

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

**DEBIDO PROCEDIMIENTO EN LA FISCALIZACIÓN LABORAL REALIZADA POR
LA SUNAFIL EN LOS ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES DE LA PLAZA**

INTERNACIONAL SAN JOSÉ - JULIACA, 2023

PRESENTADA POR:

JORGE LUIS YUPANQUI CONDORI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

PUNO – PERÚ

2024



Repositorio Institucional ALCIRA by [Universidad Privada San Carlos](https://www.upsc.edu.pe/) is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



6.01%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 10 DEC 2024, 5:21 PM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● IDENTICAL
0.68%

● CHANGED TEXT
5.32%

Report #24115259

JORGE LUIS YUPANQUI CONDORI // DEBIDO PROCEDIMIENTO EN LA FISCALIZACION LABORAL REALIZADA POR LA SUNAFIL EN LOS ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES DE LA PLAZA INTERNACIONAL SAN JOSÉ - JULIACA, 2023 RESUMEN El presente estudio tuvo como objetivo determinar de qué manera se viene realizando el debido procedimiento en la fiscalización laboral por parte de la SUNAFIL en los establecimientos comerciales de la plaza internacional San José de la ciudad de Juliaca, 2023. La muestra se obtuvo mediante el sistema probabilístico donde se aplicó una fórmula para poder determinarla que hacen un total de 38 trabajadores informales que vienen laborando en los establecimiento comerciales que están ubicados en los alrededores de la Plaza San José en la ciudad de Juliaca; el presente estudio se ha basado bajo el enfoque cuantitativo porque los resultados se llegaron a cuantificar, además se ha buscado la expansión de la información que se pueda obtener del contexto doctrinal; se utilizó el tipo de investigación básico, así mismo la investigación obedece a un estudio descriptivo; el diseño de investigación que se ha utilizado es el no experimental; las conclusiones que se presenta en el estudio son las siguientes: Se ha logrado determinar bajo un nivel de correlación de Rho de Spearman cuyo resultado fue del 0,674; que la fiscalización laboral que realiza la SUNAFIL en los establecimientos comerciales de la plaza internacional San José de la ciudad de Juliaca, 2023, se viene realizando vulnerando el

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

DEBIDO PROCEDIMIENTO EN LA FISCALIZACIÓN LABORAL REALIZADA POR
LA SUNAFIL EN LOS ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES DE LA PLAZA
INTERNACIONAL SAN JOSÉ - JULIACA, 2023

PRESENTADA POR:

JORGE LUIS YUPANQUI CONDORI


PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

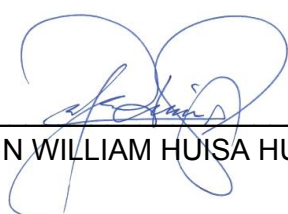
PRESIDENTE

:


Dr. BENITO PEPE CALSINA CALSINA

PRIMER MIEMBRO

:


Mg. MARTIN WILLIAM HUISA HUAHUASONCCO

SEGUNDO MIEMBRO

:


M.Sc. YANINA MILAGROS HUANCA EXCELMES

ASESOR DE TESIS

:


Mg. PERCY GABRIEL MAMANI PUMA

Área: Ciencias Sociales.

Sub área: Derecho

Línea de investigación: Derecho.

Puno, 13 de diciembre del 2024.

DEDICATORIA

Por bendecirnos y protegernos en nuestras vidas a Dios; y a mi familia por su amor y comprensión, por ser soporte y fortaleza en momentos difíciles y por estar siempre presentes en los momentos más felices de mi vida.

AUTOR: JORGE LUIS YUPANQUI CONDORI.

AGRADECIMIENTO

A mi familia por estar siempre como guía en mi camino, por apoyarme en mi vida universitaria.

A mis docentes que me lograron formar durante todos estos años dentro de las aulas universitarias.

A mi asesor de tesis Mgtr. Percy Gabriel Mamani Puma, por haberme recomendado y guiado en el desarrollo de mi tesis.

