectación de las regulaciones de los arts. 103 y 109 de la *Constitución Política del Estado*, que establecen que *ninguna disposición legal tiene fuerza ni efectos retroactivos, que la ley sólo se deroga por otra ley y que las normas legales son obligatorias desde el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano*.

## 2. Normas de rango legal o leyes orgánicas

a. Regulaciones contenidas en el artículo 1 de la *Ley Orgánica del Poder Judicial*, que regulan *la potestad de administrar justicia, que es ejercida exclusivamente por el Poder Judicial y a través de sus órganos jerárquicos* con sujeción a la Constitución y a las leyes que precisa que no existe, ni puede instituirse jurisdicción alguna independiente del Poder Judicial, con las únicas excepciones de la arbitral y la militar, en la cual lógicamente no se considera a la Sunafil.

b. Regulaciones del artículo 4 de la *Ley Orgánica del Poder Judicial*, que precisa que toda persona y autoridad, incluida la Sunafil, Está obligado a respetar y acatar las decisiones judiciales dictadas por las autoridades judiciales, las cuales no pueden determinar su contenido o fundamento, ni restringir su efecto o interpretar su conducta, conforme a la responsabilidad civil, penal o administrativa prevista y determinada por la ley que *ninguna autoridad, incluida la Sunafil, cualquiera sea su*

*rango o denominación, fuera de la organización jerárquica del Poder Judicial, puede avocarse al conocimiento de causas pendientes ante el órgano jurisdiccional.*

### 3. Normas legales

a. **Norma I del Título Preliminar del Código Civil**, que determina que *la ley sólo se deroga por otra ley* y por lo tanto no puede ser derogada o modificada por una norma administrativa que no constituye en la práctica una norma legal y que es evidentemente una de menor jerarquía.

b. Afectación de los arts. 2 y 3 de la *Ley 29497* que señala que es de competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo aquellas materias que a criterio del juez que en función de su especial naturaleza deban de ser ventiladas en proceso ordinario, *incluidas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos*, y que es de competencia por materia de las Salas Laborales Superiores *las demandas de anulación o impugnación del laudo arbitral*, por lo que toda pretensión que se ventile en denuncias por inspección, han debido ser presentadas y tramitadas en la vía judicial competente, esto es a través de una demanda judicial laboral ordinaria y no a través de un proceso por inspección.

c. Normas contenidas en el art. 2º de la *Ley 29497* o nueva *Ley Procesal del Trabajo* y del art. 138 de la *Constitución Política del Estado*, que precisan que *sólo el Poder Judicial quien tiene competencia por materia para conocer en procesos ordinarios laborales* de todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, que hayan sido originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral,

d. Falta de cumplimiento de las normas que contiene la *Resolución Ministerial 124-2012-TR* de 16 de mayo del 2012, *el cual determina que se entiende como función normativa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y lógicamente de la Sunafil como ente adscrito a este Portafolio*, cuando tiene por objeto reconocer derechos o establecer deberes para los empleadores, los trabajadores, y para la ciudadanía en general.

Por consiguiente estimamos que los informes de la autoridad administrativa de trabajo, al igual que la Sunafil, tales como la *Resolución de Superintendencia 149-2021-SUNAFIL* del 11 del mes en curso como su *Anexo*, establece la posibilidad de que la inspección del trabajo no sólo verifique sino que exija el cumplimiento de las obligaciones contraídas en un laudo arbitral, aunque haya sido impugnado judicialmente, Por lo tanto, es claro que no tiene efecto o efecto legal pleno o absoluto, ya que se ha concebido un acto laboral ordinario para anular el laudo arbitral y así la autoridad judicial ha asumido jurisdicción, en violación del criterio adoptado por la *Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República* en la *Casación 10112-2014-ICA*, que ha determinado las hipótesis que podrían permitir a las partes iniciar una objeción al laudo arbitral, con la intención de concluir la negociación colectiva.

Por ello, con el debido respeto que me merece la Sunafil, creo que *estos Informes, Directivas y/o Memorándums Generales, como el antes comentado, constituyen evidentemente un caso típico de función normativa externa*, por cuanto cumplen con la función establecida en el literal a) del numeral 2.1) del art. 2º de la citada *Resolución Ministerial 124-2012-TR*, que determina qué se entiende como función normativa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, por ende la Sunafil como ente adscrito a dicho Portafolio, determinando que es de naturaleza externa al Ministerio, cuando tiene por objeto reconocer derechos o establecer deberes para los empleadores, los trabajadores y ciudadanía en general.

En consecuencia se podría interpretar válidamente con el debido respeto que me merece la Autoridad Administrativa de Trabajo hoy SUNAFIL, que se podría estar incurriendo no sólo en *causales de inconstitucionalidad*, ya precisadas, *al pretender que un simple informe, que es una norma legal de menor jerarquía, pueda modificar normas legales de mayor jerarquía* como son los decretos leyes y decretos supremos, sino que a mayor abundamiento lo efectúe con carácter retroactivo, sino que igualmente están dejando de aplicar la citada *Resolución Ministerial 124-2012-TR*, violentando las regulaciones de la misma, que regula en el numeral 3.1) del art. 3º que *la función normativa externa es de competencia exclusiva del titular de la*



*entidad*, llámese el señor Ministro de Estado en la cartera de Trabajo y Promoción del Empleo, por lo que la Superintendencia de la Sunafil estaría usurpando funciones propias del titular del Portafolio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Por ese motivo, todos los informes, directivas y/o memorándums generales, que podrán ser emitidos por el Director General de Trabajo, por el señor Director General de Inspección, y/o por el señor Director General de Asesoría Jurídica del Mintra, entre otro, así como las recientes Directivas de la Sunafil y no por propio señor Ministro de Estado en la cartera de Trabajo y Promoción del Empleo, *incurren en nulidad y por ello adolecen de eficacia jurídica*, por violación de las regulaciones del numeral 3.1) del art. 3º de la *Resolución Ministerial 124-2012-TR*, que establecen igualmente que las disposiciones con contenido normativo externo, *deben ser obligatoriamente aprobadas mediante Resolución Ministerial expresa*, requisito de forma que evidentemente estas directivas no tienen.

En la práctica todos los informes, directivas y/o memorándums generales, han sido emanado por el señor Director General de Trabajo, por el señor Director General de Inspección, y/o por el señor Director General de Asesoría Jurídica del Mintra, así como las Directivas de la Sunafil, *son simples informes*, que tienen carácter administrativo pero que no están dentro de la pirámide de Kelsen de Normas Legales, por lo que al no haber sido aprobados por ninguna resolución ministerial emitida por el señor Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, *adolecen de eficacia jurídica y no pueden ser exigibles a los administrados*, máxime si se ha incumplido igualmente las normas del numeral 3.1) del art. 3º de la *Resolución Ministerial 124-2012-TR*, que establecen que toda función normativa externa, emitida por el propio señor Ministro de Trabajo y aprobada por resolución ministerial, *deben de ser publicadas obligatoriamente en el Diario Oficial El Peruano y paralelamente colgada en la página web del Portafolio*.

Por esa razón, consideramos que todos los informes, directivas y/o memorándums generales, *no han*:

- Sido emitidos por el señor Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo,

- Sido aprobados por resolución ministerial especial y
- Sido publicados en el Diario Oficial El Peruano.

*Por lo que no tienen ninguna validez y por ello adolecen de toda eficacia jurídica para que puedan ser exigidos, y en caso de ser impugnados judicialmente, los actuados en los procedimientos inspectivos, se deberá de evaluar por parte de los señores Jueces laborales, que en base a las normas del *Código Procesal Constitucional*, al momento de dictar sentencia tienen la obligación inexcusable de constituirse en juez constitucional y de sancionar la nulidad e ineficacia de todos mencionados informes, directivas y/o memorándums generales, por ser no sólo inconstitucionales sino ilegales y evaluar si se estaría incurriendo o no en un supuesto ilícito penal de delito cometido por funcionario público por abuso de autoridad, tipificado en el art. 376º del *Código Penal*, al pretender aplicar dichos Informes, directivas y/o memorándums generales, que no solo son inconstitucionales sino que está expresamente derogados por la *Resolución Ministerial 124-2012-TR*.*

En base a lo antes señalado, en nuestro concepto y con el debido respeto que nos merece la Autoridad Inspectiva de Trabajo y la Sunafil, esta *CARECEN DE COMPETENCIA* para conocer pretensiones como los aprobados en la reciente directiva, que no pueden ser materia de una denuncia por inspección ante la SUNAFIL, sino de una demanda judicial laboral ordinaria ante el Poder Judicial, por lo que toda medida de requerimiento es *NULA* de toda nulidad al haberse erogado con la medida de requerimiento los señores inspectores, a funciones ajenas a su competencia y que son propias de los juzgados ordinarios de trabajo, por lo cual *lo nulo no genera efecto legal alguno* y por ello las empresas inspeccionadas no podrían dar cumplimiento en forma alguna a dichas medidas de requerimiento, no constituyendo esto una obstrucción a la labor inspectiva, sino el simple ejercicio del derecho de defensa que la Constitución y las leyes les otorgan a los empleadores.

Por tanto, solicitar a las empresas requisitos no establecidos en las normas legales correspondientes, cumplir con sus criterios legales generados a partir de la

interpretación y aplicación de las normas y reglamentos contenidos en directiva, que en la práctica se obliga a malinterpretar el contenido de una norma legal determinada y en base a ello, simplemente se considera que las Empresas estarían infringiendo con la normatividad socio laboral, es decir las normas adjetivas que han creado dichos beneficios laborales, sino el criterio interpretativo adoptado por la propia Sunafil, la que adopta en la práctica la doble posición irregular de ente interpretativo de la ley y de ente fiscalizador de su propio criterio interpretativo de la ley, *es decir se constituye en juez y parte dentro del procedimiento inspectivo administrativo*, lo que genera el comienzo de un procedimiento de fiscalización por supuesto incumplimiento de dicha normativa o interpretación de la Sunafil y no necesariamente de la norma adjetiva que creó el beneficio laboral, *lo que es competencia exclusiva del Poder Judicial*.

Estimo con la consideración y respeto que me merece la Sunafil, que la posición asumida por ellos a través de estas directivas, no puede debilitar los alcances y sentidos de las normas legales interpretadas, por cuanto la Autoridad Administrativa de Trabajo tiene como campo de acción la verificación y constatación de hechos, *pero es de competencia exclusiva del PODER JUDICIAL el realizar planteamientos e interpretaciones jurídicas dentro del control de su corrección y conformidad de valores y principios que reconoce la Constitución Política del Estado y que es de competencia exclusiva del CONGRESO DE LA REPÚBLICA el emitir las leyes pertinentes y finalmente que es de competencia exclusiva del MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO el emitir los reglamentos pertinentes de dichas normas legales*.

Con el presente artículo no se pretende restarle importancia, ni la categoría que tiene la Sunafil, ni ofrecer una opinión contraria a la del Director de la Superintendencia de Fiscalización Laboral, sino lo que únicamente se trata de acreditar con medios probatorios idóneos y una teoría del caso de nuestra posición legal, es el criterio por el cual la autoridad judicial se preocupa por el verdadero fondo de la infracción, las resoluciones sub directorales y resoluciones directorales emitidas por la Sunafil y *determinar claramente el campo de acción de la misma*

*respecto a las funciones propias y exclusivas del Poder Judicial, del Congreso de la República y del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en base a la Constitución y a las normas legales y Evitar irracionalidades que conduce a una mayor carga procesal en el sistema de justicia y costos para el Estado.*

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

El tipo de investigación que se utilizara, es aplicado, pues utilizaremos el conocimiento para resolver problemas prácticos, en este caso, el conocimiento de lo que se expone en el marco teórico y pretendemos resolver el problema que se identifica al excederse en sus funciones la SUNAFIL.

Para RUS (2020) La investigación aplicada, por tanto, permite solucionar problemas reales. Además, se apoya en la investigación básica para conseguirlo. Esta le aporta los conocimientos teóricos necesarios para resolver problemas o mejorar la calidad de vida.

El diseño de la presente investigación es cualitativo, pues considero la realidad como una construcción subjetiva, en la que son posibles muchas construcciones de la misma realidad; además, en este caso el sujeto y el objeto de conocimiento son interdependientes.

Para RUIZ (2019) el diseño cualitativo; permite establecer relaciones entre los datos recopilados; por otro lado, las diferentes teorías que se relacionan con fenómenos naturales, pueden comprobarse (refutarse o probarse) a través de este diseño y de los correspondientes cálculos matemáticos. Muchas veces este tipo de diseños pretenden responder a preguntas abiertas, tales como: “¿por qué?”

#### **3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.**

En cuadro anexo

#### **3.3 Escenario de estudio**

El escenario físico de mi investigación se encuentra comprendida en el campo de aplicación de la norma, esto es, la Ley de la SUNAFIL - 29981, así, siendo de aplicación nacional, es donde encontramos casos en los que se evidencie los excesos en las facultades de la SUNAFIL. Yo la investigadora me encuentro en la ciudad de Ayacucho.

### 3.4 Participantes. –

Los participantes son parte importante de la presente investigación, porque a través de ellos se obtendrá los datos que ayudaran en el proceso, además la información a través de profesionales destacados en el Derecho y a los concedores del tema, quienes a través de su experiencia nos ilustraran del tema el cual es materia de investigación. TABLA 1

| <b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>         | <b>PROFESIÓN</b> | <b>CARGO</b>  | <b>INSTITUCIÓN</b> |
|------------------------------------|------------------|---|--------------------|
| CATALINA PRADO GONZALES            | ABOGADA          | ESPECIALISTA LEGAL  | SUNAFIL            |
| RUDY PILLPE YARANGA                | ABOGADO          | INSPECTOR AUXILIAR  | SUNAFIL            |
| MELY MARIELA QUISPE HUAMÁN         | ABOGADA          | INSPECTOR AUXILIAR  | SUNAFIL            |
| YURI GERMAN VARGAS GUTIERREZ       |                  | COORDINADOR DE PREVENCIÓN Y ASESORIA                                  | SUNAFIL            |
| YANINA PRADO DIAZ                  |                  | DIRECTORA   | DRTPE              |
| HEDEER LLOCCLA ÑAHUI               |                  |   | DRTPE              |
| CARLOS QUISPE PUMAILLE             | ECONOMISTA       | RESPONSABLE- ENVME  | DRTPE              |
| ELIZABETH VANESSA GUTIERREZ ARANGO | ABOGADA          | PATROCINIO JUDICIAL GRATUITO  | DRTPE              |
| JIMMY FERNANDO TELLO ORE           |                  | ASISTENTE LEGAL   | DRTPE              |
| PILAR KATIA HUAMAN TINEO           | ABOGADA          | PATROCINIO JUDICIAL GRATUITO  | DRTPE              |
| DANESSA PAOLA TORRES CONGACHI      | ABOGADA          | ASISTENTE ADMINISTRATIVO  | DRTPE              |
| JAIME BUITRON BERROCAL             |                  | ASISTENTE ADMINISTRATIVO  | DRTPE              |
| MARIO ALBERTO ALARCÓN MENDOZA      |                  | ASISTENTE – CONCILIACION ADMINISTRATIVA                               | DRTPE              |
| HAROLF CORONADO YUPANQUI           | ABOGADO          | SUBDIRECTOR DE INSPECCION LABORAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. | DRTPE              |

|                       |         |                          |       |
|-----------------------|---------|--------------------------|-------|
| ELVIS QUISPE LAURENTE | ABOGADO | ASISTENTE ADMINISTRATIVO | DRTPE |
|-----------------------|---------|--------------------------|-------|

### **3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para CARO (2015) Las técnicas de recolección de datos son mecanismos e instrumentos que se utilizan para reunir y medir información de forma organizada y con un objetivo específico. Usualmente se usan en investigación científica y empresarial, estadística y marketing. Cada una de estas técnicas permite recopilar información de diferente tipo. Por este motivo, es importante conocer sus características y tener claros los objetivos para elegir aquellas que permitan recoger la información apropiada.

En mi caso considero que la ENTREVISTA es la técnica de recolección de datos que resulta útil para mi investigación cualitativa pues no se limita a obtener datos numéricos, sino, que se espera respuestas donde se contrasten aspectos subjetivos de cada entrevistado, conocer cuál es el porqué de sus posiciones.

### **3.6 Procedimiento**

Considero que de acuerdo a lo que se disponga y los entrevistados lo permitan, procederé a tomar las entrevistas de manera presencial y/o virtual. Acudiré a oficinas de la SUNAFIL y me entrevistare con empleadores y empleados que hayan participado en procesos de la SUNAFIL., ello con la finalidad de obtener la mayor fiabilidad de la información.

### **3.7 Rigor Científico. –**

En la presente investigación se empleó una metodología a través de la cual se encontró una información real y verídica, estas obtenidas de fuentes confiables. Para ello se utilizó el instrumento de recolección de datos, esto es la guía de entrevista direccionada a los expertos en el tema.

### **3.8 Método de análisis de datos**

El trabajo de investigación por ser de enfoque cualitativo se desarrollará bajo el método de análisis deductivo, en base a que la hipótesis que se plantea en el trabajo

me servirá para dar una posible respuesta al problema planteado, así como analizar en base a los resultados de las entrevistas aplicadas.

### **3.9 Aspectos éticos**

El desarrollo de este estudio estaría incompleto si no se respetaran los parámetros éticos. La honestidad del producto que le presento se encuentra de principio a fin; Esta es una investigación inicial para abordar una situación inusual en el desarrollo de las funciones de una organización; se trata de una investigación que cuenta con la originalidad necesaria y la recolección de datos que goza de la misma característica; se tratan datos con la debida autorización de los participantes.



#### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN. -

A continuación, procederé a describir los **resultados** que se logró a través de la recopilación de datos, que, en este caso se hizo, habiéndose utilizado el instrumento de la entrevista, la cual fue aplicada a abogados y especialistas en temas laborales. Cabe precisar que, la guía de entrevista que se utilizó, ha sido conformado por los objetivos formados en la presente tesis; el que, cuenta con aspectos fundamentales para poder explicar las interrogantes primordiales de esta investigación.

Mediante el objetivo general, se buscó demostrar de qué manera se puede determinar si posee legitimidad la SUNAFIL para la determinación o generación de un derecho laboral en el Perú, donde se planteó las siguientes preguntas:

| TABLA N° 02  |  |   |  |  |  |  |  |
|--|--|---|--|--|--|--|--|
| PREGUNTA N° 01   |  |   |  |  |  |  |  |
| E1   | E2   | E3  | E4   | E5   | E6   | E7   |  |
| <p>¿Según la norma que lo regula cual es la función de la SUNAFIL?</p>   | <p>LEY N° 29981- LEY QUE CREA LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL(SUNAFIL). Artículo 4º Funciones Generales de la SUNAFIL.</p>                         | <p>De acuerdo al D.S. N° 007-2013-TR, la finalidad de la SUNAFIL es promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral, de seguridad y de salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias.</p> | <p>Conforme lo establecido por la Ley N° 29981, las funciones que le corresponden a la SUNAFIL, son las de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral, el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica y realizar propuestas normativas sobre las materias que compete.</p> | <p>La SUNAFIL tiene por finalidad promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral el de seguridad y salud en el trabajo. Conforme lo establece la Ley que creo la SUNAFIL LEY N° 29981.</p> | <p>En el marco de la Ley N° 29981, se crea la SUNAFIL teniendo como principales actividades la labor de fiscalización laboral y en esa misma línea la inscripción de sanciones a quien vulneran la normativa laboral.</p>  | <p>Su función es el de inspeccionar presuntas vulneraciones a los derechos laborales ya sea de oficio o de parte, asimismo velar por los derechos de los trabajadores y extrabajadores del sector público.</p> | <p>La superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, tiene la función de garantizar el derecho de los trabajadores, promoviendo la formalización y productividad de las empresas.</p>                       |
| E8   | E9   | E10   | E11  | E12  | E13  | E14  | E15  |
| <p>La SUNAFIL, tiene como función principal el de regular las relaciones entre trabajadores y empleadores en nuestro país, a través de ello promueven, regulan y supervisan el cumplimiento de las normas sociolaborales y las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo.</p> | <p>La primera función de la SUNAFIL, es la orientación en el cumplimiento de los derechos sociolaborales. La segunda función es la fiscalización en materia laboral.</p> | <p>Ley 28806, Ley General de inspección del trabajo.</p>  | <p>Supervisar, Fiscalizar en ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo.</p>   | <p>Fiscalizar y supervisar el cumplimiento de las normas sociolaborales.</p>   | <p>La función de SUNAFIL es promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento de la normativa sociolaboral de seguridad y salud en el trabajo. En ese sentido la sunafil tiene un rol preventivo, en primer orden y seguido de la fiscalización y dar cumplimiento a la normativa laboral.</p> | <p>Las funciones de la SUNAFIL son aquellos conforme a lo establecido en el artículo 4 por la ley 29981.</p>   | <p>La función principal que tiene esta Superintendencia es la de supervisar y fiscalizar a que se cumpla con la normativa sociolaboral, seguridad y salud, como se encuentra establecido en la Ley N° 29981.</p> |

## COMENTARIO 02.-

En esta primera pregunta se obtuvo respuestas en las que la mayoría de los entrevistados citaron la Ley N°29981 LEY QUE CREA LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL, en la cual se encuentra establecida las funciones que debe cumplir la SUNAFIL, entre ellas la de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral, el de seguridad y salud en el trabajo, etc.

| TABLA Nº 32   |  |   |  |  |  |  |   |
|---|--|---|--|--|--|--|---|
| PREGUNTA Nº 02  |  |   |  |  |  |  |   |
| E1  | E2   | E3  | E4   | E5   | E6   | E7   |   |
| ¿Considera que la función de la SUNAFIL resulta eficaz?   | Según las estadísticas desde el mes de enero a setiembre 2022, se ha logrado incorporar a planilla a 214071 trabajadores por lo que, considero que su función en temas de formalización es eficaz. | Si, porque cumple con su finalidad.   | Si, resulta efectivo, puesto que cumple con la finalidad para la que fue creada, brindando orientación, asistencia técnica y realizando inspecciones laborales, verificando el cumplimiento de los derechos laborales demandados por el trabajador | Por supuesto, el funcionamiento de la SUNAFIL es un organismo que representa un herramienta importante para el cumplimiento efectivo de los derechos fundamentales, en el ámbito laboral | considero que tratándose de una Superintendencia que tiene como únicas funciones la de fiscalizar, sancionar las vulneraciones de los derechos laborales.  | Considero que no es suficiente el fiscalizar una inspección únicamente culmina con un acta de infracción cuya proposición es una multa y no debe ser así, porque cuando el empleador no cumple deja indefenso al trabajador. | Si, porque mediante la intervención de los fiscalizadores laborales general el respeto por los derechos de los trabajadores y la garantía de la formalización laboral.  |
| E8  | E9   | E10   | E11  | E12  | E13  | E14  | E15   |
| Considero que la función de la SUNAFIL es eficaz ya que a través de las inspecciones que realizan los inspectores de trabajo ya sea de oficio o por medio de una denuncia, estas se apersonan a las empresas a fin de que los mismos cumplan con las normas sociolaborales y salud en el trabajo. | La función de la SUNAFIL es eficaz en cuanto que logue hacer respetar los derechos sociolaborales de los trabajadores perjudicados, de lo contrario no resultara eficaz.                           | Si, la SUNAFIL es responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico laboral. | Si, porque mediante esta entidad se está dando cumplimiento a la normativa como son las sanciones a las empresas que no cuentan con el adecuado implemento sociolaboral.   | No exactamente, porque sus funciones y trabajo solo se basa en ciudades capitales, mas no así en las provincias y distritos alejados.  | Es eficaz siempre y cuando este beneficie al trabajador, ejm., en el pago oportuno de remuneraciones a un trabajador, sin embargo, si la empresa es sancionada, la multa impuesta a la empresa no beneficia ni directa ni indirectamente. Quizas podría modificarse algunos artículos en la norma y beneficiar al trabajador con multa interpuesta a la empresa. | Si, resulta efectivo, porque esta cumple con la finalidad para la que fue creada, orientando y realizando inspecciones laborales.  | Si, es eficaz porque por medio de las inspecciones realizadas por el personal encargado como los inspectores de trabajo, quienes hacen las visitas a las empresas supervisando si las mismas cumplen con las normas establecidas. |

COMENTARIO 03.- En esta pregunta se ha obtenido respuestas positivas, según la perspectiva de los expertos y concededores del tema en cuanto a la eficacia sobre la finalidad para la cual fue creada la SUNAFIL, porque esta función la realiza el inspector de trabajo y es quien debe hacer cumplir la normativa sociolaboral de los trabajadores logrando que esta sea eficaz.

| TABLA 04   |  |  |  |   |   |   |   |
|--|--|--|--|---|---|---|---|
| PREGUNTA N°03  | E1   | E2   | E3   | E4  | E5  | E6  | E7  |
| ¿La actuación de la autoridad inspectiva, debe estar dirigida a la verificación del cumplimiento de las normas laborales de "aplicación inmediata"?  | Claro, porque no es función de la SUNAFIL generar nuevos derechos, sino velar por el cumplimiento de los derechos ya establecidos. | Si, sin embargo el empleador puede subsanar sus incumplimientos, salvo sea una infracción insubsanable.                                    | La actuación de la autoridad inspectiva si se encuentra dirigida a la verificación del cumplimiento de las normativas de actuación inmediata, como los accidentes mortales de trabajo, paralización de labores, huelgas, despidos arbitrarios y otros. | La actuación de la inspección del trabajo se extiende a todos los sujetos obligados o responsables del cumplimiento de las normas sociolaborales y es el encargado de vigilar el cumplimiento de las normas de orden. | la autoridad inspectiva debe actuar en el momento de sus atribuciones, siendo actualmente la SUNAFIL quien cumple las labores de orientación, fiscalización y sociolaboral.   | Claro que debe ser de actuación inmediata, pues un despido arbitrario y un accidente de trabajo, los inspectores deben actuar dentro de las 24 horas, así como ante otras denuncias de indole laboral, pues el trabajador vive del trabajo y muchos cuentan con familias, todas las materias son de suma importancia que deben ser atendidas. | Los inspectores laborales dentro de sus funciones de acuerdo a la Ley 28806, dan cumplimiento inmediato en salvaguarda de los trabajadores frente a instituciones privadas y públicas de estricto cumplimiento. |
| E8   | E9   | E10  | E11  | E12   | E13   | E14   | E15   |
| Las actuaciones de la autoridad inspectiva deben de realizarse en el plazo que señala la Ley, entendiéndose así, que las actuaciones puedan dilatarse, ya que el plazo para las actuaciones inspectivas es de 30 días hábiles, al culminar las actuaciones inspectivas pueden adaptarse otras medidas como aconsejar el promover el cumplimiento de las normas sociolaborales, requerir al sujeto inspeccionado para que en un plazo determinado adopte medidas en orden al cumplimiento de normas sociolaborales. | Antes de la verificación, es la orientación previa a fin de que los empleadores conozcan la normativa laboral.                     | Si, las actuaciones inspectivas son diligencias previas al procedimiento sancionador y se rige en las normas sobre inspección del trabajo. | Si, porque es parte del procedimiento administrativo sancionador.  | En efecto, la autoridad inspectiva debe verificar los hechos suscitados, ahora se ve que en muchos casos lo hacen pasado un tiempo, mientras las cosas cambian.   | Las normas laborales como inspectivas, cuentan con plazos de manera inmediata, además la denuncia tiene que ser evaluada y verificada para poder generar la orden de inspección y poder darle el cumplimiento a la normativa laboral que beneficie al trabajador. | La autoridad inspectiva se encuentra dirigida a la inspección del cumplimiento de las normativas de actuación inmediata como para las huelgas, despidos arbitrarios, etc.   | Si, porque la autoridad inspectiva debe actuar según las atribuciones con la que cuenta verificando el cumplimiento de las normativas de actuación inmediata.   |

COMENTARIO 04.- En la presente interrogante los expertos y concedores expresaron sus respuestas afirmando que la autoridad inspectiva debe actuar de manera oportuna en los plazos inmediatos, pero ello no sin antes evaluar y verificar los hechos para poder generar la orden de inspección y poder darle el cumplimiento a la normativa laboral que beneficie al trabajador.

| TABLA 05  |   |  |  |   |   |  |  |
|---|---|--|--|---|---|--|--|
| PREGUNTA N°04   | E1  | E2   | E3   | E4  | E5  | E6   | E7   |
| ¿En su experiencia la SUNAFIL posee legitimidad para la determinación o generación de un derecho laboral en el Perú?  | En base a las funciones enumeradas en la pregunta 1, la SUNAFIL no tiene competencia para la generación de derechos; pero sí, para determinar el cumplimiento o incumplimiento de la normativa sociolaboral por parte de los empleadores. | No, conforme a su finalidad puede proponer la emisión de normas, pero la función legislativa es propia del congreso. | No, la SUNAFIL, únicamente se encuentra facultado para realizar propuestas normativas sobre las materias de su competencia ante las instancias correspondientes. | Conforme lo establece la Ley 28806, la SUNAFIL es responsable de promover y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral, además de la seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias. | Parte de la legitimidad toda vez que dicha Intendencia creada por la Ley N° 29981, la cual establece su estructura funcional y delimita sus funciones.  | Considero que, la SUNAFIL no tiene legitimidad para la generación de un Derecho Laboral, porque los derechos laborales se encuentran ya regulados en nuestro ordenamiento jurídico y algunos son irrenunciables. | Sí, ya que concurren para determinar la legitimidad de un acto mediante la fiscalización laboral.  |
| E8  | E9  | E10  | E11  | E12   | E13   | E14  | E15  |
| La SUNAFIL es responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral, además el de seguridad y salud en el trabajo, así como el de brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y preparar la emisión de normas. | En cuanto a la fiscalización y levantamiento de acta (constatación), puede generar derechos laborales.  | si, se le reconoce una legitimidad para la interposición de las denuncias laborales.                                 | Si, ya que dentro de sus finalidades, esta la de establecer y proponer la emisión de maneras laborales.  | El derecho laboral que tiene una persona ya está dado de por sí, ahora que la SUNAFIL la cree o fije un derecho ya existente esto sale de su naturaleza inspectiva y/o fiscalización.   | La SUNAFIL es un ente netamente técnico, el cual cumple con las disposiciones normativas y legales establecidas por el estado. En ese sentido la SUNAFIL solo se apegará a dar cumplimiento a la normativa el cual posee legitimidad legal y lo que trata es de beneficiar al trabajador. | No, porque la SUNAFIL solo tiene la facultad para proponer normas sobre materias de su competencia ante las instancias que corresponden.   | No, la SUNAFIL solo tiene la facultad para proponer sobre las normativas de su competencia como también asesorar realizando investigaciones. |

COMENTARIO 05.- En esta cuarta pregunta se ha obtenido respuestas por parte de los entrevistados, siendo la mayoría quienes señalan que la SUNAFIL no tiene legitimidad para la generación de un derecho laboral; pero si proponer normativas sobre las materias de su competencia ante las instancias correspondientes.

| TABLA 06   |   |  |  |  |  |  |   |
|--|---|--|--|--|--|--|---|
| PREGUNTA N° 05   | E1  | E2   | E3   | E4   | E5   | E6   | E7  |
| ¿Considera que el convenio 81 de la OIT, permite que la norma que regula a la SUNAFIL determine o genere derechos laborales en el Perú?  | El convenio 81 de la OIT no establece que los estados determinen o generen derechos, sino mantener un sistema de inspeccion del trabajo, lo cual no significa generar derechos, sino hacer cumplir los ya existentes. | No, puesto que principalmente prevé que los estados que lo hayan ratificado deberan mantener la inspeccion de trabajo en el comercio y la industria. | No, porque el mencionado convenio prevé que los estados que lo hayan ratificado deberan mantener un sistema de inspeccion del trabajo en la industria y el comercio. | El convenio N° 81 prevé que los estados que la hayan ratificado deberan mantener en sistema de inspeccion del trabajo y seran los encargados de velar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo. | Siendo el convenio 81 de la OIT norma de rango supranacional, esta en concordancia con nuestra normativa nacional y permite que la SUNAFIL actue conforme a Ley. | Considero que el convenio 81 de la OIT no permite que la SUNAFIL genere derechos laborales en el presente convenio regula las funciones y facultades de la autoridad inspectiva. | Si, porque de acuerdo a una eficaz inspeccion laboral que es un elemento fundamental dentro del sistema de administracion de trabajo y permite la implemetacion de politicas laborales. |
| E8   | E9  | E10  | E11  | E12  | E13  | E14  | E15   |
| No, la OIT se encarga de desarrollar y supervisar el uso de las normas internacionales de trabajo los cuales se convierten en convecciones y recomendaciones. Las mismas que establecen principios basicos y derechos. | El convenio 81 no permite generar derechos laborales, sin embargo en el cumplimiento de la verificacion se puede generar derechos laborales.  | Si, ya que la SUNAFIL es la autoridad central del sistema de inspeccion del trabajo.   | Si, ya que encontramos dentro de sus funciones tenemos la de ser promotor de derechos laborales.   | Esto es parecido a la anterior, entonces no podría la SUNAFIL compararse normas internacionales para ostentar legitimidad, ya que el derecho laboral siempre existe.   | La SUNAFIL, no genera derechos laborales, lo que hace la sunafil es dar cumplimiento a la normativa laboral. Al ser un ente tecnico su procederes mas normativo  | No, porque el mencionado convenio prevé que los estados que lo ratificaron deben inspeccionar el trabajo en la industria y en el comercio.                                       | El mencionado convenio prevé que los estados que lo ratificaron se encarguen de la inspección de trabajo en el comercio y la industria.   |

COMENTARIO 06.- En este caso, se ha logrado tener respuestas negativas respecto a la pregunta planteada donde los expertos dicen que el Convenio 81º de la OIT, no permite la generación de un derecho laboral sino prevé que los estados que lo ratificaron deban mantener el sistema de inspección de trabajo a la vez buscan el cumplimiento de la normativa laboral, siendo dicho Convenio una norma de rango supranacional, en concordancia con la normativa nacional permitiendo que la SUNAFIL actúe conforme a Ley.

| TABLA 07   |  |   |  |   |   |   |  |
|--|--|---|--|---|---|---|--|
| PREGUNTA N° 06   | E1   | E2  | E3   | E4  | E5  | E6  | E7   |
| ¿Considera que supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento juridico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, implica obligar al cumplimiento de una accion?  | Efectivamente la inspeccion laboral busca que el empleador cumpla con su obligacion de velar por el cumplimiento de una normasociolaboral, de seguridad y salud en el trabajo a favor de sus trabajadores; por lo tanto, esta facultado para emitir medidas inspectivas que tiene como objeto revertir los efectos de la ilegalidad de la conducta cometida por el inspeccionado de manera previa al inicio del procedimiento sancionador. | Si, porque se exige de las obligaciones que se encuentran en la norma.              | Si, porque se exige al empleador al cumplimiento de las normas establecidas por Ley.   | La SUNAFIL tiene como funcion principal la de regular las relaciones entre trabajadores y empleadores asegurandose que se cumplan las normas y se respeten los derechos y libertades de ambas partes. | Considero que son actividades que le corresponden a la SUNAFIL por Ley y en ese sentido existiendo normas que sancionan la vulneracion de un derecho sociolaboral, efectivamente se le obliga al empleador a cumplir con la Ley.  | Considero que uno de los objetivos de la SUNAFIL es hacer cumplir una accion laboral; sin embargo el supervisar y fiscalizar al empleador si cumple o no el ordenamiento juridico laboral, seria una persuacion pues si este no cumpliera aplicarian la multa correspondiente lo cual no es suficiente, pues los empleadores se las ingenian para no cumplir. | Si, yo que por incumplimiento de las normas sociolaborales, la accion de supervisar y fiscalizar da cumplimiento al ordenamiento juridico para garantizar el respeto irrestricto de las garantias laborales. |
| E8   | E9   | E10   | E11  | E12   | E13   | E14   | E15  |
| De alguna manera ante la supervision y fiscalizacion por parte de la SUNAFIL el inspeccionado toma conocimiento de las posibles infracciones que estaria incurriendo, no obstante no todos adoptan las medidas o recomendaciones dadas por el inspector de trabajo, culminando este con una sancion. | Por supuesto las verificaciones, la fiscalizacion obliga al empleador cumplir con los derechos laborales.  | No, puesto que la SUNAFIL actua cuando se vulnera alguno de los derechos laborales. | Si, ya que buscamos el cumplimiento de las normas, leyes y tratados en consecuencia podemos ver que si existe una obligacion para el cumplimiento aunque tendria que ser por el contrario las entidades tendrian que brindarnos las facilidades de capacitacion y ser el ciudadano quien implemente por voluntad propia. | Desde mi optica, si considero que en temas de cumplimiento de normativa sociolaboral, de seguridad y salud en el trabajo deben ser obligatorios.  | Considero que si, pues genera una accion en el empleador, al dar cumplimiento y exigir el cumplimiento de la normativa laboral, el empleador debe adoptar acciones a fin de subsanar las observaciones halladas por el inspector, o en todo caso evitar ser multado por una omision o desconocimiento. Una inspeccion, siempre generara una accion en el empleador. | Si, porque lo que se exige al empleador es el cumplimiento de las normas que son establecidas por Ley.  | Considero que, la SUNAFIL actua cuando existe la vulneracion de los derechos laborales.  |

COMENTARIO 07.- En la presente interrogante señalaron los entrevistados que aquello que se busca es que el empleador cumpla con su obligación el cual es velar por el cumplimiento de una norma sociolaboral, de seguridad y salud en el trabajo a favor de sus trabajadores. Regulando también las relaciones entre trabajadores y empleadores asegurándose de que se cumplan las normas y se respeten los derechos y libertades de ambas partes. De no cumplirse se aplicaría la multa correspondiente

| TABLA N°08   |  |  |   |   |   |  |   |
|--|--|--|---|---|---|--|---|
| PREGUNTA 07  | E1   | E2   | E3  | E4  | E5  | E6   | E7  |
| <p><b>¿Considera que conforme a la Constitución Política del Perú, son principios de la función Jurisdiccional su unidad y exclusividad y que, por lo tanto la determinación o generación de un derecho laboral solo puede ser ejercida por el Poder Judicial?</b></p>   | <p>El poder judicial, es el órgano del estado, encargado de ejercer y administrar justicia en el país de acuerdo con la constitución y las leyes, garantizando la defensa de los bienes y derechos de los ciudadanos. En esa línea el poder judicial garantiza y determina el derecho de un trabajador, dentro del ámbito de su competencia.</p> | <p>Creo que la investigación esta mal planteada.</p> | <p>Si, debido a que existen facultades exclusivas y unicas que son de competencia del organo jurisdiccional. Por ejm, la restitución o indemnizacion en los casos de despido arbitrario</p> | <p>La SUNAFIL impone sanciones legales y economicos cuando no se cumple con su exigencia asi como ejercer la ejecucion coactiva sobre sanciones que haya impuesto anteriormente</p> | <p>La SUNAFIL realiza labores inspectivas y sancionadoras cuando admite la vulneracion de una norma sociolaboral, el poder judicial, en este caso el juzgado de trabajo administra justicia a quien corresponda.</p>  | <p>Si la determinacion de aquel derecho laboral vulnerado esta regulado por nuestro ordenamiento juridico, el poder judicial a traves de los magistrados puede ejecutar aquel derecho vulnerado.</p> | <p>No, tambien lo puede resolver la SUNAFIL para poder hacer valer el derecho laboral dentro de su instancia y dentro del marco del procedimiento administrativo y como ultima instancia el tribunal de fiscalizacion laboral, luego el poder judicial.</p> |
| E8   | E9   | E10  | E11   | E12   | E13   | E14  | E15   |
| <p>El encargado de determinar la existencia de una relación laboral y por ende la generación de un derecho laboral es el juez. Poder judicial quien es el encargado de administrar justicia y conocer los asuntos y causas de su competencia, ya que la función del poder judicial es asegurar la supremacía de la constitución.</p> | <p>El poder ejecutivo(SUNAFIL), también puede generar derechos, no solo el poder judicial.</p>   | <p>si.</p>   | <p>No, ya que por este principio los juzgados y tribunales integrados sean el poder judicial y previstos por ende de un mismo estatus.</p>  | <p>La función jurisdiccional son distintos al sistema de administración de justicia, este último existe en las distintas esferas y estamentos del aparato estatal.</p>              | <p>La SUNAFIL es la entidad que verifica las normas laborales a nivel administrativo, respetando los procesos de la inspección del trabajo; los casos que no pudieron ser resueltos en la vía de la inspección del trabajo, podrían ser resueltos por el poder judicial, en este caso, el trabajador puede accionar medidas civiles o penales que si tiene competencia el poder judicial.</p> | <p>Si, existen facultades exclusivas que son de competencia del organo jurisdiccional como para la indemnizacion en caso de despidos arbitrarios.</p>  | <p>Si, en cuanto a la determinación de una relación laboral o generación de un derecho laboral es el Poder Judicial por ser quien administra justicia.</p>  |

COMENTARIO 08.- La presente pregunta fue resuelta por los expertos de la siguiente manera señalando que sí, que aquel que se encarga de determinar sobre la existencia de una relación laboral y la generación de un derecho laboral es el Poder Judicial por ser quien Administra Justicia.