AUTOR: JORGE LUIS YUPANQUI CONDORI.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTO	2
ÍNDICE GENERAL	3
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE FIGURAS	7
ÍNDICE DE ANEXOS	8
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
INTRODUCCIÓN	11

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.1.1. PROBLEMA GENERAL	14
1.1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	14
1.2. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	15
1.2.2. ANTECEDENTES NACIONALES	16
1.2.3. ANTECEDENTES LOCALES	18
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	19
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	19
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	19

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN	20
2.1.1. La relación jurídico laboral	20

2.1.2. Los elementos del contrato laboral	20
2.1.3. La protección al trabajador dentro de una relación de trabajo	21
2.1.4. El derecho a tener un trabajo digno	21
2.1.5. La inspección laboral dentro del contexto nacional	21
2.1.6. La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral	22
2.1.7. Funciones de la SUNAFIL	22
2.1.8. La inspección laboral dentro del ámbito laboral nacional	22
2.1.9. La inspección del trabajo como parte del ejercicio del Estado bajo el contexto público	23
2.1.10. El debido procedimiento en las inspección de trabajo	23
2.1.11. Las inspecciones laborales en mérito a marco normativo	23
2.1.12. Los que se debe observar en la finalización de las actuaciones inspectivas laborales	24
2.1.13. EL acta de infracción que ha sido levantado en la inspección laboral	24
2.1.14. Las actas de infracción y su contenido mínimo	25
2.1.15. El derecho a ejercer la debida defensa en el procedimiento de inspección laboral	25
2.1.16. La SUNAFIL y su rol como ente promotor de la formalización laboral	26
2.2. MARCO CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACIÓN	26
2.3. MARCO LEGAL DE LA INVESTIGACIÓN	27
2.4. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	27
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL	27
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICA	27
CAPÍTULO III	
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
3.1. ZONA DE ESTUDIO	29
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	29
3.2.1. POBLACIÓN	29

3.2.2. MUESTRA	30
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	30
3.3.1. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	30
3.3.2. INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS	31
3.4. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN	33
3.5. MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	33
3.5.1. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN QUE FUERON UTILIZADOS	33
3.5.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	34
3.6. TIPO DE INVESTIGACIÓN BÁSICA	34
3.7. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	35
3.8. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	36
CAPÍTULO IV	
EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	
4.1. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN PARA LA VARIABLE I Y II.	37
4.2. RESULTADOS SOBRE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL Y ESPECÍFICA.	44
4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS	47
CONCLUSIONES	53
RECOMENDACIONES	55
BIBLIOGRAFÍA	56
ANEXOS	60

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 01: El debido procedimiento en la fiscalización que realiza la SUNAFIL	37
Tabla 02: Acciones que se realizan en la fiscalización laboral.	41
Tabla 03: Prueba de la hipótesis general.	44
Tabla 04: Prueba de la hipótesis específica I	45
Tabla 05: Prueba de la hipótesis específica II	46

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 01: Fijación sobre las metas de cobranza.	38
Figura 02: Acciones que se realizan en la fiscalización laboral.	41

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 01: Matriz de consistencia.	61
Anexo 02: Ficha bibliográfica.	62
Anexo 03: Ficha de análisis de contenido normativo.	68
Anexo 04: Cuestionario aplicado validado por juicio de expertos.	74
Anexo 05: Guía para la validación del instrumento.	75
Anexo 06: Matriz para medir la validez del instrumento.	78
Anexo 07: Imágenes fotográficas que evidencian la aplicación del instrumento.	81

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar de qué manera se viene realizando el debido procedimiento en la fiscalización laboral por parte de la SUNAFIL en los establecimientos comerciales de la plaza internacional San José de la ciudad de Juliaca, 2023. La muestra se obtuvo mediante el sistema probabilístico donde se aplicó una fórmula para poder determinarla que hacen un total de 38 trabajadores informales que vienen laborando en los establecimiento comerciales que están ubicados en los alrededores de la Plaza San José en la ciudad de Juliaca; el presente estudio se ha basado bajo el enfoque cuantitativo porque los resultados se llegaron a cuantificar, además se ha buscado la expansión de la información que se pueda obtener del contexto doctrinal; se utilizó el tipo de investigación básico, así mismo la investigación obedece a un estudio descriptivo; el diseño de investigación que se ha utilizado es el no experimental; las conclusiones que se presenta en el estudio son las siguientes: Se ha logrado determinar bajo un nivel de correlación de Rho de Spearman cuyo resultado fue del 0,674; que la fiscalización laboral que realiza la SUNAFIL en los establecimientos comerciales de la plaza internacional San José de la ciudad de Juliaca, 2023, se viene realizando vulnerando el debido procedimiento por lo tanto es deficiente en la mayoría de los casos. Así como también se ha logrado identificar la manera como se viene realizando la fiscalización laboral por parte de la SUNAFIL en los establecimientos comerciales la cual no se lleva mediante un proceso adecuado y se pierde la eficacia en las fiscalizaciones laborales donde el 92.1% de trabajadores a quienes se llegó a encuestar han referido que el agente fiscalizador no promueve un buen llenado del acta de fiscalización laboral; así mismo se tiene al 92.1% de trabajadores quienes han respondido refiriendo que el agente fiscalizador no levanta de forma adecuada el acta de infracción.