Por otro lado, existe respuestas distintas a la anterior donde señalan que no están de acuerdo, porque la SUNAFIL también puede resolver haciendo valer el derecho laboral dentro de su instancia y dentro del marco del procedimiento administrativo y como última instancia el tribunal de fiscalización laboral, luego el poder judicial.



| TABLA 09   |   |   |  |  |   |  |  |
|--|---|---|--|--|---|--|--|
| PREGUNTA N° 08   | E1  | E2  | E3   | E4   | E5  | E6   | E7   |
| ¿Considera que la SUNAFIL tiene competencia para determinar que un contrato de tercerización de servicios se encuentra desnaturalizado y que, por consiguiente, todos los trabajadores deben pasar a la planilla de la empresa principal?  | Dentro de la inspección laboral, el inspector de trabajo puede determinar la desnaturalización de contratos, en aplicación de principio de primacía de la realidad y otros medidos probatorios. | Si, sin embargo, ante medidas cautelares del poder judicial se respeta la decisión del órgano jurisdiccional.         | Si se encuentra facultado para determinar la desnaturalización de un contrato de tercerización, y disponer su contratación por la empresa principal y con ello registrar en su planilla de aquel. Sin embargo, ante medidas cautelares de poder judicial se respeta la decisión del órgano jurisdiccional. | La SUNAFIL fiscaliza y sanciona en caso se detecte algún caso, la ley siendo que se produce la desnaturalización de la tercerización cuando los trabajadores de la empresa tercerizada realiza actividades que son parte del núcleo del negocio o cuando esta bajo la subordinación de la empresa principal. | No, la SUNAFIL realizando las labores de fiscalización puede advertir la desnaturalización de un contrato y con ello emitir una multa al empleador, pero para que pase a planilla un trabajador se busca a través de un proceso judicial.   | La SUNAFIL claro que tiene competencia para determinar la tercerización y los trabajadores puedan pasar al régimen 728, solicita al trabajador la desnaturalización en caso no cumpla el empleador esto podrá acudir a la vía judicial para la ejecución.  | Si, el protocolo para la fiscalización laboral de tercerización, tiene por objeto contar con un sustento normativo que establezca la forma clara de función inspectiva y la verificación de la normativa en base a ello. La ley 29245 art.1 establece el objeto de la tercerización sobre derechos, obligaciones y sanciones a las empresas que desnaturalizan el vínculo. |
| E8   | E9  | E10   | E11  | E12  | E13   | E14  | E15  |
| No, la SUNAFIL es el ente encargado de supervisar y fiscalizar mediante el cual realizan inspecciones ante un incumplimiento de las normas sociolaborales y en este caso específico impone sanciones de tercerización. Puesto que la SUNAFIL se encarga del cumplimiento de las normas sociolaborales, seguridad y salud en el trabajo, por ello orienta a los trabajadores y empleadores, fiscaliza y sanciona ante una infracción. | La Desnaturalización corresponde a la vía judicial.   | Si, ya que todo empleador queda obligado a registrar en planilla a sus trabajadores sin importar el tipo de contrato. | Si, ya que está dentro de las funciones.   | La SUNAFIL no puede determinar la situación laboral de un trabajador, solo fiscaliza el cumplimiento de las normativas laborales establecidas.   | Si, la SUNAFIL tiene competencia en esta materia. De acuerdo a la última modificatoria en materia de tercerización laboral, indica que los inspectores de acuerdo a la primacía de la realidad, pueden solicitar la desnaturalización de aquellos trabajadores que se encuentren realizando labores de tercerización, sin embargo, en la realidad serían o estarían realizando actividades de naturaleza principal en la empresa. | Si, tiene la facultad para determinar la desnaturalización de un contrato de tercerización y disponer su contratación por una empresa y con ello registrarlo en planilla de aquella misma; pero ante las medidas cautelares del poder judicial se respeta la decisión del órgano jurisdiccional. | la SUNAFIL es aquel ente que se encarga de fiscalizar y supervisar a través de la inspección ante un incumplimiento de las normas sociolaborales imponiendo sanciones.   |

Comentario 09.- Relacionado a esta pregunta la mayoría de los entrevistados resolvieron con un sí, porque consideran que la SUNAFIL si cuenta con la competencia para solicitar la desnaturalización de los contratos de aquellos trabajadores que estén realizando actividades de manera directa de la empresa principal, proponiendo imponer una sanción de no ingresarlos en planilla.

Mientras que algunos de los expertos mencionan que, la SUNAFIL tiene la función de supervisar y fiscalizar el cumplimiento de la normativa sociolaboral y solo advertir sobre la desnaturalización de un contrato y con ello emitir una multa al empleador, pero si un trabajador desea ingresar a planilla debe iniciar un proceso judicial.

| TABLA 10   |   |  |  |  |   |   |   |
|--|---|--|--|--|---|---|---|
| PREGUNTA N° 09   | E1  | E2   | E3   | E4   | E5  | E6  | E7  |
| ¿Considera que la SUNAFIL tiene como facultad determinar que la sanción disciplinaria impuesta a un trabajador fue desproporcionada y que, por lo tanto, se debe dejar sin efecto la misma, imponiendo una multa por ello?   | La SUNAFIL, si tiene competencia para verificar que dicha sanción disciplinaria, lo cual es considerado como actos de hostilidad. Para tal efecto, en caso de advertirse alguna vulneración de los derechos constitucionales el inspector requiere al empleador, dentro de un plazo cesar los actos de hostilidad, caso contrario prone una multa por una infracción muy grave, tipificada en el numeral 25.14 del art. 25 del RLGIT. | Cada caso en concreto debe analizarse en función de los hechos, normas y pruebas.                              | La SUNAFIL, no se encuentra facultado para determinar si la sanción disciplinaria impuesta a un trabajador fue arbitraria. Sin embargo, bajo poder de dirección que tiene el empleador, se encuentra facultado para corregir las faltas incurridas por el trabajador previo a un procedimiento disciplinario adecuado, donde garantice el derecho de defensa. En caso de incumplir esta podría ser materia de dilucidación en la instancia jurisdiccional. | Si, porque la SUNAFIL como ente fiscalizador evalúa dentro de su competencia la proporcionalidad de la sanción y si considera que fue desproporcionado solicita que se deje sin efecto. Ejm, casos de discriminación, hostilización, etc.  | La SUNAFIL impone sanciones conforme se haya vulnerado la normativa sociolaboral, sin embargo es el empleador quien debe cuestionar la imposición de la misma.  | No, la SUNAFIL no tiene dicha facultad, lo que realiza en cuanto a una sanción disciplinaria es una investigación e infracción mas no la desproporcionalidad.   | Si, siempre y cuando este dentro de sus facultades para imponer una medida disciplinaria, de lo contrario al vulnerar los derechos de los trabajadores se deja sin efecto la sanción propuesta por la empresa o institución. Ejm, despido arbitrario, la SUNAFIL tiene la facultad de imponer una multa a la empresa y hacer que reconsidere su decisión. |
| E8   | E9  | E10  | E11  | E12  | E13   | E14   | E15   |
| No, la SUNAFIL tiene como función de supervisar el cumplimiento de la normativa sociolaboral, formular y proponer las disposiciones normativas de su competencia entre otras funciones que señala la ley. Mas no el de determinar si se sanciona de manera desproporcionada al trabajador. | La sanción disciplinaria impuesta y frente a la queja o denuncia del trabajador, la SUNAFIL esta en la obligación de atender dicha denuncia.  | Si, la SUNAFIL tiene la facultad de prevenir los accidentes y daños para la salud relacionados con el trabajo. | No, ya que existe un cuadro mediante el cual se observa si las multas fueron muy graves o leves y las multas se encuentran establecidos de acuerdo a la UIT.   | La determinación de la sanción por inobservancia o incumplimiento de la normativa sociolaboral es con sujeción a Ley, ahora una sanción disciplinaria producto de alguna inobservancia de la normativa sociolaboral si se ajustaría a derecho. En este caso la SUNAFIL solo debe cumplir lo que dice la Ley de la materia. | Lo que determina la SUNAFIL, es el cumplimiento laboral, en caso de que se haya impuesto una sanción disciplinaria esta debe ser probada y aprobada por el trabajador en el inicio de la relación laboral, si el empleador no cumple con el debido proceso laboral o no informo al trabajador, podría considerarse actos de discriminación u hostilización, materia que si esta regulada por la inspección del trabajo y que si podría ser sancionada por la SUNAFIL. | No, la SUNAFIL no tiene facultad para determinar las sanciones que se impone aun trabajador; pero el empleador con el poder de dirección con la que cuenta puede corregir las faltas que tuvo el trabajador si esta garantiza el derecho de defensa. Si esta se incumple podría llegar a la instancia jurisdiccional. | La SUNAFIL, no es aquel que determina si se cumple o incumple con la normativa en caso de imponer una sanción disciplinaria.  |

COMENTARIO 10.- En esta pregunta se obtuvo algunas respuestas donde señalan que la SUNAFIL si tiene la facultad para determinar las sanciones que se imponen a un trabajador si esta viene a ser relacionado a la hostilización vulnerando un derecho del trabajador, evaluando la proporcionalidad, de no existir ello solicita que se deje sin efecto dicha sanción impuesta.

Algunos entrevistados respondieron con un no, porque consideran que la SUNAFIL no está facultado para determinar la sanción que se impone a un trabajador; pero el empleador por contar con el poder de dirección puede corregir la falta que cometió el trabajador, mientras esta corrección disciplinaria garantice el derecho de defensa.

## V. CONCLUSIONES. –

- Se concluyó que, la SUNAFIL no tiene la legitimidad para determinar o generar un derecho laboral en el Perú, sino al contrario formular y proponer normativas de su competencia, pero si, pueden determinar el cumplimiento o no de la normativa sociolaboral por parte de los empleadores. Considerando y dejando claro que, aquel que tiene la legitimidad de generar un derecho laboral y tiene la función legisladora es el congreso.
- Se llega a la conclusión de que, la SUNAFIL es aquella Intendencia que solo se encarga de fiscalizar y supervisar a todas las empresas para que estas cumplan con el correcto uso de las normativas sociolaborales, buscando el bienestar de los trabajadores, siendo esta eficaz a través de los inspectores.
- Finalmente se concluye que, la SUNAFIL si puede determinar la sanción disciplinaria impuesta por el empleador a un trabajador con la finalidad de corregir dicha falta cometida, quien bajo el poder de dirección lo aplicó, verificando si ésta es proporcionada o vulnera alguno de los derechos del trabajador, de ser así esta deja sin efecto dicha sanción.

Considero que se debe tener en cuenta que entre una de las funciones principales de la SUNAFIL es supervisar y fiscalizar el cumplimiento de las normativas sociolaborales y no realizar funciones que, no solo nos hace examinar como una usurpación de funciones sino también que se está comisionando un abuso de autoridad al buscar dejar sin efecto la sanción impuesta, buscando dilatar el proceso, asimismo considero que la SUNAFIL realiza funciones que no le compete como la exigencia a las empresas de contar obligatoriamente con un periódico mural imponiendo una multa o modificando la sanción que se impone cuando no es del ámbito de su competencia.

## **VI. RECOMENDACIONES. –**

Habiendo realizado las conclusiones en el capítulo anterior continuaré describiendo las siguientes recomendaciones:

1. Primero se recomienda a la SUNAFIL no realizar funciones que no le compete como es la exigencia a las empresas de contar obligatoriamente con un periódico mural imponiendo multa generando deudas o modificando las sanciones impuestas, permitiendo que los encargados de administrar justicia, realicen sus funciones y no usurpando funciones o abusando de su autoridad confundiendo y entorpeciendo el proceso.
2. Segundo se recomienda a la SUNAFIL dejar que sean los órganos jurisdiccionales los que administren justicia, determinando la existencia de deudas, fijar formas de pago, bajo la propuesta de interés de las partes, determinando si es o no obligación del empleador colocar periódicos murales, dejar sin efecto sanciones por no haber existido acto de perjuicio o reformularlas a menos drásticas, cambiándolas u otros, aumentando considerablemente más carga laboral a los judiciales y generando mayores gastos para el Estado.
3. Finalmente se recomienda a la SUNAFIL tener en cuenta que, el ejercicio de las facultades se sostiene en el principio de legalidad, es decir, las facultades de los órganos administrativos no son creadas por ellos mismos, son señaladas por una Ley emitida por un órgano legislativo de manera previa.

## REFERENCIAS

ANDERSON, Perry, *El Estado absolutista*, 14a. ed. en español. México, Siglo XXI, 1996.

AHLUND, Christian, "Major Obstacles to Building the Rule of Law in a Post-Conflict Environment", en *New England Law Review*. Boston, vol. 39, núm. 1, 2004, pp. 39-45.

ALA HAMOUDI, Haider, "Toward a Rule of Law Society in Iraq: Introducing Clinical Legal Education into Iraqi Law Schools", en *Berkeley Journal of International Law*. Berkeley, vol. 23, núm. 1, 2005, pp. 112-135.

ANSOLABEHERE SESTI, Karina, "Cultura de la legalidad, Estado de Derecho y democracia", en *Cultura de legalidad*. México, Secretaría de Gobernación, Orden Jurídico Nacional, 2008, pp. 299-306. A.A. V.V, *Diccionario Jurídico Mexicano*, 13a. ed. México, 1999.

BISCARETTI DI RUFIA, Paolo, *Derecho constitucional*, trad. de Pablo Lucas Verdú. Madrid, Tecnos, 1973.

BURLEIGH, Michael y Wolfgang Wippermann, *The Racial State: Germany 1933-1945*. Cambridge, Cambridge University Press, 1991.

BODÍN, Jean, *Los seis libros de la República*, trad. de Pedro Bravo Gala, 3a. ed. Madrid, Tecnos, 1997.

CABALLERO, José Antonio, "La transición del absolutismo al Estado de Derecho", en María del Refugio González y Sergio López Ayllón, eds., *Transiciones y diseños institucionales*. México, UNAM, 2000, pp. 19-48.

CARBONELL, Miguel, *Una historia de los derechos fundamentales*. México, Porrúa, 2005. CARBONELL, Miguel et al., comps., *Estado de Derecho. Concepto, fundamentos y democratización en América Latina*. México, UNAM / ITAM / Siglo XXI, 374 pp.

CÁRDENAS, Jaime, “¿Es posible el Estado de Derecho sin adhesión al sistema normativo?”, en *Problema. Anuario de Filosofía y Teoría del Derecho*. México, núm. 1, 2007, pp. 203-245. CARTER, M., “The Rule of Law, Legal Rights in the ‘Charter’, and the Supreme Court’s New Positivism”, en *Queen’s Law Journal*. Ottawa, vol. 33, 2008 pp. 453-486.

COSSÍO, José Ramón, “Estado de Derecho: conceptos, funciones y límites”, en *Anuario Iberoamericano de Justicia Constitucional*. Madrid, núm. 11, 2007, pp. 51-72.

DE SOUSA SANTOS, Boaventura, *Reinventar la democracia: reinventar el Estado*. Buenos Aires, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, 2005.

DÍAZ, Elías, *Estado de Derecho y sociedad democrática*. Madrid, Taurus, 1998. ———, “Estado de Derecho y legitimidad democrática”, en Miguel Carbonell, Wistano Orozco y Rodolfo Vázquez, coords., *Estado de Derecho. Concepto, fundamentos y democratización en América Latina*. México, Siglo XXI, 2002.

DYZENHAUS, David, “The Logic of the Rule of Law: Lessons from Willis”, en *University of Toronto Law Journal*. Toronto, vol. LV, núm. 3, verano, 2005, pp. 691-714. FAURÉ, Christine, *Las declaraciones de los derechos del hombre de 1789*. México, Fondo de Cultura Económica, 2005.

FERRAJOLI, Luigi, *Derechos y garantías. La ley del más débil*, trad. de Perfecto Andrés Ibáñez y Andrea Greppi, 4a. ed. Madrid, Trotta, 2004.

FERRAJOLI, Luigi, “Estado social y Estado de Derecho”, en Víctor Abramovich et al., comps., *Derechos sociales; instrucciones de uso*. México, Fontamara, 2003, pp. 11-22. ———, “Pasado y futuro del Estado de Derecho”, en Miguel Carbonell, ed., *Noeconstitucionalismo(s)*, 4a. ed. Madrid, Trotta, 2009, pp. 13-30.

FIX ZAMUDIO, Héctor, y Salvador Valencia Carmona, *Derecho constitucional mexicano y comparado*, 3a. ed. México, Porrúa, 2003.

FIX-ZAMUDIO, Héctor, “Reflexiones sobre el Estado de Derecho democrático y social y la justicia administrativa en el siglo XXI”, en Investigaciones jurídicas. Guanajuato, segunda época, vol. XXV, núm. 83, julio-diciembre, 2007.

GARCÍA PELAYO, Manuel, Derecho constitucional comparado. Madrid, Alianza, 1999.

GONZÁLEZ, María del Refugio, y José Antonio Caballero Juárez, “El proceso de formación del Estado de Derecho en México. Los modelos de Estado en la Constitución de 1917”, en José María de la Serna de la Garza y José Antonio Caballero Juárez, eds., Estado de Derecho y transición jurídica. México, UNAM, 2002, pp. 47-94.