Palabras clave: Empleador, Fiscalización, Informalidad, SUNAFIL, Trabajador.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine how the due procedure is being carried out in labor inspection by SUNAFIL in the commercial establishments of the San José international plaza in the city of Juliaca, 2023. The sample was obtained through the probabilistic system where a formula was applied to determine that they make a total of 38 informal workers who have been working in the commercial establishments that are located around the San José Plaza in the city of Juliaca; The present study has been based on the quantitative approach because the results were quantified, in addition, the expansion of the information that can be obtained from the doctrinal context has been sought; the basic type of research was used, likewise the research obeys a descriptive study; the research design that has been used is non-experimental; the conclusions presented in the study are the following: It has been possible to determine under a Spearman's Rho correlation level whose result was 0.674; that the labor inspection carried out by SUNAFIL in the commercial establishments of the San José international plaza in the city of Juliaca, 2023, is being carried out in violation of due process and is therefore deficient in most cases. It has also been possible to identify the way in which labor inspection is being carried out by SUNAFIL in commercial establishments, which is not carried out through an adequate process and the effectiveness of labor inspections is lost, where 92.1% of workers who were surveyed have reported that the inspection agent does not promote a good completion of the labor inspection report; Likewise, 92.1% of workers have responded that the inspection agent does not properly draw up the infraction report.

Keywords: Employer, Inspection, Informality, SUNAFIL, Worker.

INTRODUCCIÓN

La investigación por intermedio de los resultados encontrados va a permitir brindar alternativas de solución al problema en que vienen incurriendo los agentes fiscalizadores de la SUNAFIL, situación que viene conllevando a que sea considerado como un problema de índole social y como un tema de actualidad, lo que viene afectando el normal desarrollo de las actividades de fiscalización dentro de la empresa y las repercusiones en el desenvolvimiento del trabajador. Así mismo dentro del estudio se brinda diversos conocimientos con el afán de proporcionar contenidos a nivel del derecho laboral para los trabajadores de ambos sexos quienes vienen siendo víctima de explotación laboral por parte de sus empleadores a nivel de las empresas que están alrededor de la plaza San Jose de la ciudad de Juliaca.

La investigación dentro de su contenido aporta diversos conocimientos a nivel teórico en materia laboral, con el objetivo de brindar conceptos relacionados a los derechos laborales que le asisten a las personas en relación a la actividad que van a desarrollar los agentes fiscalizadores de la SUNAFIL durante la fiscalización laboral. Así mismo mediante los resultados que se han llegado a encontrar el estudio pretende tener incidencia en temas relacionados a la fiscalización laboral que vienen desarrollando la SUNAFIL esto con el afán de poder disminuir la explotación laboral de los trabajadores que por lo general son personas jóvenes; bajo criterios e instrumentos legales aplicables a los diversos casos que se vienen presentando en la práctica.

A nivel de la investigación se ha logrado observar la situación actual así como relevante de los trabajadores quienes se encuentran en una situación de vulnerabilidad ante una inminente explotación laboral cuyo hecho se viene incrementando de manera alarmante dentro de contexto laboral llegando a constituir en un problema de índole social; perjudicando a los propios trabajadores así como también su entorno familiar.

Por lo tanto la presente investigación está estructurada en base a 4 capítulos que dan a conocer cada uno de los tópicos considerados en la tesis, en consecuencia se tiene lo siguiente: En el capítulo uno, se expone el problema considerado, luego se pasa a

exponer los objetivos trazados en la investigación, para luego establecer los antecedentes de la investigación; en el capítulo dos se desarrolla el marco teórico referencial para la investigación, así como el marco conceptual y se muestran las hipótesis consideradas; en el capítulo tres se desarrolla toda la parte metodológica aplicada en la investigación; en el capítulo cuatro se muestran los resultados que se han obtenido producto de la investigación, seguidamente de las conclusiones a las cuales se arribó en la investigación, junto con las recomendaciones, la bibliografía y los anexos han sido considerados.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Dentro del ámbito laboral se presenta a nivel de la historia un suceso que definitivamente a logrado marcar un hito en el desarrollo de la actividad laboral en el mundo cuál es la revolución industrial, donde se dio lugar a la producción en masa de bienes, trayendo consigo la explotación de los trabajadores por parte de sus empleadores, llevando al aumento de diversos accidentes de trabajo esto como consecuencia de condiciones laborales dentro de ello destaca la falta seguridad en el trabajo, así como la falta de la preservación en la higiene en favor de los trabajadores; hecho que ha llevado a que los trabajadores tengan a bien reaccionar con el propósito de que el Estado mediante sus instituciones y mecanismos legales puedan intervenir a estas empresas con el afán de poder reivindicar lo derechos de los trabajadores, a sabiendas de la existencia de diferencias marcadas entre el trabajador y el empleador.

Dentro del contexto nacional, bajo un criterio de orden constitucional, se advierte que el estado peruano presenta un modelo bajo el sistema social de derecho donde promueve el respeto irrestricto de los derechos sociales así como laborales, donde es claro que el estado peruano viene brindando la debida protección al ámbito laboral, esto en razón a lo que se encuentra regulado en el artículo 43 de la norma constitucional.

El Perú, bajo el contexto laboral tiene la obligación de reconocer y cumplir las diferentes obligaciones que vienen derivando de los tratados así como acuerdos supranacionales tales como el Convenio Nro. 81 de la OIT, que ha sido ratificado por el Perú con la

Resolución Legislativa Nro. 13284, donde se le obliga que se tenga a bien contar con el sistema de inspección del trabajo esto con el propósito de brindar protección a los derechos que le asisten a los trabajadores. (Cornejo, 2008)

Es así que dentro del marco legal se encuentra regulado todo lo relacionado sobre las inspecciones del trabajo en el Perú mediante la Ley Nro. 28806 y su reglamento, que fue aprobado por el Decreto Supremo Nro. 019-2006-TR y sus diversas modificatorias que se hayan podido suscitar; así mismo cabe indicar que mediante la Ley Nro. 29981 se logró crear la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, esto como organismo técnico especializado, para poder desarrollar las inspecciones de trabajo, institución pública del estado que está adscrita al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; quien tiene la obligación de velar por el cumplimiento de las normas laborales nivel de los empleadores que se encuentran en el ámbito de su competencia.

Pero debemos de considerar que a nivel del procedimiento de inspección laboral, los inspectores al momento de redactar el acta correspondiente sobre las personas jurídicas que fueron sujetos a inspección, vienen incurriendo en actos donde ponen en riesgo la etapa de investigación que se viene realizando producto de la vulneración de derechos laborales, donde llegan a considerar situaciones erradas en el acta de inspección; así mismo estos inspectores no logran atender los argumentos y medios de prueba que vienen aportando las entidades inspeccionadas esto sin que se deje la constancia debida vulnerando así los derechos laborales de los trabajadores que demandaron la realización de una inspección.

Ante esta problemática nacen las siguientes interrogantes:

1.1.1. PROBLEMA GENERAL

- ¿De qué manera se viene realizando el debido procedimiento en la fiscalización laboral por parte de la SUNAFIL en los establecimientos comerciales de la plaza internacional San José de la ciudad de Juliaca, 2023?

1.1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿De qué forma se viene aplicando el debido procedimiento en las fiscalizaciones

laborales en los establecimientos comerciales de la plaza internacional San José de la ciudad de Juliaca, 2023?.

- ¿De qué manera se viene realizando la fiscalización laboral por parte de la SUNAFIL en los establecimientos comerciales de la plaza internacional San José de la ciudad de Juliaca, 2023?.