GONZÁLEZ VIDAURRI, Alicia, y Augusto Sánchez Sandoval, “Del Estado de Derecho al ‘Derecho’ del Estado Terrorista”, en Sergio García Ramírez, coord., Estudios jurídicos en homenaje a Olga Islas de González Mariscal. México, UNAM, 2007, t. II, pp. 215-240.

HABERMAS, Jürgen, Facticidad y validez. Madrid, Trotta, 1998.

HARIOU, André, Derecho constitucional e instituciones políticas, trad. de J. Antonio González Casanova. Barcelona, Ariel, 1971.

HECKMAN, James J. et al., Global Perspectives on the Rule of Law. [Reino Unido], Routledge, 2010.

HELLER, Herman, Teoría del Estado, trad. de Luis Tobio, 16a. reimp. México, Fondo de Cultura Económica, 1997.

HOBBS, Thomas, Leviatán o la materia, forma y poder de una república eclesiástica y civil, trad. de Manuel Sánchez Sarto, 15a. reimp. México, Fondo de Cultura Económica, 2004.

HOGG, Peter W., y Cara F. Zwibel, “The Rule of Law in the Supreme Court of Canada”, en University of Toronto Law Journal. Toronto, vol. LV, núm. 3, verano, 2005.

JELLINEK, Georg, Teoría general del Estado, trad. de Fernando de los Ríos. México, Fondo de Cultura Económica, 2002.

KELSEN, Hans, Teoría general del derecho y del Estado, trad. de Eduardo García Máynez. México, Imprenta Universitaria, 1949.

LAPORTA, Francisco, "Imperio de la ley. Reflexiones sobre un punto de partida de Elías Díaz", en Miguel Carbonell, Wistano Orozco y Rodolfo Vázquez, coords., Estado de Derecho. Concepto, fundamentos y democratización en América Latina. México, Siglo XXI, 2002.

LASSALLE, Ferdinand, ¿Qué es una Constitución?, 13a. ed. México, Colofón, 2002.

LÓPEZ AYLLÓN, Sergio, y Héctor Fix-Fierro, "'¡Tan cerca, tan lejos!' Estado de Derecho y cambio jurídico en México (1970-1999)", en Boletín Mexicano de Derecho Comparado. México, nueva serie, año XXXIII, núm. 97, eneroabril, 2000, pp. 155-267.

LOWENSTEIN, Karl, Teoría de la Constitución, trad. de Alfredo Gallego, 2a. ed. Madrid, Ariel, 1976.

MATTEUCCI, Nicola, Organización del poder y libertad. Historia del constitucionalismo moderno. Madrid, Trotta, 1998.

MONTESQUIEU, Del espíritu de las leyes, trad. de Nicolás Estevanez, 18a. ed., Libro XI, Capítulo III. México, Porrúa, 2010 (Col. "Sepan Cuántos").

PÁSARA, Luis, "Estado de Derecho y justicia en América Latina", en Revista Oficial del Poder Judicial. Lima, vol. 1, núm. 1, 2007, pp. 309-323.

PECES-BARBA MARTÍNEZ, Gregorio, Tránsito a la modernidad y derechos fundamentales. Madrid, Mezquita, 1982. et al., Historia de los derechos fundamentales, t. II: Siglo XVIII, vol. I: El contexto social y cultural de los derechos. Los rasgos generales de evolución. Madrid, Dykinson, 2001.

PISARELLO, Gerardo, "Estado de Derecho y crisis de la soberanía en América Latina: algunas notas entre la pesadilla y la esperanza", en Miguel Carbonell y



Rodolfo Vázquez, comps., *El Estado de Derecho: dilemas para América Latina*. Lima, Palestra Editores, 2009, pp. 223-248.

RAZ, Joseph, “El Estado de Derecho y su virtud”, en Miguel Carbonell y Rodolfo Vázquez, comps., *El Estado de Derecho: dilemas para América Latina*. Lima, Palestra Editores, 2009, pp. 13-41.

ROSENFELD, Michel, “The Rule of Law and the Legitimacy of Constitutional Democracy”, en *Southern California Law Review*. Los Ángeles, vol. 74, núm. 5, 2001, pp. 1307- 1351.

ROUSSEAU, Juan Jacobo, *El contrato social*, 14a. ed. México, Porrúa, 2004 (Col. “Sepan Cuántos”).

SALAZAR, Pedro, “Una aproximación al concepto de legalidad y su vigencia en México”, en *Isonomía. Revista de Teoría y Filosofía del Derecho*, núm. 9. México, ITAM / Fontamara, octubre, 1998. SCHMITT, Carl, *Teoría de la constitución*, trad. de Francisco Ayala. Madrid, Alianza, 1992.

SERNA DE LA GARZA, José María, y José Antonio Caballero Juárez, eds., *Estado de Derecho y transición jurídica*. México, UNAM, 2002, 290 pp. (Serie Doctrina Jurídica, 95)

STEIN, Robert, “Rule of Law: What Does it Mean?”, en *Minnesota Journal of International Law*. Minneapolis, vol. 18, núm. 2, verano, 2009, pp. 293-303.

TENA RAMÍREZ, Felipe, *Derecho constitucional mexicano*. 32a. ed. México, Porrúa, 1998.

VÁZQUEZ, Rodolfo, “El Estado de Derecho y su justificación”, en Miguel Carbonell y Rodolfo Vázquez, comps., *El Estado de Derecho: dilemas para América Latina*. Lima, Palestra Editores, 2009, pp. 119-144.

ZAGREBELSKY, Gustavo, *El derecho dúctil. Ley, derechos, justicia*, trad. de Mariana Gascón, 8a. ed. Madrid, Trotta, 2008.

**ANEXOS**

## ANEXOS

### Anexo N° 1: MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

| OBJETIVO  | CATEGORÍAS  | SUBCATEGORÍAS   | PREGUNTA ORIENTADORA   | FUENTES   | TÉCNICAS   |  |
|---|---|---|--|---|--|--|
| DETERMINAR SI POSEE LEGITIMIDAD LA SUNAFIL. PARA LA DETERMINACIÓN O GENERACIÓN DE UN DERECHO LABORAL EN EL PERÚ | LEGITIMIDAD DE LA SUNAFIL                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Funciones de la SUNAFIL – Ley 29981</b></li> </ul>                                  | ¿SEGÚN LA NORMA QUE LO REGULA CUÁL ES LA FUNCIÓN DE LA SUNAFIL? EXPLIQUE.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>ENTREVISTADOS</b></li> <li>• <b>DOCUMENTOS</b></li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>ENTREVISTAS</b></li> <li>• <b>ANALISIS DOCUMENTAL</b></li> <li>• <b>OBSERVACION</b></li> </ul> |  |
|   |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Definición de Supervisión</b></li> </ul>  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>ENTREVISTADOS</b></li> <li>• <b>DOCUMENTOS</b></li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>ENTREVISTAS</b></li> <li>• <b>ANALISIS DOCUMENTAL</b></li> <li>• <b>OBSERVACION</b></li> </ul> |  |
|   |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Principio de Legalidad</b></li> <li>• <b>Definición de Fiscalización</b></li> </ul> |  |   |  |  |
|   | DETERMINACIÓN O GENERACIÓN DE UN DERECHO LABORAL EN EL PERÚ | DETERMINACIÓN O GENERACIÓN DE UN DERECHO LABORAL EN EL PERÚ   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Administración de Justicia.</b></li> </ul>   | ¿CONSIDERA QUE CONFORME A LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ, SON PRINCIPIOS DE LA FUNCIÓN JURISDICCIONAL SU UNIDAD Y EXCLUSIVIDAD Y QUE, POR LO TANTO, LA DETERMINACIÓN O GENERACIÓN DE UN DERECHO LABORAL SOLO PUEDE SER EJERCIDA POR EL PODER JUDICIAL? | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>ENTREVISTADOS</b></li> <li>• <b>DOCUMENTOS</b></li> </ul>                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>ENTREVISTAS</b></li> <li>• <b>ANALISIS DOCUMENTAL</b></li> <li>• <b>OBSERVACION</b></li> </ul> |
|   |   |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Solución de controversia.</b></li> </ul>   |   |  |  |
|   |   |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ejercicio del contradictorio, pluralidad de instancia y derecho a probar.</b></li> <li>• <b>Correspondencia de la determinación de un derecho</b></li> </ul> |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>ENTREVISTADOS</b></li> <li>• <b>DOCUMENTOS</b></li> </ul>                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>ENTREVISTAS</b></li> <li>• <b>ANALISIS DOCUMENTAL</b></li> <li>• <b>OBSERVACION</b></li> </ul> |

**ANEXO**  
**CARTA DE INVITACIÓN N°01**

Ayacucho, 16 de Julio del 2022

Dr. **LUIS ALBERTO LEON REINALTT** . . . . .

Asunto: **Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa**

Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi respeto y cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estoy realizando el trabajo de investigación cualitativo titulado: **LA ILEGITIMIDAD DE LA SUNAFIL. PARA LA DETERMINACIÓN O GENERACIÓN DE UN DERECHO LABORAL EN EL PERÚ**, con el fin de obtener el título profesional de Abogado. La presente investigación tiene por finalidad **Determinar si posee legitimidad la SUNAFIL. para la determinación o generación de un derecho laboral en el Perú**, por lo que se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que le invito a colaborar con mi investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.

Segura de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de evaluación mencionado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

Conocedores de su alto espíritu altruista, agradezco por adelantado su colaboración.

Atentamente.

**Bach. LEONOR TAYPE ESLAVA**

**VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS**

**INSTRUCTIVO PARA ABOGADOS**

**Indicación:** Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del **Cuestionario de Entrevista**, el mismo que le muestro a continuación, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

| RANGO | SIGNIFICADO  |
|-------|--|
| 1     | <b>Descriptor no adecuado y debe ser eliminado</b>   |
| 2     | <b>Descriptor adecuado, pero debe ser modificado</b> |
| 3     | <b>Descriptor adecuado</b>                           |

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

.....  
.....  
.....  
.....

Gracias, por su generosa colaboración

|   |                                   |
|---|-----------------------------------|
| Apellidos y nombres   | <b>LUIS ALBERTO LEON REINALTT</b> |
| Grado Académico   | MAESTRIA                          |
| Mención   | DERECHO PENAL Y CC.CC.            |
| Firma  | Sello                             |

| ÍTEM   | CALIFICACIÓN |   |          | OBSERVACIÓN |
|--|--------------|---|----------|-------------|
|  | 1            | 2 | 3        |             |
| <b>OBJETIVO ESPECIFICO 1</b><br>ANALIZAR LA FUNCIÓN DE LA SUNAFIL EN EL PERÚ.  |              |   |          |             |
| 1. ¿SEGÚN LA NORMA QUE LO REGULA CUÁL ES LA FUNCIÓN DE LA SUNAFIL? EXPLIQUE.   |              |   | <u>X</u> |             |
| 2. ¿CONSIDERA QUE LA FUNCIÓN DE LA SUNAFIL RESULTA EFICAZ? EXPLIQUE.   |              |   | <u>X</u> |             |
| 3. ¿LA ACTUACIÓN DE LA AUTORIDAD INSPECTIVA, DEBE ESTAR DIRIGIDA A LA VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LABORALES DE “APLICACIÓN INMEDIATA”? EXPLIQUE.                                   |              |   | <u>X</u> |             |
| <b>OBJETIVO ESPECIFICO 2</b><br>ANALIZAR SI LA SUNAFIL POSEE LEGITIMIDAD PARA LA DETERMINACIÓN O GENERACIÓN DE UN DERECHO LABORAL EN EL PERÚ.  |              |   |          |             |
| 4. ¿EN SU EXPERIENCIA, LA SUNAFIL POSEE LEGITIMIDAD PARA LA DETERMINACIÓN O GENERACIÓN DE UN DERECHO LABORAL EN EL PERÚ? EXPLIQUE.   |              |   | <u>X</u> |             |
| 5. ¿CONSIDERA QUE EL CONVENIO 81 DE LA OIT., PERMITE QUE LA NORMA QUE REGULA A LA SUNAFIL DETERMINE O GENERE DERECHOS LABORALES EN EL PERÚ? EXPLIQUE.  |              |   | <u>X</u> |             |
| 6. ¿CONSIDERA QUE SUPERVISAR Y FISCALIZAR EL CUMPLIMIENTO DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO SOCIOLABORAL Y EL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, IMPLICA OBLIGAR AL CUMPLIMIENTO DE UNA ACCIÓN? EXPLIQUE. |              |   | <u>X</u> |             |
| <b>OBJETIVO ESPECIFICO 3</b><br>ANALIZAR SI ALGUNAS DE LAS ACTUACIONES DE LA SUNAFIL CORRESPONDEN A SER REALIZADAS EXCLUSIVAMENTE POR EL PODER JUDICIAL  |              |   |          |             |

|  |  |  |          |  |
|--|--|--|----------|--|
| <p><b>7.</b> ¿CONSIDERA QUE CONFORME A LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ, SON PRINCIPIOS DE LA FUNCIÓN JURISDICCIONAL SU UNIDAD Y EXCLUSIVIDAD Y QUE, POR LO TANTO, LA DETERMINACIÓN O GENERACIÓN DE UN DERECHO LABORAL SOLO PUEDE SER EJERCIDA POR EL PODER JUDICIAL? EXPLIQUE.</p> |  |  | <u>X</u> |  |
| <p><b>8.</b> ¿CONSIDERA QUE LA SUNAFIL TIENE COMPETENCIA PARA DETERMINAR QUE UN CONTRATO DE TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS SE ENCUENTRA DESNATURALIZADO Y QUE, POR CONSIGUIENTE, TODOS LOS TRABAJADORES DEBEN PASAR A LA PLANILLA DE LA EMPRESA PRINCIPAL? EXPLIQUE</p>                  |  |  | <u>X</u> |  |
| <p><b>9.</b> ¿CONSIDERA QUE LA SUNAFIL TIENE COMO FACULTAD DETERMINAR QUE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA IMPUESTA A UN TRABAJADOR FUE DESPROPORCIONADA Y QUE, POR LO TANTO, SE DEBE DEJAR SIN EFECTO LA MISMA; IMPONIENDO UNA MULTA POR ELLO? EXPLIQUE</p>                                 |  |  | <u>X</u> |  |

**ANEXO**  
**CARTA DE INVITACIÓN N°02**

Ayacucho, 26 de agosto del 2022

Dr. .... WALTER SILVA MEDINA.....

Asunto: **Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa**

Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi respeto y cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estamos realizando el trabajo de investigación cualitativo titulado: **LA ILEGITIMIDAD DE LA SUNAFIL PARA LA DETERMINACIÓN O GENERACIÓN DE UN DERECHO LABORAL EN EL PERÚ**, con el fin de obtener el título profesional de Abogado. La presente investigación tiene por finalidad **Determinar si posee legitimidad la SUNAFIL. para la determinación o generación de un derecho laboral en el Perú**, por lo que se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que le invito a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.

Seguros de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de evaluación mencionado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

Concedores de su alto espíritu altruista, agradecemos por adelantado su colaboración.

Atentamente.

**Bach. LEONOR TAYPE ESLAVA**



**VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS**

**INSTRUCTIVO PARA ABOGADOS**

**Indicación:** Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del **Cuestionario de Entrevista**, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo con su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

| RANGO | SIGNIFICADO                                   |
|-------|---|
| 1     | Descriptor no adecuado y debe ser eliminado   |
| 2     | Descriptor adecuado, pero debe ser modificado |
| 3     | Descriptor adecuado                           |

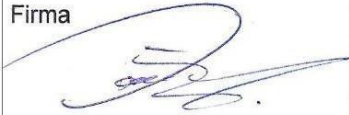
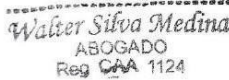
Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

.....  
.....  
.....  
.....

Gracias, por su generosa colaboración

|  |   |
|--|---|
| Apellidos y nombres  | WALTER SILVA MEDINA   |
| Grado Académico  | MAESTRIA  |
| Mención  | CC.CC.  |
| Firma<br> | Sello<br> |

| ÍTEM   | CALIFICACIÓN |   |          | OBSERVACIÓN |
|--|--------------|---|----------|-------------|
|  | 1            | 2 | 3        |             |
| <b>OBJETIVO ESPECIFICO 1</b><br>ANALIZAR LA FUNCIÓN DE LA SUNAFIL EN EL PERÚ.  |              |   |          |             |
| 1. ¿SEGÚN LA NORMA QUE LO REGULA CUÁL ES LA FUNCIÓN DE LA SUNAFIL? EXPLIQUE.   |              |   | <u>X</u> |             |
| 2. ¿CONSIDERA QUE LA FUNCIÓN DE LA SUNAFIL RESULTA EFICAZ? EXPLIQUE.   |              |   | <u>X</u> |             |
| 3. ¿LA ACTUACIÓN DE LA AUTORIDAD INSPECTIVA, DEBE ESTAR DIRIGIDA A LA VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LABORALES DE “APLICACIÓN INMEDIATA”? EXPLIQUE.                                   |              |   | <u>X</u> |             |
| <b>OBJETIVO ESPECIFICO 2</b><br>ANALIZAR SI LA SUNAFIL POSEE LEGITIMIDAD PARA LA DETERMINACIÓN O GENERACIÓN DE UN DERECHO LABORAL EN EL PERÚ.  |              |   |          |             |
| 4. ¿EN SU EXPERIENCIA, LA SUNAFIL POSEE LEGITIMIDAD PARA LA DETERMINACIÓN O GENERACIÓN DE UN DERECHO LABORAL EN EL PERÚ? EXPLIQUE.   |              |   | <u>X</u> |             |
| 5. ¿CONSIDERA QUE EL CONVENIO 81 DE LA OIT., PERMITE QUE LA NORMA QUE REGULA A LA SUNAFIL DETERMINE O GENERE DERECHOS LABORALES EN EL PERÚ? EXPLIQUE.  |              |   | <u>X</u> |             |
| 6. ¿CONSIDERA QUE SUPERVISAR Y FISCALIZAR EL CUMPLIMIENTO DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO SOCIOLABORAL Y EL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, IMPLICA OBLIGAR AL CUMPLIMIENTO DE UNA ACCIÓN? EXPLIQUE. |              |   | <u>X</u> |             |
| <b>OBJETIVO ESPECIFICO 3</b><br>ANALIZAR SI ALGUNAS DE LAS ACTUACIONES DE LA SUNAFIL CORRESPONDEN A SER REALIZADAS EXCLUSIVAMENTE POR EL PODER JUDICIAL  |              |   |          |             |

|  |  |  |                                     |
|--|--|--|-------------------------------------|
| <p><b>7.</b> ¿CONSIDERA QUE CONFORME A LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ, SON PRINCIPIOS DE LA FUNCIÓN JURISDICCIONAL SU UNIDAD Y EXCLUSIVIDAD Y QUE, POR LO TANTO, LA DETERMINACIÓN O GENERACIÓN DE UN DERECHO LABORAL SOLO PUEDE SER EJERCIDA POR EL PODER JUDICIAL? EXPLIQUE.</p> |  |  | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <p><b>8.</b> ¿CONSIDERA QUE LA SUNAFIL TIENE COMPETENCIA PARA DETERMINAR QUE UN CONTRATO DE TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS SE ENCUENTRA DESNATURALIZADO Y QUE, POR CONSIGUIENTE, TODOS LOS TRABAJADORES DEBEN PASAR A LA PLANILLA DE LA EMPRESA PRINCIPAL? EXPLIQUE</p>                  |  |  | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <p><b>9.</b> ¿CONSIDERA QUE LA SUNAFIL TIENE COMO FACULTAD DETERMINAR QUE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA IMPUESTA A UN TRABAJADOR FUE DESPROPORCIONADA Y QUE, POR LO TANTO, SE DEBE DEJAR SIN EFECTO LA MISMA; IMPONIENDO UNA MULTA POR ELLO? EXPLIQUE</p>                                 |  |  | <input checked="" type="checkbox"/> |

## GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

**LA ILEGITIMIDAD DE LA SUNAFIL. PARA LA DETERMINACIÓN O GENERACIÓN DE UN DERECHO LABORAL EN EL PERÚ**

***INDICACIONES:** El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados a lo expuesto en el título, para lo cual, se le pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales. Se le agradece su colaboración en esta investigación.*

**Entrevistado:** CATALINA PRADO GONZALES

**Cargo:** ESPECIALISTA LEGAL

**Institución:** SUNAFIL

### OBJETIVO GENERAL

Determinar si posee legitimidad la SUNAFIL. para la determinación o generación de un derecho laboral en el Perú

### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

**ANALIZAR LA FUNCIÓN DE LA SUNAFIL EN EL PERÚ.**

### Preguntas:

1. ¿SEGÚN LA NORMA QUE LO REGULA CUÁL ES LA FUNCIÓN DE LA SUNAFIL? EXPLIQUE.