1.2. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Fernández (2014), ha logrado desarrollar su estudio sobre la actas de la inspección de trabajo y seguridad social, donde el autor pudo determinar que la naturaleza jurídica que está relacionada a las actas de inspección de trabajo y seguridad social, es en mérito a que se van a constituir en un medio probatorio donde van a sustentar la debida sanción dentro del procedimiento administrativo, en ese sentido la naturaleza jurídica de las actas se viene manifestando bajo un doble criterio, de un lado se presenta como un acto administrativo que dará origen a un procedimiento administrativo sancionador; por otro lado se presenta bajo un instrumento de orden público donde se presume la verdad en su contenido en relación a los hechos y circunstancias descritas en razón a los acontecimientos con relevancia jurídica durante el acto administrativo.

Remersaro (2019), ha desarrollado su estudio sobre la protección penal sobre el delito de riesgo laboral en el derecho penal español y uruguayo. A nivel del estudio pudo determinarse que en el país de España se tiene una larga data en razón a la experiencia y perfeccionamiento de la legislación penal sobre el riesgo laboral siendo así, en este país no se logro disminuir el nivel de accidentes de trabajo en las empresas en lo que va del año 2019, siendo así el autor observó también que el país español viene ocupando el tercer puesto en lo que refiere a los accidentes graves de trabajo en Europa. Dentro de este criterio se debe entender que la vulneración del bien jurídico relacionado a la vida viene siendo merecedor de un castigo y resarcimiento para la víctima que debe ser sancionado jurídicamente. Por otro lado, en la investigación se logró determinar que urge que a nivel del país uruguayo tome como ejemplo el hecho de poder implementar tipos

penales relacionados al aspecto doloso y culposo a fin de endurecer las penas como una política de prevención que donde se permita evitar la materialización del riesgo en los accidentes de trabajo.

Maldonado (2020), pudo desarrollar su estudio sobre la vulneración del derecho al trabajo por parte de la normativa laboral vigente y el daño que causa al trabajador. Donde se logro determinar que uno de los derechos elementales de la persona es de poder tener un acceso a un trabajo formal donde se le permita la percepción de beneficios laborales que beneficie directamente al trabajador y a su entorno familiar, situación que debe conducir a que las personas tengan a bien ser participes de un ambiente laboral digno, por otro lado el autor pudo determinar que las autoridades competentes tiene la obligación de prestar la asistencia debida cuando se tenga acciones de vulneración y discriminación de los derechos laborales que puedan estar perjudicando a los trabajadores.

1.2.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Meza (2017), pudo realizar su trabajo sobre el derecho a la defensa como garantía en las actuaciones de la inspección laboral del trabajo en el Perú, dentro del estudio el autor ha logrado identificar las diversas medidas que se vienen dando a nivel de las actuaciones inspectivas y las facultades que tiene los inspectores de trabajo las cuales vienen vulnerando el derecho a la defensa del empleador; en ese sentido el autor pudo también observar que la aplicación del derecho de defensa y del debido proceso conlleva a tener en consideración la presunción de inocencia del empleador que viene siendo fiscalizado, y esta presunción debe tomarse en cuenta durante todo el desarrollo que dure la fiscalización hasta que no se demuestre lo contrario de forma objetiva.

Valencia (2019), ha realizado su estudio sobre la ausencia de garantías en perjuicio de los derechos de los administrados fiscalizados: donde logró proponer una mejora en la aplicación del principio de proporcionalidad en los procedimientos administrativos sancionadores que son llevados por la SUNAFIL, a nivel del estudio el autor ha logrado observar que el principio de proporcionalidad que viene siendo tomado en cuenta dentro

del ejercicio de la potestad sancionadora de SUNAFIL, tiende a garantizar el debido reconocimiento y protección a los derechos de las personas administradas que vienen siendo fiscalizadas dentro de ellas están los trabajadores y empleadores, donde se tiene por sumo cuidado a que no se tenga la afectación de los intereses de estos sujetos procesales, dentro del análisis se ha logrado advertir también que no se viene aplicando el principio de proporcionalidad por parte de SUNAFIL en las inspecciones de trabajo lo que viene ocasionando un peligro de afectación a los derechos para los sujetos que vienen siendo inspeccionados.