Las funciones de la SUNAFIL, son las siguientes:

- Supervisar el cumplimiento de la normativa sociolaboral, ejecutando las funciones de inspección en el ámbito de su competencia.
- Aprobar las políticas institucionales en materia de inspección laboral por políticas nacionales y sectoriales.
- Formular y proponer disposiciones reglamentarias en el ámbito de su competencia.

En base a las funciones enumeradas en la pregunta 1, la SUNAFIL no tiene competencia para la generación de derechos; pero sí, para determinar el cumplimiento o incumpliendo de la normativa sociolaboral por parte de los empleadores.

5. ¿CONSIDERA QUE EL CONVENIO 81 DE LA OIT., PERMITE QUE LA NORMA QUE REGULA A LA SUNAFIL DETERMINE O GENERE DERECHOS LABORALES EN EL PERÚ? EXPLIQUE.

El convenio 81 de la OIT no establece que los estados determinen o generen derechos, sino mantener un sistema de inspección del trabajo, lo cual no significa generar derechos, sino hacer cumplir los ya existentes.

6. ¿CONSIDERA QUE SUPERVISAR Y FISCALIZAR EL CUMPLIMIENTO DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO SOCIOLABORAL Y EL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, IMPLICA OBLIGAR AL CUMPLIMIENTO DE UNA ACCIÓN? EXPLIQUE.

Efectivamente, la inspección laboral busca que el empleador cumpla con su obligación de velar por el cumplimiento de la norma sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo a favor de sus trabajadores; por lo tanto, esta facultado para emitir medidas inspectivas que tiene como objeto revertir los efectos de la ilegalidad de la conducta cometida por el inspeccionado de manera previa al inicio del procedimiento sancionador.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 3**

**ANALIZAR SI ALGUNAS DE LAS ACTUACIONES DE LA SUNAFIL CORRESPONDEN A SER REALIZADAS EXCLUSIVAMENTE POR EL PODER JUDICIAL**

#### **Preguntas:**

7. ¿CONSIDERA QUE CONFORME A LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ, SON PRINCIPIOS DE LA FUNCIÓN JURISDICCIONAL SU UNIDAD Y EXCLUSIVIDAD Y QUE, POR LO TANTO, LA DETERMINACIÓN O GENERACIÓN DE UN DERECHO LABORAL SOLO PUEDE SER EJERCIDA POR EL PODER JUDICIAL? EXPLIQUE.

El poder judicial, es el órgano del Estado encargado de ejercer y administrar justicia en el país de acuerdo con la Constitución y las leyes, garantizando la defensa de los bienes y derechos de los ciudadanos. En esa línea, el Poder Judicial

- Vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y convencionales y las condiciones contractuales en el orden social y laboral que se refieran al régimen legal aplicado a los regímenes especiales.
- Imponer las sanciones legalmente establecidas por el incumplimiento de las normas sociolaborales en el ámbito de su competencia.
- Fomentar y apoyar la realización de actividades de promoción de las normas sociolaborales, así como el desarrollo de las funciones inspectoras de orientación.
- Asistencia técnica a los gobiernos regionales.
- Brindar orientación y asistencia técnica especializada en el ámbito de su competencia.
- Ejercer la facultad de ejecución coactiva de las sanciones impuestas en el ejercicio de sus competencias.
- Vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y convencionales y de las condiciones contractuales en el régimen laboral privado, en el orden social y laboral.
- Celebrar convenios de gestión con los gobiernos regionales en materias de su competencia.
- Las demás funciones que señale la ley o le encomiende el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en el ámbito de su competencia.

2. ¿CONSIDERA QUE LA FUNCIÓN DE LA SUNAFIL RESULTA EFICAZ? EXPLIQUE.

Según las estadísticas, desde el mes de enero a setiembre 2022, se ha logrado incorporar a planilla a 214071 trabajadores; por lo que, considero que su función en temas de formalización es eficaz.

3. ¿LA ACTUACIÓN DE LA AUTORIDAD INSPECTIVA, DEBE ESTAR DIRIGIDA A LA VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LABORALES DE "APLICACIÓN INMEDIATA"? EXPLIQUE.

Claro, porque no es función de la SUNAFIL generar nuevos derechos, sino velar por el cumplimiento de los derechos ya establecidos.

#### **OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

**ANALIZAR SI LA SUNAFIL POSEE LEGITIMIDAD PARA LA DETERMINACIÓN O GENERACIÓN DE UN DERECHO LABORAL EN EL PERÚ**

**Preguntas:**

4. ¿EN SU EXPERIENCIA, LA SUNAFIL POSEE LEGITIMIDAD PARA LA DETERMINACIÓN O GENERACIÓN DE UN DERECHO LABORAL EN EL PERÚ? EXPLIQUE.

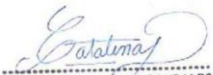
garantiza y determina el derecho de un trabajador, dentro del ámbito de su competencia.

8. ¿CONSIDERA QUE LA SUNAFIL TIENE COMPETENCIA PARA DETERMINAR QUE UN CONTRATO DE TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS SE ENCUENTRA DESNATURALIZADO Y QUE, ¿POR CONSIGUIENTE, TODOS LOS TRABAJADORES DEBEN PASAR A LA PLANILLA DE LA EMPRESA PRINCIPAL? EXPLIQUE.

Dentro de la inspección laboral, el inspector de trabajo puede determinar la desnaturalización de contratos, en aplicación del principio de primacía de la realidad y otros medios probatorios.

9. ¿CONSIDERA QUE LA SUNAFIL TIENE COMO FACULTAD DETERMINAR QUE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA IMPUESTA A UN TRABAJADOR FUE DESPROPORCIONADA Y QUE, POR LO TANTO, SE DEBE DEJAR SIN EFECTO LA MISMA; ¿IMPONIENDO UNA MULTA POR ELLO? EXPLIQUE.

La SUNAFIL sí tiene competencia para verificar que dicha sanción disciplinaria, no afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales, lo cual es considerado como actos de hostilidad. Para tal efecto, en caso de advertirse alguna vulneración de los derechos constitucionales, el inspector requiere al empleador, dentro de un plazo establecido, cesar los actos de hostilidad, caso contrario propone una multa por una infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT.

| SELLO | FIRMA  |
|-------|--|
|       | <br>Abg. CATALINA PRADO GONZALES<br>Especialista Legal I<br>Intendencia Regional de Ayacucho<br>Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral |

## GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

LA ILEGITIMIDAD DE LA SUNAFIL, PARA LA DETERMINACIÓN O GENERACIÓN DE UN DERECHO LABORAL EN EL PERÚ

**INDICACIONES:** El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados a lo expuesto en el título, para lo cual, se le pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales. Se le agradece su colaboración en esta investigación.

Entrevistado: RUDY PILIPE YARANGA

Cargo: INSPECTOR AUXILIAR

Institución: SUNAFIL

### OBJETIVO GENERAL

Determinar si posee legitimidad la SUNAFIL, para la determinación o generación de un derecho laboral en el Perú

### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

ANALIZAR LA FUNCIÓN DE LA SUNAFIL EN EL PERÚ.

### Preguntas:

1. ¿SEGÚN LA NORMA QUE LO REGULA CUÁL ES LA FUNCIÓN DE LA SUNAFIL? EXPLIQUE

De acuerdo al DS N°007-2013-TR, la finalidad de SUNAFIL es Promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico social laboral y de seguridad ~~social~~ y salud en el trabajo, así como, brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normativas sobre dichos materias.



2. ¿CONSIDERA QUE LA FUNCIÓN DE LA SUNAFIL RESULTA EFICAZ? EXPLIQUE.

*Si porque cumple con su finalidad*

3. ¿LA ACTUACIÓN DE LA AUTORIDAD INSPECTIVA, DEBE ESTAR DIRIGIDA A LA VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LABORALES DE "APLICACIÓN INMEDIATA"? EXPLIQUE.

*Si, sin embargo, el empleador puede substraer sus incumplimientos, salvo sea una infracción insubstancial.*

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 2

ANALIZAR SI LA SUNAFIL POSEE LEGITIMIDAD PARA LA DETERMINACIÓN O GENERACIÓN DE UN DERECHO LABORAL EN EL PERÚ

#### Preguntas:

4. ¿EN SU EXPERIENCIA, LA SUNAFIL POSEE LEGITIMIDAD PARA LA DETERMINACIÓN O GENERACIÓN DE UN DERECHO LABORAL EN EL PERÚ? EXPLIQUE.

*No, conforme a su finalidad puede proponer la emisión de normas, pero la función legislativa es propia del congreso, salvo delegación al ejecutivo.*

5. ¿CONSIDERA QUE EL CONVENIO 81 DE LA OIT?, PERMITE QUE LA NORMA QUE REGULA A LA SUNAFIL DETERMINE O GENE DERECHOS LABORALES EN EL PERÚ? EXPLIQUE.

*No, puesto que principalmente prevé que los Estados que lo hayan ratificado deberán mantener la inspección de trabajo en el comercio y la industria.*

6. ¿CONSIDERA QUE SUPERVISAR Y FISCALIZAR EL CUMPLIMIENTO DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO SOCIOLABORAL Y EL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, IMPLICA OBLIGAR AL CUMPLIMIENTO DE UNA ACCIÓN? EXPLIQUE.

Si, porque se exige de las obligaciones que se encuentran en la norma.

### OBJETIVO ESPECÍFICO 3

ANALIZAR SI ALGUNAS DE LAS ACTUACIONES DE LA SUNAFIL CORRESPONDEN A SER REALIZADAS EXCLUSIVAMENTE POR EL PODER JUDICIAL

#### Preguntas:

7. ¿CONSIDERA QUE CONFORME A LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ, SON PRINCIPIOS DE LA FUNCIÓN JURISDICCIONAL SU UNIDAD Y EXCLUSIVIDAD Y QUE, POR LO TANTO, LA DETERMINACIÓN O GENERACIÓN DE UN DERECHO LABORAL SOLO PUEDE SER EJERCIDA POR EL PODER JUDICIAL? EXPLIQUE.

Creo que la investigación está mal planteada porque esta pregunta es ambigua y evidencia una posible confusión de la autoridad administrativa de trabajo y el Poder Judicial.

8. ¿CONSIDERA QUE LA SUNAFIL TIENE COMPETENCIA PARA DETERMINAR QUE UN CONTRATO DE TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS SE ENCUENTRA DESNATURALIZADO Y QUE, POR CONSIGUIENTE, TODOS LOS TRABAJADORES DEBEN PASAR A LA PLANILLA DE LA EMPRESA PRINCIPAL? EXPLIQUE.

Si, sin embargo, ante medidas cautelares del Poder Judicial se respeta la decisión del órgano jurisdiccional.

9. ¿CONSIDERA QUE LA SUNAFIL TIENE COMO FACULTAD DETERMINAR QUE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA IMPUESTA A UN TRABAJADOR FUE DESPROPORCIONADA Y QUE, POR LO TANTO, SE DEBE DEJAR SIN EFECTO LA MISMA; ¿IMPONINDO UNA MULTA POR ELLO? EXPLIQUE.

*Cada caso en concreto debe analizarse en función de los hechos, motivos y pruebas. También considero que es una pregunta ambigua.*

| SELLO  | FIRMA  |
|--|--|
|  |  |

## GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

**LA ILEGITIMIDAD DE LA SUNAFIL. PARA LA DETERMINACIÓN O GENERACIÓN DE UN DERECHO LABORAL EN EL PERÚ**

***INDICACIONES:** El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados a lo expuesto en el título, para lo cual, se le pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales. Se le agradece su colaboración en esta investigación.*

**Entrevistado: Mely Mariela Quispe Huamán**

**Cargo:** Inspector Auxiliar

**Institución:** SUNAFIL AYACUCHO

### OBJETIVO GENERAL

Determinar si posee legitimidad la SUNAFIL. para la determinación o generación de un derecho laboral en el Perú

### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

ANALIZAR LA FUNCIÓN DE LA SUNAFIL EN EL PERÚ.

### Preguntas:

1. ¿SEGÚN LA NORMA QUE LO REGULA CUÁL ES LA FUNCIÓN DE LA SUNAFIL? EXPLIQUE.

Conforme lo establecido por la Ley N° 29981, las funciones que le corresponden a la SUNAFIL, son la 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 y realizar propuestas normativas sobre las materias que le compete.

2. ¿CONSIDERA QUE LA FUNCIÓN DE LA SUNAFIL RESULTA EFICAZ? EXPLIQUE.

Sí resulta efectivo, puesto que cumple con la finalidad para la que fue creada. Brindando orientación, asistencia técnica y realizando inspecciones labores, verificando el cumplimiento de los derechos laborales demandados por el trabajador.



3. ¿LA ACTUACIÓN DE LA AUTORIDAD INSPECTIVA, DEBE ESTAR DIRIGIDA A LA VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LABORALES DE “APLICACIÓN INMEDIATA”? EXPLIQUE.

La actuación de la Autoridad Inspectiva, sí se encuentra dirigida a la verificación del cumplimiento de las normativas de actuación inmediata, como los accidentes mortales de trabajo, paralización de labores, huelgas, despidos arbitrarios y otros.

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 2

ANALIZAR SI LA SUNAFIL POSEE LEGITIMIDAD PARA LA DETERMINACIÓN O GENERACIÓN DE UN DERECHO LABORAL EN EL PERÚ

#### Preguntas:

4. ¿EN SU EXPERIENCIA, LA SUNAFIL POSEE LEGITIMIDAD PARA LA DETERMINACIÓN O GENERACIÓN DE UN DERECHO LABORAL EN EL PERÚ? EXPLIQUE.

No. La SUNAFIL únicamente se encuentra facultado para realizar propuestas normativas sobre las materias de su competencia ante las instancias correspondiente.

5. ¿CONSIDERA QUE EL CONVENIO 81 DE LA OIT., PERMITE QUE LA NORMA QUE REGULA A LA SUNAFIL DETERMINE O GENERE DERECHOS LABORALES EN EL PERÚ? EXPLIQUE.

No, porque el mencionado convenio prevé que los Estados que lo hayan ratificado deberán mantener un sistema de inspección del trabajo en la industria y el comercio.

6. ¿CONSIDERA QUE SUPERVISAR Y FISCALIZAR EL CUMPLIMIENTO DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO SOCIOLABORAL Y EL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, IMPLICA OBLIGAR AL CUMPLIMIENTO DE UNA ACCIÓN? EXPLIQUE.

Si, por que se exige al empleador al cumplimiento de las normas establecidas por Ley.



### OBJETIVO ESPECÍFICO 3

ANALIZAR SI ALGUNAS DE LAS ACTUACIONES DE LA SUNAFIL CORRESPONDEN A SER REALIZADAS EXCLUSIVAMENTE POR EL PODER JUDICIAL

#### Preguntas:

7. ¿CONSIDERA QUE CONFORME A LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ, SON PRINCIPIOS DE LA FUNCIÓN JURISDICCIONAL SU UNIDAD Y EXCLUSIVIDAD Y QUE, POR LO TANTO, LA DETERMINACIÓN O GENERACIÓN DE UN DERECHO LABORAL SOLO PUEDE SER EJERCIDA POR EL PODER JUDICIAL? EXPLIQUE.

Sí. Debido a que, existen facultades exclusivas y únicas que son de competencia del órgano jurisdiccional. Por ejemplo, la restitución o indemnización en los casos por despido arbitrario.



8. ¿CONSIDERA QUE LA SUNAFIL TIENE COMPETENCIA PARA DETERMINAR QUE UN CONTRATO DE TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS SE ENCUENTRA DESNATURALIZADO Y QUE, ¿POR CONSIGUIENTE, TODOS LOS TRABAJADORES DEBEN PASAR A LA PLANILLA DE LA EMPRESA PRINCIPAL? EXPLIQUE.

Si se encuentra facultado para determinar la desnaturalización de un contrato de tercerización, y disponer su contratación por la empresa principal y con ello registrar en su planilla de aquel. Sin embargo, ante medidas cautelares del Poder Judicial se respeta la decisión del órgano jurisdiccional.



9. ¿CONSIDERA QUE LA SUNAFIL TIENE COMO FACULTAD DETERMINAR QUE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA IMPUESTA A UN TRABAJADOR FUE DESPROPORCIONADA Y QUE, POR LO TANTO, SE DEBE DEJAR SIN EFECTO LA MISMA; ¿IMPONIENDO UNA MULTA POR ELLO? EXPLIQUE.

La SUNAFIL, no se encuentra facultado para determinar si la sanción disciplinaria impuesta a un trabajador fue arbitraria y/o excesiva. Sin embargo, bajo poder de dirección que tiene el empleador, se encuentra facultado para corregir las faltas incurridas por el trabajador; estas deben ser proporcionales y previo a un procedimiento disciplinario adecuado, donde se garantice el derecho de defensa. En caso de su incumplimiento, está podría ser materia dilucidación en la instancia jurisdiccional.

| SELLO   | FIRMA   |
|---|---|
|  |  |

## GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

### **LA ILEGITIMIDAD DE LA SUNAFIL. PARA LA DETERMINACIÓN O GENERACIÓN DE UN DERECHO LABORAL EN EL PERÚ**

***INDICACIONES:** El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados a lo expuesto en el título, para lo cual, se le pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales. Se le agradece su colaboración en esta investigación.*

**Entrevistado:** YURI GERMAN VARGAS GUTIERREZ

**Cargo:** COORDINADOR DE PREVENCIÓN Y ASESORIA

**Institución:** SUNAFIL

### OBJETIVO GENERAL

Determinar si posee legitimidad la SUNAFIL. para la determinación o generación de un derecho laboral en el Perú

### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

**ANALIZAR LA FUNCIÓN DE LA SUNAFIL EN EL PERÚ.**

### Preguntas:

1. ¿SEGÚN LA NORMA QUE LO REGULA CUÁL ES LA FUNCIÓN DE LA SUNAFIL? EXPLIQUE.

La función de Sunafil, es promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento de la Normativa sociolaboral y de Seguridad y Salud en el Trabajo.  
En ese sentido la Sunafil tiene un rol preventivo, en primer orden, y seguido de la fiscalización y dar cumplimiento a la normativa laboral.

2. ¿CONSIDERA QUE LA FUNCIÓN DE LA SUNAFIL RESULTA EFICAZ? EXPLIQUE.

Es eficaz siempre en cuanto beneficie al trabajador, por ejemplo, en el pago oportuno de remuneraciones a un trabajador, sin embargo, si la empresa es sancionada, la multa impuesta a la empresa no beneficia ni directa ni indirectamente. Quizás podría modificarse algunos artículos en la norma y beneficiar al trabajador con multa interpuesta a la empresa.