Muguerza (2020), ha realizado su estudio sobre la conexión del sistema de inspección laboral con la fiscalización de la obediencia a las leyes laborales y de SST, dentro del estudio el autor pudo determinar que no se tiene una buena cantidad de agentes supervisores inspectores de trabajo a nivel de la región Tacna, situación que viene conllevando a la existencia de una problemática dentro de la fiscalización laboral ya que no se cuenta con el personal suficiente y debidamente capacitado en relación al derecho laboral, hecho que permita desarrollar un trabajo adecuado que permita la satisfacción plena de la clase trabajadora.

Ferrer (2014), pudo realizar su estudio sobre la aplicación de las herramientas de gestión pública para determinar que la SUNAFIL a nivel de la región de la Libertad tenga resultados bajos, hecho que viene provocando a que no se dé cumplimiento a las políticas de satisfacción por parte de la población a fin de poder tener un estado de bienestar adecuado. En ese sentido el autor propone que se llegue a aumentar el presupuesto a nivel del sistema de fiscalización, todo ello para poder incrementar el número de inspectores laborales quienes deben de trabajar de forma articulada entre el poder ejecutivo y el gobierno regional a fin de poder mejorar los resultados a nivel de la fiscalización laboral. Así mismo el autor pudo recomendar al Intendente Regional de SUNAFIL de la Región de la Libertad, en poder brindar mayor capacitación en materia legal laboral y de SST, a los nuevos inspectores que se llegue a contratar a fin de que el procedimiento que puedan realizar pueda satisfacer las expectativas de la población.

Casquina (2019), pudo analizar a nivel de su estudio como se viene dando el incumplimiento de los empleadores del respeto a la dignidad y derechos de la fuerza laboral humana como efecto de la ineficacia de la SUNAFIL, esto como consecuencia de la insuficiente cantidad de inspectores que viene operando, por otro lado llegó a determinar que se viene dando una política económica baja en relación a poder invertir en temas de fiscalización laboral, en ese sentido se pudo observar que la región Moquegua solo cuenta con cuatro auxiliares inspectores, dos supervisores inspectores, un Inspector y nueve auxiliares inspectores, hecho que se ha constituido en una falencia realmente sería lo que causa insatisfacción en las diversas fiscalizaciones que SUNAFIL viene realizando a las diferentes empresas dentro de esta Región.

Vilca (2021), pudo desarrollar su estudio sobre la importancia de implementar los lineamientos de la OCDE a nivel de las políticas en la mejora sobre obediencia y aplicación de la norma en relación a la inspección laboral, en ese sentido el autor propone que se debe de darse un agregado necesario para generar la eficacia para el cumplimiento de lo que viene siendo establecido a nivel de la norma bajo un enfoque de riesgo, proporcionalidad y regulación. Por otro lado, el autor pudo hacer un diagnóstico donde urge realizar cambios a nivel normativo que están relacionados a la inspección laboral pero que tengan a bien estar orientados a brindar la debida eficacia en estos procedimientos.

1.2.3. ANTECEDENTES LOCALES

Larico (2024), ha logrado desarrollar su estudio sobre el análisis jurídico de la contravención del derecho del trabajo y desnaturalización de los contratos por locación de servicios en el régimen laboral privado - Juliaca, durante el año 2023; dentro del estudio el autor pudo lograr analizar que la desnaturalización de los contratos de locación de servicios vienen vulnerando los derechos de los trabajadores lo que da lugar a la producción de un riesgo externo en la conducta del empleador a nivel de la relación laboral, cabe advertir ante esta situación el empleador va lograr utilizar violencia y la violación de cada uno de los derechos del trabajador bajo un contexto dinámico propias

de las condiciones de trabajo; en ese sentido la autoridad de trabajo debería de promover el uso de mecanismos más eficaces para poder fiscalizar el uso desmedido de los contratos de naturaleza civil, ya que los empleadores lo único que buscan es de poder incumplir responsabilidades laborales.