3. ¿LA ACTUACIÓN DE LA AUTORIDAD INSPECTIVA, DEBE ESTAR DIRIGIDA A LA VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LABORALES DE “APLICACIÓN INMEDIATA”? EXPLIQUE.

Las normas laborales como inspectivas, cuentan con plazos y respetando el debido proceso. Por ello no se podría aplicar la inspección de manera inmediata, además, la denuncia tiene que ser evaluada y verificada para poder generar la orden de inspección y poder darle el cumplimiento a la normativa laboral que beneficie al trabajador.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

ANALIZAR SI LA SUNAFIL POSEE LEGITIMIDAD PARA LA DETERMINACIÓN O GENERACIÓN DE UN DERECHO LABORAL EN EL PERÚ

#### **Preguntas:**

4. ¿EN SU EXPERIENCIA, LA SUNAFIL POSEE LEGITIMIDAD PARA LA DETERMINACIÓN O GENERACIÓN DE UN DERECHO LABORAL EN EL PERÚ? EXPLIQUE.

La Sunafil es un ente netamente técnico, el cual cumple con las disposiciones normativas y legales establecidas por el Estado. En ese sentido la Sunafil solo se apega a dar cumplimiento a la normativa el cual posee legitimidad legal y lo que trata es de beneficiar al trabajador.

5. ¿CONSIDERA QUE EL CONVENIO 81 DE LA OIT., PERMITE QUE LA NORMA QUE REGULA A LA SUNAFIL DETERMINE O GENERE DERECHOS LABORALES EN EL PERÚ? EXPLIQUE.

La SUNAFIL, no genera derechos laborales, lo que hace la Sunafil es dar cumplimiento a la normativa laboral. Al ser un ente técnico, su proceder es más normativo

6. ¿CONSIDERA QUE SUPERVISAR Y FISCALIZAR EL CUMPLIMIENTO DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO SOCIOLABORAL Y EL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, IMPLICA OBLIGAR AL CUMPLIMIENTO DE UNA ACCIÓN? EXPLIQUE.

Considero que sí, pues genera una acción en el empleador, al dar cumplimiento y exigir el cumplimiento de la normativa laboral el empleador debe adoptar acciones a fin de subsanar las observaciones halladas por el inspector, o en todo caso evitar ser multado por una omisión o desconocimiento. Una inspección, siempre generará una acción en el empleador.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 3**

**ANALIZAR SI ALGUNAS DE LAS ACTUACIONES DE LA SUNAFIL CORRESPONDEN A SER REALIZADAS EXCLUSIVAMENTE POR EL PODER JUDICIAL**

#### **Preguntas:**

7. ¿CONSIDERA QUE CONFORME A LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ, SON PRINCIPIOS DE LA FUNCIÓN JURISDICCIONAL SU UNIDAD Y EXCLUSIVIDAD Y QUE, POR LO TANTO, LA DETERMINACIÓN O GENERACIÓN DE UN DERECHO LABORAL SOLO PUEDE SER EJERCIDA POR EL PODER JUDICIAL? EXPLIQUE.


La Sunafil es la entidad que verifica las normas laborales a nivel administrativo, respetando los procesos de la inspección del trabajo; Los casos que no pudieron ser resueltos en la vía de la inspección del trabajo, podrían ser resueltos por el poder judicial, en este caso, el trabajador puede accionar medidas civiles o penales que si tiene competencia el poder judicial.

8. ¿CONSIDERA QUE LA SUNAFIL TIENE COMPETENCIA PARA DETERMINAR QUE UN CONTRATO DE TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS SE ENCUENTRA DESNATURALIZADO Y QUE, ¿POR CONSIGUIENTE, TODOS LOS TRABAJADORES DEBEN PASAR A LA PLANILLA DE LA EMPRESA PRINCIPAL? EXPLIQUE.

Si, la Sunafil tiene competencia en esta materia. De acuerdo a la ultima modificatoria en materia de tercerización laboral, indica que los inspectores de acuerdo a la primacía de la realidad, pueden solicitar la desnaturalización de aquellos trabajadores que se encuentren realizando labores de tercerización, sin embargo, en la realidad serian o estarían realizando actividades de naturales principal en la empresa.

9. ¿CONSIDERA QUE LA SUNAFIL TIENE COMO FACULTAD DETERMINAR QUE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA IMPUESTA A UN TRABAJADOR FUE DESPROPORCIONADA Y QUE, POR LO TANTO, SE DEBE DEJAR SIN EFECTO LA MISMA; ¿IMPONIENDO UNA MULTA POR ELLO? EXPLIQUE.

Lo que se determina, la Sunafil, es el cumplimiento laboral, en caso en los cuales se haya impuesto una sanción disciplinaria, esta debe ser probada y aprobada por el trabajador en el inicio de la relación laboral, si el empleador no cumple con el debido proceso laboral o no informo al trabajador, podría considerarse actos de discriminación u hostilización, materia que si esta regulada por la inspección del trabajo y que si podría ser sancionada por la Sunafil.

| SELLO | FIRMA   |
|-------|---|
|       |  |

**GUÍA DE ENTREVISTA**

TÍTULO:

LA ILEGITIMIDAD DE LA SUNAFIL PARA LA DETERMINACIÓN O GENERACIÓN DE UN DERECHO LABORAL EN EL PERÚ

**INDICACIONES:** El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados a lo expuesto en el título, para lo cual, se le pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales. Se le agradece su colaboración en esta investigación.

Entrevistado: *Sty Yanina Prado Díaz*  
Cargo: *Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales*  
Institución: *DRTPE*

**OBJETIVO GENERAL**

Determinar si posee legitimidad la SUNAFIL para la determinación o generación de un derecho laboral en el Perú

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

ANALIZAR LA FUNCIÓN DE LA SUNAFIL EN EL PERÚ.

**Preguntas:**

1. ¿SEGÚN LA NORMA QUE LO REGULA CUÁL ES LA FUNCIÓN DE LA SUNAFIL? EXPLIQUE

Lo SUNAFIL tiene por finalidad promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico laboral y el de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme lo establece la Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) Ley N° 29981

2. ¿CONSIDERA QUE LA FUNCIÓN DE LA SUNAFIL RESULTA EFICAZ? EXPLIQUE.

Por supuesto, el funcionamiento de la SUNAFIL es un organismo que representa una herramienta importante para el cumplimiento efectivo de los derechos fundamentales, en el ámbito laboral.

3. ¿LA ACTUACIÓN DE LA AUTORIDAD INSPECTIVA, DEBE ESTAR DIRIGIDA A LA VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LABORALES DE "APLICACIÓN INMEDIATA"? EXPLIQUE.

La actuación de la inspección del trabajo se extiende a todos los sujetos obligados o responsables del cumplimiento de las normas laborales y es el encargado de verificar el cumplimiento de las normas de orden social laboral y de la seguridad social de exigir las responsabilidades administrativas que proceden, ordenar y asegurar técnicamente en dichas materias.

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 2

ANALIZAR SI LA SUNAFIL POSEE LEGITIMIDAD PARA LA DETERMINACIÓN O GENERACIÓN DE UN DERECHO LABORAL EN EL PERÚ

#### Preguntas:

4. ¿EN SU EXPERIENCIA, LA SUNAFIL POSEE LEGITIMIDAD PARA LA DETERMINACIÓN O GENERACIÓN DE UN DERECHO LABORAL EN EL PERÚ? EXPLIQUE.

Conforme lo establece la ley 28806, la SUNAFIL es responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sobre el trabajo, además de la seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias.

5. ¿CONSIDERA QUE EL CONVENIO 81 DE LA OIT?, PERMITE QUE LA NORMA QUE REGULA A LA SUNAFIL DETERMINE O GENERE DERECHOS LABORALES EN EL PERÚ? EXPLIQUE.

El convenio N° 81 prevé que los estados que lo hayan ratificado deberán mantener un sistema de inspección del trabajo y serán los encargados de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo.

6. ¿CONSIDERA QUE SUPERVISAR Y FISCALIZAR EL CUMPLIMIENTO DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO SOCIOLABORAL Y EL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, IMPLICA OBLIGAR AL CUMPLIMIENTO DE UNA ACCIÓN? EXPLIQUE.

lo SUNAFIL tiene como función principal la de regular las relaciones entre trabajadores y sus empleadores en todo el país, asegurando que cumplan las normas y respeten los derechos y libertades de ambas partes.

### OBJETIVO ESPECÍFICO 3

ANALIZAR SI ALGUNAS DE LAS ACTUACIONES DE LA SUNAFIL CORRESPONDEN A SER REALIZADAS EXCLUSIVAMENTE POR EL PODER JUDICIAL

#### Preguntas:

7. ¿CONSIDERA QUE CONFORME A LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ, SON PRINCIPIOS DE LA FUNCIÓN JURISDICCIONAL SU UNIDAD Y EXCLUSIVIDAD Y QUE, POR LO TANTO, LA DETERMINACIÓN O GENERACIÓN DE UN DERECHO LABORAL SOLO PUEDE SER EJERCIDA POR EL PODER JUDICIAL? EXPLIQUE.



lo SUNAFIL impone sanciones legales y económicas cuando no se cumple con sus exigencias; así como ejerce la ejecución coactiva sobre sanciones que haya impuesto anteriormente.

8. ¿CONSIDERA QUE LA SUNAFIL TIENE COMPETENCIA PARA DETERMINAR QUE UN CONTRATO DE TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS SE ENCUENTRA DESNATURALIZADO Y QUE, POR CONSIGUIENTE, TODOS LOS TRABAJADORES DEBEN PASAR A LA PLANILLA DE LA EMPRESA PRINCIPAL? EXPLIQUE.

lo SUNAFIL fiscaliza y sanciona en caso de que algún caso de la ley que produce la desnaturalización de la tercerización, cuando los trabajadores de la empresa tercerizada realizan actividades que son parte del núcleo del negocio o cuando están bajo la subordinación de la empresa principal.

9. ¿CONSIDERA QUE LA SUNAFIL TIENE COMO FACULTAD DETERMINAR QUE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA IMPUESTA A UN TRABAJADOR FUE DESPROPORCIONADA Y QUE, POR LO TANTO, SE DEBE DEJAR SIN EFECTO LA MISMA; ¿IMPONIENDO UNA MULTA POR ELLO? EXPLIQUE.

Si porque la SUNAFIL como ente juzgador evalúa dentro de sus competencias, la proporcionalidad de la sanción y no considera que fue desproporcionada solo que se dejó sin efecto por ejemplo en los casos de discriminación, hostilia- ción, etc.

| SELLO  | FIRMA   |
|--|---|
|  |  |

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

LA ILEGITIMIDAD DE LA SUNAFIL PARA LA DETERMINACIÓN O GENERACIÓN DE UN DERECHO LABORAL EN EL PERÚ

**INDICACIONES:** El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados a lo expuesto en el título, para lo cual, se le pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales. Se le agradece su colaboración en esta investigación.

Entrevistado: Mario Alberto Alcocer Mendoza  
Cargo: Asistente - Conciliación Administrativa  
Institución: DR+PE

OBJETIVO GENERAL

Determinar si posee legitimidad la SUNAFIL para la determinación o generación de un derecho laboral en el Perú

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

ANALIZAR LA FUNCIÓN DE LA SUNAFIL EN EL PERÚ.

Preguntas:

1. ¿SEGÚN LA NORMA QUE LO REGULA CUÁL ES LA FUNCIÓN DE LA SUNAFIL? EXPLIQUE

En el marco de la ley 29981, se crea la Sunafil teniendo como principales atribuciones la labor de fiscalización laboral y en esa misma línea la imposición de sanciones a quienes vulneran la normativa laboral.



2. ¿CONSIDERA QUE LA FUNCIÓN DE LA SUNAFIL RESULTA EFICAZ? EXPLIQUE.

Coni ~~debe~~ que tratándose de una superintendencia que tiene como miter funciones la de fiscalizar, sancionar y promover la vulneración de los derechos laborales, debería haber mejores resultados en la actualidad.

3. ¿LA ACTUACIÓN DE LA AUTORIDAD INSPECTIVA, DEBE ESTAR DIRIGIDA A LA VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LABORALES DE "APLICACIÓN INMEDIATA"? EXPLIQUE.

La autoridad Administrativa de inspecciones debe actuar en el marco de sus atribuciones, siendo esencialmente la SUNAFIL quien cumple las labores de orientación, fiscalización y sanción.

### OBJETIVO ESPECÍFICO 2

ANALIZAR SI LA SUNAFIL POSEE LEGITIMIDAD PARA LA DETERMINACIÓN O GENERACIÓN DE UN DERECHO LABORAL EN EL PERÚ

#### Preguntas:

4. ¿EN SU EXPERIENCIA, LA SUNAFIL POSEE LEGITIMIDAD PARA LA DETERMINACIÓN O GENERACIÓN DE UN DERECHO LABORAL EN EL PERÚ? EXPLIQUE.

Posee legitimidad toda vez que es una institución creada por la ley 29221, la cual establece su estructura funcional y delimita sus funciones.

5. ¿CONSIDERA QUE EL CONVENIO 81 DE LA OIT, PERMITE QUE LA NORMA QUE REGULA A LA SUNAFIL DETERMINE O GENERE DERECHOS LABORALES EN EL PERÚ? EXPLIQUE.

Siendo el convenio 81 de la OIT norma de rango supra nacional, está en concordancia con nuestra normativa nacional y permite que la Sunafil actúe como tal.

6. ¿CONSIDERA QUE SUPERVISAR Y FISCALIZAR EL CUMPLIMIENTO DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO SOCIOLABORAL Y EL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, IMPLICA OBLIGAR AL CUMPLIMIENTO DE UNA ACCIÓN? EXPLIQUE.

Considero que son actividades que le corresponden a la Sunafil por ley, y en ese sentido, existen de normas que sancionan la vulneración de un derecho social laboral, definitivamente se le obliga al empleador a cumplir con la ley.

### OBJETIVO ESPECÍFICO 3

ANALIZAR SI ALGUNAS DE LAS ACTUACIONES DE LA SUNAFIL CORRESPONDEN A SER REALIZADAS EXCLUSIVAMENTE POR EL PODER JUDICIAL

#### Preguntas:

7. ¿CONSIDERA QUE CONFORME A LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ, SON PRINCIPIOS DE LA FUNCIÓN JURISDICCIONAL SU UNIDAD Y EXCLUSIVIDAD Y QUE, POR LO TANTO, LA DETERMINACIÓN O GENERACIÓN DE UN DERECHO LABORAL SOLO PUEDE SER EJERCIDA POR EL PODER JUDICIAL? EXPLIQUE.


La Sunafil realiza labores inspectivos y sancionados cuando advierten la vulneración de una norma social laboral. El Poder Judicial, en este caso el juzgado de trabajo administra justicia otorgándole o privándole de

8. ¿CONSIDERA QUE LA SUNAFIL TIENE COMPETENCIA PARA DETERMINAR QUE UN CONTRATO DE TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS SE ENCUENTRA DESNATURALIZADO Y QUE, POR CONSIGUIENTE, TODOS LOS TRABAJADORES DEBEN PASAR A LA PLANILLA DE LA EMPRESA PRINCIPAL? EXPLIQUE.

No, la Sunafil realizando los labores de fiscalización puede advertir la desnaturalización de un contrato y con ello emitir una multa al empleador, pero para que pase a planilla un trabajador se hace a través de un proceso judicial.

9. ¿CONSIDERA QUE LA SUNAFIL TIENE COMO FACULTAD DETERMINAR QUE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA IMPUESTA A UN TRABAJADOR FUE DESPROPORCIONADA Y QUE, POR LO TANTO, SE DEBE DEJAR SIN EFECTO LA MISMA; ¿IMPONIENDO UNA MULTA POR ELLO? EXPLIQUE.

Se susfit impoe sanciones conforme al hecho  
vulneso de la normativa Socio-laboral, sin  
embargo, es el empleador quien debe cuestionar  
la imposición de la misma.

| SELLO | FIRMA   |
|-------|---|
|       |  |

**GUÍA DE ENTREVISTA**

TÍTULO:

LA ILEGITIMIDAD DE LA SUNAFIL PARA LA DETERMINACIÓN O GENERACIÓN DE UN DERECHO LABORAL EN EL PERÚ

**INDICACIONES:** El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados a lo expuesto en el título, para lo cual, se le pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales. Se le agradece su colaboración en esta investigación.

Entrevistado: Pilar Katia Huaman Tineo  
Cargo: Responsable del Area de Patrocinio Judicial Gratuito  
Institución: Dirección Regional de Trabajo - Ayacucho

**OBJETIVO GENERAL**

Determinar si posee legitimidad la SUNAFIL para la determinación o generación de un derecho laboral en el Perú

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

ANALIZAR LA FUNCIÓN DE LA SUNAFIL EN EL PERÚ.

**Preguntas:**

1. ¿SEGÚN LA NORMA QUE LO REGULA CUÁL ES LA FUNCIÓN DE LA SUNAFIL? EXPLIQUE

Su función es el de inspeccionar presuntas vulneraciones a los derechos laborales, ya sea de oficio o de parte, asimismo vela por los derechos de los trabajadores y extrabajadores del sector pública.

2. ¿CONSIDERA QUE LA FUNCIÓN DE LA SUNAFIL RESULTA EFICAZ? EXPLIQUE.

Considero que no es lo suficiente, pues al finalizar una inspección únicamente culmina con un Acta de infracción cuya proposición es una multa, y no debe ser así porque cuando el empleador no cumple debe indemnizar al trabajador.

3. ¿LA ACTUACIÓN DE LA AUTORIDAD INSPECTIVA, DEBE ESTAR DIRIGIDA A LA VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LABORALES DE "APLICACIÓN INMEDIATA"? EXPLIQUE.

Claro que debe ser de actuación inmediata, pues ante un despido arbitrario y un accidente de trabajo, los inspectores deben actuar dentro de las 24 horas, así como ante otros disminuidos de índole laboral, pues el trabajador vive del día de trabajo y muchos cuentan con familias, todas las materias son de suma importancia que deben ser atendidas.

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 2

ANALIZAR SI LA SUNAFIL POSEE LEGITIMIDAD PARA LA DETERMINACIÓN O GENERACIÓN DE UN DERECHO LABORAL EN EL PERÚ

#### Preguntas:

4. ¿EN SU EXPERIENCIA, LA SUNAFIL POSEE LEGITIMIDAD PARA LA DETERMINACIÓN O GENERACIÓN DE UN DERECHO LABORAL EN EL PERÚ? EXPLIQUE.

Considero que la SUNAFIL NO tiene legitimidad para la generación de un Dº laboral, porque los derechos laborales se encuentran ya regulados en nuestro ordenamiento jurídico, y algunos son irrenunciables.

5. ¿CONSIDERA QUE EL CONVENIO 81 DE LA OIT?, PERMITE QUE LA NORMA QUE REGULA A LA SUNAFIL DETERMINE O GENERE DERECHOS LABORALES EN EL PERÚ? EXPLIQUE.

Considero que el CONVENIO 81 de la OIT no permite que la SUNAFIL genere derechos laborales, en el presente convenio regula los funciones y facultades de la autoridad inspectiva.

6. ¿CONSIDERA QUE SUPERVISAR Y FISCALIZAR EL CUMPLIMIENTO DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO SOCIOLABORAL Y EL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, IMPLICA OBLIGAR AL CUMPLIMIENTO DE UNA ACCIÓN? EXPLIQUE.

Considero que uno de los objetivos de la SUNAFIL es hacer cumplir una acción laboral, sin embargo el supervisar y fiscalizar al empleador si cumple o no el ordenamiento jurídico laboral, sería una permeación pues si este no cumple para explicar la multa correspondiente lo cual no es suficiente pues los empleadores se las ingenian para no cumplir.

### OBJETIVO ESPECÍFICO 3

ANALIZAR SI ALGUNAS DE LAS ACTUACIONES DE LA SUNAFIL CORRESPONDEN A SER REALIZADAS EXCLUSIVAMENTE POR EL PODER JUDICIAL

#### Preguntas:

7. ¿CONSIDERA QUE CONFORME A LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ, SON PRINCIPIOS DE LA FUNCIÓN JURISDICCIONAL SU UNIDAD Y EXCLUSIVIDAD Y QUE, POR LO TANTO, LA DETERMINACIÓN O GENERACIÓN DE UN DERECHO LABORAL SOLO PUEDE SER EJERCIDA POR EL PODER JUDICIAL? EXPLIQUE.


Si la determinación de aquel derecho laboral vulnerado está regulado por nuestro ordenamiento jurídico, el poder judicial a través de los magistrados, puede ejecutar aquel derecho vulnerado.

8. ¿CONSIDERA QUE LA SUNAFIL TIENE COMPETENCIA PARA DETERMINAR QUE UN CONTRATO DE TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS SE ENCUENTRA DESNATURALIZADO Y QUE, POR CONSIGUIENTE, TODOS LOS TRABAJADORES DEBEN PASAR A LA PLANILLA DE LA EMPRESA PRINCIPAL? EXPLIQUE.

La SUNAFIL claro que tiene competencia para determinar la tercerización y los trabajadores quedan pasen al régimen 728, solicita al trabajador la desnaturalización en caso no cumple el empleador esto podría acudir a la vía judicial para la ejecución.

9. ¿CONSIDERA QUE LA SUNAFIL TIENE COMO FACULTAD DETERMINAR QUE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA IMPUESTA A UN TRABAJADOR FUE DESPROPORCIONADA Y QUE, POR LO TANTO, SE DEBE DEJAR SIN EFECTO LA MISMA; ¿IMPONIENDO UNA MULTA POR ELLO? EXPLIQUE.

NO, La Sunafil no tiene dicha facultad, lo que realizó en cuanto a una sanción disciplinaria es una investigación e inspección mas no la desproporcionalidad.

| SELLO  | FIRMA   |
|--|---|
|  |  |

## GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

LA ILEGITIMIDAD DE LA SUNAFIL PARA LA DETERMINACIÓN O GENERACIÓN DE UN DERECHO LABORAL EN EL PERÚ

**INDICACIONES:** El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados a lo expuesto en el título, para lo cual, se le pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales. Se le agradece su colaboración en esta investigación.

Entrevistado: JIMMY FERNANDO TELLO ORTEGA  
 Cargo: Asistente Legal  
 Institución: Dirección Regional de Trabajo

### OBJETIVO GENERAL

Determinar si posee legitimidad la SUNAFIL para la determinación o generación de un derecho laboral en el Perú

### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

ANALIZAR LA FUNCIÓN DE LA SUNAFIL EN EL PERÚ.

### Preguntas:

1. ¿SEGÚN LA NORMA QUE LO REGULA CUÁL ES LA FUNCIÓN DE LA SUNAFIL? EXPLIQUE

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral tiene la función de garantizar al derecho de los trabajadores promoviendo la formalización y productividad de las empresas.



2. ¿CONSIDERA QUE LA FUNCIÓN DE LA SUNAFIL RESULTA EFICAZ? EXPLIQUE.

Si, yo que mediante la intervención de los fiscalizadores laborales generan el respeto por los derechos de los Trabajadores y la garantía de la formalización laboral.

3. ¿LA ACTUACIÓN DE LA AUTORIDAD INSPECTIVA, DEBE ESTAR DIRIGIDA A LA VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LABORALES DE "APLICACIÓN INMEDIATA"? EXPLIQUE.

Los inspectores laborales dentro de sus funciones de acuerdo a la ley 28806 dan cumplimiento inmediato en salvaguarda de los trabajadores frente a instituciones privadas y públicas, de estricto cumplimiento.

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 2

ANALIZAR SI LA SUNAFIL POSEE LEGITIMIDAD PARA LA DETERMINACIÓN O GENERACIÓN DE UN DERECHO LABORAL EN EL PERÚ

#### Preguntas:

4. ¿EN SU EXPERIENCIA, LA SUNAFIL POSEE LEGITIMIDAD PARA LA DETERMINACIÓN O GENERACIÓN DE UN DERECHO LABORAL EN EL PERÚ? EXPLIQUE.

Si, yo que concurren para determinar la legitimidad de un acto, mediante la fiscalización laboral.

5. ¿CONSIDERA QUE EL CONVENIO 81 DE LA OIT?, PERMITE QUE LA NORMA QUE REGULA A LA SUNAFIL DETERMINE O GENERE DERECHOS LABORALES EN EL PERÚ? EXPLIQUE.

Si, ya de acuerdo a una eficaz inspección laboral que es un elemento fundamental dentro del sistema de administración de trabajo y permite la implementación de políticas laborales.

6. ¿CONSIDERA QUE SUPERVISAR Y FISCALIZAR EL CUMPLIMIENTO DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO SOCIOLABORAL Y EL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, IMPLICA OBLIGAR AL CUMPLIMIENTO DE UNA ACCIÓN? EXPLIQUE.

Si, ya que por incumplimiento de las normas socio laborales, la acción de supervisar y fiscalizar de cumplimiento al ordenamiento jurídico pero garantiza el respeto estricto de las garantías laborales.

### OBJETIVO ESPECÍFICO 3

ANALIZAR SI ALGUNAS DE LAS ACTUACIONES DE LA SUNAFIL CORRESPONDEN A SER REALIZADAS EXCLUSIVAMENTE POR EL PODER JUDICIAL

#### Preguntas:

7. ¿CONSIDERA QUE CONFORME A LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ, SON PRINCIPIOS DE LA FUNCIÓN JURISDICCIONAL SU UNIDAD Y EXCLUSIVIDAD Y QUE, POR LO TANTO, LA DETERMINACIÓN O GENERACIÓN DE UN DERECHO LABORAL SOLO PUEDE SER EJERCIDA POR EL PODER JUDICIAL? EXPLIQUE.


no, también lo puede resolver la Sunafil para poder hacer valer el derecho laboral dentro de su instancia y dentro del marco del procedimiento administrativo y como última instancia el tribunal de fiscalización laboral, luego el poder judicial.

8. ¿CONSIDERA QUE LA SUNAFIL TIENE COMPETENCIA PARA DETERMINAR QUE UN CONTRATO DE TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS SE ENCUENTRA DESNATURALIZADO Y QUE, POR CONSIGUIENTE, TODOS LOS TRABAJADORES DEBEN PASAR A LA PLANILLA DE LA EMPRESA PRINCIPAL? EXPLIQUE.

Si, el protocolo para la fiscalización laboral de tercerización, tiene por objeto contar con un instrumento normativo que establezca la forma para la función inspectiva y la verificación de la normativa en base a ello. La ley 29245 Art. 1 establece el objeto de la tercerización sobre derechos obligaciones y sanciones a las empresas que desnaturalizan el vínculo.

9. ¿CONSIDERA QUE LA SUNAFIL TIENE COMO FACULTAD DETERMINAR QUE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA IMPUESTA A UN TRABAJADOR FUE DESPROPORCIONADA Y QUE, POR LO TANTO, SE DEBE DEJAR SIN EFECTO LA MISMA; ¿IMPONIENDO UNA MULTA POR ELLO? EXPLIQUE.

Si, Siempre en cuando esta dentro de sus facultades para imponer un  
medido disciplinario, de lo contrario al vulnerar los derechos de las  
trabajadoras se deja sin efecto la sanción impuesta por la empresa  
o institucion<sup>es</sup> (despido arbitrario), lo Sunafil tiene la facultad de ~~re~~  
multar a la empresa y hacer que ~~reconsideran~~ se desvirtua.

| SELLO | FIRMA   |
|-------|---|
|       |  |

2. ¿CONSIDERA QUE LA FUNCIÓN DE LA SUNAFIL RESULTA EFICAZ? EXPLIQUE.

Considero que la función de la SUNAFIL es eficaz, ya que a través de las inspecciones que realizan los inspectores de Trabajo, ya sea de oficio o por medio de una denuncia estas se aproximan a las empresas u centros de trabajo a fin de que las mismas cumplan las Normas Nacionales de Seguridad y Salud.

3. ¿LA ACTUACIÓN DE LA AUTORIDAD INSPECTIVA, DEBE ESTAR DIRIGIDA A LA VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LABORALES DE "APLICACIÓN INMEDIATA"? EXPLIQUE.

Las Actuaciones de la autoridad inspectiva deben de realizarse en el plazo que señala la ley, evitando así que las actuaciones puedan dilatarse, ya que el plazo para las actuaciones inspectivas es de 30 días hábiles. Al culminar las actuaciones inspectivas pueden adoptarse medidas, como: órdenes y recomendaciones la adaptación de medidas para promover el cumplimiento de las Normas Nacionales. Requiere al agente inspectivo para que en un plazo determinado adopte medidas en orden al cumplimiento de Normas Sociales.

### OBJETIVO ESPECÍFICO 2

ANALIZAR SI LA SUNAFIL POSEE LEGITIMIDAD PARA LA DETERMINACIÓN O GENERACIÓN DE UN DERECHO LABORAL EN EL PERÚ

#### Preguntas:

4. ¿EN SU EXPERIENCIA, LA SUNAFIL POSEE LEGITIMIDAD PARA LA DETERMINACIÓN O GENERACIÓN DE UN DERECHO LABORAL EN EL PERÚ? EXPLIQUE.

La SUNAFIL es responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico Social Laboral. Además, el de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como el de brindar asistencia técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de Normas.

5. ¿CONSIDERA QUE EL CONVENIO 81 DE LA OIT?, PERMITE QUE LA NORMA QUE REGULA A LA SUNAFIL DETERMINE O GENERE DERECHOS LABORALES EN EL PERÚ? EXPLIQUE.

No. La OIT se encarga de desarrollar y promover el uso de las Normas Internacionales de Trabajo las cuales se convierten en convenciones y recomendaciones. Las mismas que establecen principios básicos y derechos.



6. ¿CONSIDERA QUE SUPERVISAR Y FISCALIZAR EL CUMPLIMIENTO DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO SOCIOLABORAL Y EL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, IMPLICA OBLIGAR AL CUMPLIMIENTO DE UNA ACCIÓN? EXPLIQUE.

De alguna manera ante la supervisión y fiscalización por parte de la Sunafil el inspeccionado toma conocimiento de las posibles infracciones que estaría incurriendo. No obstante, no todas adaptan las medidas o recomendaciones dadas por el inspector de Trabajo, culminando esto con una sanción.

### OBJETIVO ESPECÍFICO 3

ANALIZAR SI ALGUNAS DE LAS ACTUACIONES DE LA SUNAFIL CORRESPONDEN A SER REALIZADAS EXCLUSIVAMENTE POR EL PODER JUDICIAL

#### Preguntas:

7. ¿CONSIDERA QUE CONFORME A LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ, SON PRINCIPIOS DE LA FUNCIÓN JURISDICCIONAL SU UNIDAD Y EXCLUSIVIDAD Y QUE, POR LO TANTO, LA DETERMINACIÓN O GENERACIÓN DE UN DERECHO LABORAL SOLO PUEDE SER EJERCIDA POR EL PODER JUDICIAL? EXPLIQUE.



El encargo de determinar la existencia de una relación laboral y por ende la generación de un derecho laboral es el juez - Poder Judicial quien es el encargado de administrar justicia y conocer los asuntos y causas de su competencia. Ya que la función del poder judicial es asegurar la supremacía de la Constitución.

8. ¿CONSIDERA QUE LA SUNAFIL TIENE COMPETENCIA PARA DETERMINAR QUE UN CONTRATO DE TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS SE ENCUENTRA DESNATURALIZADO Y QUE, POR CONSIGUIENTE, TODOS LOS TRABAJADORES DEBEN PASAR A LA PLANILLA DE LA EMPRESA PRINCIPAL? EXPLIQUE.

No. La Sunafil es el ente encargado de Supervisar y fiscalizar mediante el cual realizan inspecciones frente al incumplimiento de los mismos normativos y en este caso específico, imponen sanciones ante el incumplimiento de la ley de Tercerización - Puesto que la Sunafil se encarga al cumplimiento de ~~los~~ Normas Sociolaborales y Seguridad y Salud en el Trabajo, por ello orienta a los inspectores y trabajadores; fiscaliza y sanciona ante una infracción

9. ¿CONSIDERA QUE LA SUNAFIL TIENE COMO FACULTAD DETERMINAR QUE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA IMPUESTA A UN TRABAJADOR FUE DESPROPORCIONADA Y QUE, POR LO TANTO, SE DEBE DEJAR SIN EFECTO LA MISMA; ¿IMPONIENDO UNA MULTA POR ELLO? EXPLIQUE.

No. La Sunafil tiene como función de Supervisar, el cumplimiento de la Normativa poco laboral, formular y proponer las disposiciones Normativas de su competencia entre otras funciones que señala la ley. Mas No el de determinar si es sanción de Norma desproporcionada al trabajador, para ello

| SELLO   | FIRMA  |
|---|--|
| <p>Lizbeth V. Gutiérrez Arango<br/>ABOGADA<br/>C.A.A. 2095</p>  |  |

## GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

**LA ILEGITIMIDAD DE LA SUNAFIL. PARA LA DETERMINACIÓN O GENERACIÓN DE UN DERECHO LABORAL EN EL PERÚ**

*INDICACIONES: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados a lo expuesto en el título, para lo cual, se le pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales. Se le agradece su colaboración en esta investigación.*

Entrevistado: *Hedeez Huello Rahni*  
Cargo: *Responsable de negociaciones colectivas*  
Institución: *DRTPA - Ayacucho*

### OBJETIVO GENERAL

Determinar si posee legitimidad la SUNAFIL. para la determinación o generación de un derecho laboral en el Perú

### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

**ANALIZAR LA FUNCIÓN DE LA SUNAFIL EN EL PERÚ.**

### Preguntas:

1. ¿SEGÚN LA NORMA QUE LO REGULA CUÁL ES LA FUNCIÓN DE LA SUNAFIL? EXPLIQUE.

*La primera función de la SUNAFIL es la orientación al cumplimiento de los derechos sociolaborales. La segunda función es la fiscalización en materia laboral.*

2. ¿CONSIDERA QUE LA FUNCIÓN DE LA SUNAFIL RESULTA EFICAZ? EXPLIQUE.

*La función de la SUNAFIL es EFICAZ en cuanto que logre hacer respetar los derechos sociolaborales de los trabajadores perjudicados, caso contrario no resultara EFICAZ.*

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3**

**ANALIZAR SI ALGUNAS DE LAS ACTUACIONES DE LA SUNAFIL CORRESPONDEN A SER REALIZADAS EXCLUSIVAMENTE POR EL PODER JUDICIAL**

**Preguntas:**

7. ¿CONSIDERA QUE CONFORME A LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ, SON PRINCIPIOS DE LA FUNCIÓN JURISDICCIONAL SU UNIDAD Y EXCLUSIVIDAD Y QUE, POR LO TANTO, LA DETERMINACIÓN O GENERACIÓN DE UN DERECHO LABORAL SOLO PUEDE SER EJERCIDA POR EL PODER JUDICIAL? EXPLIQUE.

El poder ejecutivo (SUNAFIL) también puede generar derechos, no solo el poder judicial.

8. ¿CONSIDERA QUE LA SUNAFIL TIENE COMPETENCIA PARA DETERMINAR QUE UN CONTRATO DE TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS SE ENCUENTRA DESNATURALIZADO Y QUE, ¿POR CONSIGUIENTE, TODOS LOS TRABAJADORES DEBEN PASAR A LA PLANILLA DE LA EMPRESA PRINCIPAL? EXPLIQUE.

Desnaturalización corresponde a la Uca Judicial.



3. ¿LA ACTUACIÓN DE LA AUTORIDAD INSPECTIVA, DEBE ESTAR DIRIGIDA A LA VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LABORALES DE "APLICACIÓN INMEDIATA"? EXPLIQUE.

Antes de la verificación, es la orientación previa a fin de que los empleadores conozcan la normativa laboral.

### OBJETIVO ESPECÍFICO 2

ANALIZAR SI LA SUNAFIL POSEE LEGITIMIDAD PARA LA DETERMINACIÓN O GENERACIÓN DE UN DERECHO LABORAL EN EL PERÚ

#### Preguntas:

4. ¿EN SU EXPERIENCIA, LA SUNAFIL POSEE LEGITIMIDAD PARA LA DETERMINACIÓN O GENERACIÓN DE UN DERECHO LABORAL EN EL PERÚ? EXPLIQUE.

En cuanto a la fiscalización y levantamiento de Acta (constatación) puede generar derechos laborales.

5. ¿CONSIDERA QUE EL CONVENIO 81 DE LA OIT., PERMITE QUE LA NORMA QUE REGULA A LA SUNAFIL DETERMINE O GENE RE DERECHOS LABORALES EN EL PERÚ? EXPLIQUE.


El convenio 81 no permite generar D<sup>o</sup> laborales, Sin embargo en el cumplimiento de la verificación, se puede generar D<sup>o</sup> laborales

6. ¿CONSIDERA QUE SUPERVISAR Y FISCALIZAR EL CUMPLIMIENTO DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO SOCIOLABORAL Y EL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, IMPLICA OBLIGAR AL CUMPLIMIENTO DE UNA ACCIÓN? EXPLIQUE.

Por supuesto. la verificación, la fiscalización obliga al empleador cumplir con los derechos laborales.

9. ¿CONSIDERA QUE LA SUNAFIL TIENE COMO FACULTAD DETERMINAR QUE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA IMPUESTA A UN TRABAJADOR FUE DESPROPORCIONADA Y QUE, POR LO TANTO, SE DEBE DEJAR SIN EFECTO LA MISMA; ¿IMPONIENDO UNA MULTA POR ELLO? EXPLIQUE.

Los sanción disciplinaria impuesto y frente a la queja o denuncia del trabajador, lo SUNAFIL esto en la obligación de atender dicha denuncia.

| SELO | FIRMA   |
|------|---|
|      |  |

**GUÍA DE ENTREVISTA**

TÍTULO:

**LA ILEGITIMIDAD DE LA SUNAFIL. PARA LA DETERMINACIÓN O GENERACIÓN DE UN DERECHO LABORAL EN EL PERÚ**

*INDICACIONES: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados a lo expuesto en el título, para lo cual, se le pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales. Se le agradece su colaboración en esta investigación.*

Entrevistado:

Cargo:

Institución:

Carlos Quispe Pomaile  
Resp. Educ. USARL. MANUAL DEL EMPLEO (EDURE)  
DRTPE

**OBJETIVO GENERAL**

Determinar si posee legitimidad la SUNAFIL. para la determinación o generación de un derecho laboral en el Perú

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

**ANALIZAR LA FUNCIÓN DE LA SUNAFIL EN EL PERÚ.**

**Preguntas:**

1. ¿SEGÚN LA NORMA QUE LO REGULA CUÁL ES LA FUNCIÓN DE LA SUNAFIL? EXPLIQUE.

Ley 28806. Ley general de inspección del trabajo.

2. ¿CONSIDERA QUE LA FUNCIÓN DE LA SUNAFIL RESULTA EFICAZ? EXPLIQUE.

Sí, la sunafil es responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico laboral.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3**

**ANALIZAR SI ALGUNAS DE LAS ACTUACIONES DE LA SUNAFIL CORRESPONDEN A SER REALIZADAS EXCLUSIVAMENTE POR EL PODER JUDICIAL**

**Preguntas:**

7. ¿CONSIDERA QUE CONFORME A LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ, SON PRINCIPIOS DE LA FUNCIÓN JURISDICCIONAL SU UNIDAD Y EXCLUSIVIDAD Y QUE, POR LO TANTO, LA DETERMINACIÓN O GENERACIÓN DE UN DERECHO LABORAL SOLO PUEDE SER EJERCIDA POR EL PODER JUDICIAL? EXPLIQUE.

Sí

8. ¿CONSIDERA QUE LA SUNAFIL TIENE COMPETENCIA PARA DETERMINAR QUE UN CONTRATO DE TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS SE ENCUENTRA DESNATURALIZADO Y QUE, ¿POR CONSIGUIENTE, TODOS LOS TRABAJADORES DEBEN PASAR A LA PLANILLA DE LA EMPRESA PRINCIPAL? EXPLIQUE.

Sí, ya que todo empleador queda obligado a registrar en planilla a sus trabajadores sin importar el tipo de contrato.

3. ¿LA ACTUACIÓN DE LA AUTORIDAD INSPECTIVA, DEBE ESTAR DIRIGIDA A LA VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LABORALES DE "APLICACIÓN INMEDIATA"? EXPLIQUE.

SÍ, las actuaciones inspectivas son diligencias previas al procedimiento sancionador y se rige en las normas sobre inspección del trabajo.

### OBJETIVO ESPECÍFICO 2

ANALIZAR SI LA SUNAFIL POSEE LEGITIMIDAD PARA LA DETERMINACIÓN O GENERACIÓN DE UN DERECHO LABORAL EN EL PERÚ

#### Preguntas:

4. ¿EN SU EXPERIENCIA, LA SUNAFIL POSEE LEGITIMIDAD PARA LA DETERMINACIÓN O GENERACIÓN DE UN DERECHO LABORAL EN EL PERÚ? EXPLIQUE.

SÍ, se le reconoce una legitimidad para la interposición de las denuncias laborales.

5. ¿CONSIDERA QUE EL CONVENIO 81 DE LA OIT., PERMITE QUE LA NORMA QUE REGULA A LA SUNAFIL DETERMINE O GENE DERECHOS LABORALES EN EL PERÚ? EXPLIQUE.



SÍ, ya que la Sunafil es la autoridad central del sistema de inspección del trabajo.

6. ¿CONSIDERA QUE SUPERVISAR Y FISCALIZAR EL CUMPLIMIENTO DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO SOCIOLABORAL Y EL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, IMPLICA OBLIGAR AL CUMPLIMIENTO DE UNA ACCIÓN? EXPLIQUE.

NO, puesto que la Sunafil actúa cuando se vulnera alguno de los derechos laborales.

9. ¿CONSIDERA QUE LA SUNAFIL TIENE COMO FACULTAD DETERMINAR QUE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA IMPUESTA A UN TRABAJADOR FUE DESPROPORCIONADA Y QUE, POR LO TANTO, SE DEBE DEJAR SIN EFECTO LA MISMA; ¿IMPONIENDO UNA MULTA POR ELLO? EXPLIQUE.

SÍ. La Sunafil tiene la facultad de prevenir los accidentes y daños para la salud relacionados con el trabajo.

| SELLO   | FIRMA   |
|---|---|
|  |  |





## GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

### **LA ILEGITIMIDAD DE LA SUNAFIL. PARA LA DETERMINACIÓN O GENERACIÓN DE UN DERECHO LABORAL EN EL PERÚ**

**INDICACIONES:** El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados a lo expuesto en el título, para lo cual, se le pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales. Se le agradece su colaboración en esta investigación.

Entrevistado: DANIESSA PAOLA TORRES CONGACHI

Cargo: ASIS. Administrativo

Institución: Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

#### OBJETIVO GENERAL

Determinar si posee legitimidad la SUNAFIL. para la determinación o generación de un derecho laboral en el Perú

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

ANALIZAR LA FUNCIÓN DE LA SUNAFIL EN EL PERÚ.

#### Preguntas:

1. ¿SEGÚN LA NORMA QUE LO REGULA CUÁL ES LA FUNCIÓN DE LA SUNAFIL? EXPLIQUE.

Supervisar, fiscalizar, el Ordenamiento Jurídico Laboral y el de Seguridad y Salud en el trabajo.

2. ¿CONSIDERA QUE LA FUNCIÓN DE LA SUNAFIL RESULTA EFICAZ? EXPLIQUE.

Si: Porque mediante esta entidad se está dando cumplimiento a la Normativa como son las sanciones a las empresas que no cuentan con el adecuado implemento socio laboral; Así mismo Preparan



**OBJETIVO ESPECÍFICO 3**

**ANALIZAR SI ALGUNAS DE LAS ACTUACIONES DE LA SUNAFIL CORRESPONDEN A SER REALIZADAS EXCLUSIVAMENTE POR EL PODER JUDICIAL**

**Preguntas:**

7. ¿CONSIDERA QUE CONFORME A LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ, SON PRINCIPIOS DE LA FUNCIÓN JURISDICCIONAL SU UNIDAD Y EXCLUSIVIDAD Y QUE, POR LO TANTO, LA DETERMINACIÓN O GENERACIÓN DE UN DERECHO LABORAL SOLO PUEDE SER EJERCIDA POR EL PODER JUDICIAL? EXPLIQUE.

No, ya que por este principio los juzgados y tribunales integrados son el Poder Judicial y provistos por ende, del ~~un~~ mismo estatus.

8. ¿CONSIDERA QUE LA SUNAFIL TIENE COMPETENCIA PARA DETERMINAR QUE UN CONTRATO DE TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS SE ENCUENTRA DESNATURALIZADO Y QUE, ¿POR CONSIGUIENTE, TODOS LOS TRABAJADORES DEBEN PASAR A LA PLANILLA DE LA EMPRESA PRINCIPAL? EXPLIQUE.

Si, ya que esta dentro de las funciones y

3. ¿LA ACTUACIÓN DE LA AUTORIDAD INSPECTIVA, DEBE ESTAR DIRIGIDA A LA VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LABORALES DE "APLICACIÓN INMEDIATA"? EXPLIQUE.

Si, porque es parte del procedimiento Administrativo sancionador.

### OBJETIVO ESPECÍFICO 2

ANALIZAR SI LA SUNAFIL POSEE LEGITIMIDAD PARA LA DETERMINACIÓN O GENERACIÓN DE UN DERECHO LABORAL EN EL PERÚ

#### Preguntas:

4. ¿EN SU EXPERIENCIA, LA SUNAFIL POSEE LEGITIMIDAD PARA LA DETERMINACIÓN O GENERACIÓN DE UN DERECHO LABORAL EN EL PERÚ? EXPLIQUE.

Si, ya que dentro de sus finalidades esta la de establecer y/o proponer la emisión de normas laborales

5. ¿CONSIDERA QUE EL CONVENIO 81 DE LA OIT., PERMITE QUE LA NORMA QUE REGULA A LA SUNAFIL DETERMINE O GENE DERECHOS LABORALES EN EL PERÚ? EXPLIQUE.

Si, ya que encontramos dentro de sus funciones tenemos la de ser promotor de Derechos laborales.

6. ¿CONSIDERA QUE SUPERVISAR Y FISCALIZAR EL CUMPLIMIENTO DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO SOCIOLABORAL Y EL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, IMPLICA OBLIGAR AL CUMPLIMIENTO DE UNA ACCIÓN? EXPLIQUE.

Si, ya que buscamos el cumplimiento de las normas, leyes, y tratados en consecuencia podemos ver que si existe una obligación para el cumplimiento aunque tendría que ser por el contrario las entidades tendrían que brindarnos la facilidades de capacitación y ser el ciudadano de a pie quien implementa por voluntad propia.

9. ¿CONSIDERA QUE LA SUNAFIL TIENE COMO FACULTAD DETERMINAR QUE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA IMPUESTA A UN TRABAJADOR FUE DESPROPORCIONADA Y QUE, POR LO TANTO, SE DEBE DEJAR SIN EFECTO LA MISMA; ¿IMPONIENDO UNA MULTA POR ELLO? EXPLIQUE.

No, ya que existe un cuadro mediante el cual se observa si las multas fueron muy graves o leves y las multas se encuentran establecidas de acuerdo a las LIT.

| SELLO  | FIRMA  |
|--|--|
| <p>Danessa Paola Torres Congachi<br/>ABOGADA<br/>C.A.A. 2489</p> |  |



GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

**LA ILEGITIMIDAD DE LA SUNAFIL. PARA LA DETERMINACIÓN O GENERACIÓN DE UN DERECHO LABORAL EN EL PERÚ**

**INDICACIONES:** El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados a lo expuesto en el título, para lo cual, se le pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales. Se le agradece su colaboración en esta investigación.

Entrevistado:

Jaime Quintán General

Cargo:

Asist. D. Legal

Institución:

DRTPE

OBJETIVO GENERAL

Determinar si posee legitimidad la SUNAFIL. para la determinación o generación de un derecho laboral en el Perú

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

ANALIZAR LA FUNCIÓN DE LA SUNAFIL EN EL PERÚ.

Preguntas:

1. ¿SEGÚN LA NORMA QUE LO REGULA CUÁL ES LA FUNCIÓN DE LA SUNAFIL? EXPLIQUE.

Fiscalizar y supervisar el cumplimiento de las normas sociolaborales

2. ¿CONSIDERA QUE LA FUNCIÓN DE LA SUNAFIL RESULTA EFICAZ? EXPLIQUE.

No tanto, porque sus funciones y trabajos solo se basan más en ciudades capitales, más no así en las provincias y distritos alejados

3. ¿LA ACTUACIÓN DE LA AUTORIDAD INSPECTIVA, DEBE ESTAR DIRIGIDA A LA VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LABORALES DE "APLICACIÓN INMEDIATA"? EXPLIQUE.

En efecto, la autoridad inspectiva debe verificar in situ y rápido los hechos suscitados, ahora se ve que en muchos casos lo hacen pasado un tiempo, hasta eso cambian las cosas.

### OBJETIVO ESPECÍFICO 2

ANALIZAR SI LA SUNAFIL POSEE LEGITIMIDAD PARA LA DETERMINACIÓN O GENERACIÓN DE UN DERECHO LABORAL EN EL PERÚ

#### Preguntas:

4. ¿EN SU EXPERIENCIA, LA SUNAFIL POSEE LEGITIMIDAD PARA LA DETERMINACIÓN O GENERACIÓN DE UN DERECHO LABORAL EN EL PERÚ? EXPLIQUE.

El derecho laboral que tiene una persona ya está dado de por sí, ahora que la SUNAFIL lo cree o fija a un derecho ya existente esto sale de su naturaleza inspectiva y/o fiscalizadora.

5. ¿CONSIDERA QUE EL CONVENIO 81 DE LA OIT., PERMITE QUE LA NORMA QUE REGULA A LA SUNAFIL DETERMINE O GENERE DERECHOS LABORALES EN EL PERÚ? EXPLIQUE.

Esto es parecido al anterior, entonces no podría la SUNAFIL ampararse en norma internacional para ostentar legitimidad, ya que el derecho laboral siempre existe.

6. ¿CONSIDERA QUE SUPERVISAR Y FISCALIZAR EL CUMPLIMIENTO DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO SOCIOLABORAL Y EL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, IMPLICA OBLIGAR AL CUMPLIMIENTO DE UNA ACCIÓN? EXPLIQUE.

Desde de mi óptica, si considero que en temas de cumplimiento de normativa socio laboral y de seguridad y salud en el Trabajo deben ser obligatorios.



**OBJETIVO ESPECÍFICO 3**

**ANALIZAR SI ALGUNAS DE LAS ACTUACIONES DE LA SUNAFIL CORRESPONDEN A SER REALIZADAS EXCLUSIVAMENTE POR EL PODER JUDICIAL**

**Preguntas:**

7. ¿CONSIDERA QUE CONFORME A LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ, SON PRINCIPIOS DE LA FUNCIÓN JURISDICCIONAL SU UNIDAD Y EXCLUSIVIDAD Y QUE, POR LO TANTO, LA DETERMINACIÓN O GENERACIÓN DE UN DERECHO LABORAL SOLO PUEDE SER EJERCIDA POR EL PODER JUDICIAL? EXPLIQUE.

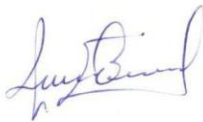
La función jurisdiccional son distintos al sistema de administración de justicia, este último existe en las distintas leyes y estatutos del aparato estatal.

8. ¿CONSIDERA QUE LA SUNAFIL TIENE COMPETENCIA PARA DETERMINAR QUE UN CONTRATO DE TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS SE ENCUENTRA DESNATURALIZADO Y QUE, ¿POR CONSIGUIENTE, TODOS LOS TRABAJADORES DEBEN PASAR A LA PLANILLA DE LA EMPRESA PRINCIPAL? EXPLIQUE.

La sunafil no puede determinar la situación laboral de un trabajador, solo fiscaliza el cumplimiento de las normativas laborales establecidas.

9. ¿CONSIDERA QUE LA SUNAFIL TIENE COMO FACULTAD DETERMINAR QUE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA IMPUESTA A UN TRABAJADOR FUE DESPROPORCIONADA Y QUE, POR LO TANTO, SE DEBE DEJAR SIN EFECTO LA MISMA; ¿IMPONIENDO UNA MULTA POR ELLO? EXPLIQUE.

La determinación de la sanción por inobservancia o incumplimiento de la normativa socio-laboral es con sujeción a ley; ahora una sanción disciplinaria producto de alguna inobservancia de la normativa socio laboral sí se ajusta a derecho, en este caso la SUNAFIL debe hacer cumplir lo que dice la ley de la materia.

| SELLO | FIRMA   |
|-------|---|
|       |  |

## GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

**LA ILEGITIMIDAD DE LA SUNAFIL. PARA LA DETERMINACIÓN O GENERACIÓN DE UN DERECHO LABORAL EN EL PERÚ**

**INDICACIONES:** *El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados a lo expuesto en el título, para lo cual, se le pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales. Se le agradece su colaboración en esta investigación.*

**Entrevistado:** ELVIS QUISPE LAURENTE

**Cargo:** ASISTENTE ADMINISTRATIVO

**Institución:** DRTPE

### OBJETIVO GENERAL

Determinar si posee legitimidad la SUNAFIL. para la determinación o generación de un derecho laboral en el Perú

### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

**ANALIZAR LA FUNCIÓN DE LA SUNAFIL EN EL PERÚ.**

### Preguntas:

1. ¿SEGÚN LA NORMA QUE LO REGULA CUÁL ES LA FUNCIÓN DE LA SUNAFIL? EXPLIQUE

La función principal que tiene esta Superintendencia es la de supervisar y fiscalizar que se cumpla con la normativa sociolaboral, seguridad y salud como se encuentra establecido en la Ley N° 29981.

2. ¿CONSIDERA QUE LA FUNCIÓN DE LA SUNAFIL RESULTA EFICAZ? EXPLIQUE.

Sí, es eficaz, porque por medio de las inspecciones realizadas por el personal encargado como los inspectores de trabajo, quienes hacen las visitas a las empresas supervisando si las empresas cumplen con las normas establecidas.



3. ¿LA ACTUACIÓN DE LA AUTORIDAD INSPECTIVA, DEBE ESTAR DIRIGIDA A LA VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LABORALES DE “APLICACIÓN INMEDIATA”? EXPLIQUE.

Si, porque la autoridad inspectiva debe actuar según las atribuciones con la que cuenta verificando el cumplimiento de las normativas de actuación normativa.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

**ANALIZAR SI LA SUNAFIL POSEE LEGITIMIDAD PARA LA DETERMINACIÓN O GENERACIÓN DE UN DERECHO LABORAL EN EL PERÚ**

#### **Preguntas:**

4. ¿EN SU EXPERIENCIA, LA SUNAFIL POSEE LEGITIMIDAD PARA LA DETERMINACIÓN O GENERACIÓN DE UN DERECHO LABORAL EN EL PERÚ? EXPLIQUE.

No, la SUNAFIL solo tiene la facultad para proponer sobre las normativas en materias de su competencia como también asesorar realizando investigaciones.

5. ¿CONSIDERA QUE EL CONVENIO 81 DE LA OIT., PERMITE QUE LA NORMA QUE REGULA A LA SUNAFIL DETERMINE O GENERE DERECHOS LABORALES EN EL PERÚ? EXPLIQUE.

El mencionado Convenio prevé que los Estados que ratificaron se encargan de la inspección del trabajo en el comercio y la industria.

6. ¿CONSIDERA QUE SUPERVISAR Y FISCALIZAR EL CUMPLIMIENTO DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO SOCIOLABORAL Y EL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, IMPLICA OBLIGAR AL CUMPLIMIENTO DE UNA ACCIÓN? EXPLIQUE.

Considero que la SUNAFIL actúa cuando existe la vulneración de los derechos laborales.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 3**

**ANALIZAR SI ALGUNAS DE LAS ACTUACIONES DE LA SUNAFIL CORRESPONDEN A SER REALIZADAS EXCLUSIVAMENTE POR EL PODER JUDICIAL**

#### **Preguntas:**

7. ¿CONSIDERA QUE CONFORME A LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ, SON PRINCIPIOS DE LA FUNCIÓN JURISDICCIONAL SU UNIDAD Y EXCLUSIVIDAD Y QUE, POR LO TANTO, LA DETERMINACIÓN O GENERACIÓN DE UN DERECHO LABORAL SOLO PUEDE SER EJERCIDA POR EL PODER JUDICIAL? EXPLIQUE.


Si, en cuanto a la determinación de una relación laboral o generación de un derecho laboral es el poder judicial por ser quien administra Justicia.

8. ¿CONSIDERA QUE LA SUNAFIL TIENE COMPETENCIA PARA DETERMINAR QUE UN CONTRATO DE TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS SE ENCUENTRA DESNATURALIZADO Y QUE, POR CONSIGUIENTE, TODOS LOS TRABAJADORES DEBEN PASAR A LA PLANILLA DE LA EMPRESA PRINCIPAL? EXPLIQUE.

La SUNAFIL es aquel ente que se encarga de fiscalizar y supervisar a través de la inspección ante un incumplimiento de las normas sociolaborales imponiendo sanciones.

9. ¿CONSIDERA QUE LA SUNAFIL TIENE COMO FACULTAD DETERMINAR QUE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA IMPUESTA A UN TRABAJADOR FUE DESPROPORCIONADA Y QUE, POR LO TANTO, SE DEBE DEJAR SIN EFECTO LA MISMA; IMPONIENDO UNA MULTA POR ELLO? EXPLIQUE.

La SUNAFIL, no es aquel que determina si se cumple o incumple con la normativa en caso de imponer una sanción disciplinaria.

| SELLO | FIRMA  |
|-------|--|
|       |  |



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, LEÓN REINALTT LUIS ALBERTO, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "LA ILEGITIMIDAD DE LA SUNAFIL PARA LA DETERMINACIÓN O GENERACIÓN DE UN DERECHO LABORAL EN EL PERÚ", cuyo autor es TAYPE ESLAVA LEONOR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 30.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 06 de Enero del 2023

| <b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>  | <b>Firma</b>  |
|---|---|
| LEÓN REINALTT LUIS ALBERTO<br><b>DNI:</b> 18138359<br><b>ORCID:</b> 0000-0002-4814-9512 | Firmado electrónicamente<br>por: LLEONRE el 06-01-<br>2023 20:57:39 |

Código documento Trilce: TRI - 0511837