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

- Determinar de qué manera se viene realizando el debido procedimiento en la fiscalización laboral por parte de la SUNAFIL en los establecimientos comerciales de la plaza internacional San José de la ciudad de Juliaca, 2023.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar de qué forma se viene aplicando el debido procedimiento en las fiscalizaciones laborales en los establecimientos comerciales de la plaza internacional San José de la ciudad de Juliaca, 2023.
- Identificar de qué manera se viene realizando la fiscalización laboral por parte de la SUNAFIL en los establecimientos comerciales de la plaza internacional San José de la ciudad de Juliaca, 2023.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. La relación jurídico laboral

La relación laboral entre el empleador y el trabajador se va a materializar mediante un contrato de trabajo, situación que dará lugar al nacimiento de deberes y obligaciones recíprocas por la actividad física o intelectual que desarrolle el trabajador en beneficio exclusivo de su empleador, a cambio de una remuneración, esto con el propósito de que pueda a bien satisfacer sus necesidades elementales tanto a nivel personal así como a nivel de su entorno familiar, esta relación laboral viene siendo sometida al marco normativo laboral, en ese sentido la actividad laboral en estos tiempos se ha constituido en la actividad fundamentalmente socio económica elemental para el desarrollo de la sociedad. (Chamocho y Vásquez, 2014).

2.1.2. Los elementos del contrato laboral

Todo tipo de contrato laboral debe de copular los siguientes elementos denominados esenciales:

- a. La prestación personal de los servicios por parte del trabajador y que debe ser exclusiva para beneficio del empleador.
- b. El pago de una remuneración justa y equitativa que vaya acorde con el trabajo realizado.
- c. La subordinación frente al empleador; este es el elemento característico de una relación laboral y que determina el elemento diferenciador del contrato de trabajo en relación a un contrato de locación de servicios o también llamado contrato civil.

(Esparta, 2018)

2.1.3. La protección al trabajador dentro de una relación de trabajo

Debemos considerar que a nivel de las relaciones de trabajo se van a definir los derechos así como las obligaciones que nacen de forma recíproca entre el trabajador y el empleador de forma exclusiva y de fiel cumplimiento. (OIT, 2005)

En ese sentido, toda relación de trabajo hace que una de las partes pueda estar investida de un poder frente a la otra, en este caso quien ostenta poder es el empleador; donde el trabajador viene hacer la parte más débil y vulnerable ante situaciones de subordinación laboral, hecho que le es merecedor de una mayor protección a nivel del contexto normativo por parte del Estado, esto con el afán de poder reducir las diferencias naturales que se tiene entre el empleador y el trabajador. (Lora, 2010).

2.1.4. El derecho a tener un trabajo digno

Dentro de este contexto es conveniente citar a Agreda (2004), quien postula que el derecho al trabajo que tienen las personas debe ser bajo el ámbito de un trabajo digno y que dé respuesta a los diversos cambios que se vienen dando a nivel económico y social. Todo ello con el afán de poder generar una debida protección para la población considerada como vulnerable. No podemos negar que los países donde se tiene un mayor desarrollo económico, técnico y productivo, tienen como resultado la generación de mayores y mejores puestos de trabajo, pero nuestra realidad dentro del contexto laboral en el Perú, es totalmente diferente, por cuanto existen pocas empresas que ofertan puestos laborales con características formales bajo preceptos de respeto a los derechos laborales de sus trabajadores, pero en la mayoría de casos se tiene puestos de trabajo informales.

2.1.5. La inspección laboral dentro del contexto nacional

La inspección laboral conlleva a que se desarrolle una labor elemental que permita asegurar el cumplimiento de la normativa laboral vigente a nivel nacional. Dentro de los sistemas de fiscalización se toman aspectos relacionados a los derechos y obligaciones de los empleadores frente a sus trabajadores las cuales tienen relación con la seguridad

ocupacional y la responsabilidad laboral de generar un ambiente de respeto a la dignidad del trabajador. (Saco y Campos, 2013).

2.1.6. La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

Esta entidad fue creada mediante Ley Nro. 29981, y viene hacer el órgano técnico dependiente del Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, su objetivo fundamental es supervisar y fiscalizar el cumplimiento de la base normativa en materia laboral por parte de los empleadores en beneficio de sus trabajadores bajo el contexto sociolaboral; así mismo tiene la capacidad de poder brindar asesoría técnica ante la vulneración de los derechos laborales del trabajador bajo el contexto de la actividad privada. (Jiménez, 2012)

2.1.7. Funciones de la SUNAFIL

Son las siguientes:

- Una de sus funciones es la de promover la supervisión del cumplimiento de las normas sociolaborales así como las condiciones que son establecidas en un contrato de trabajo, bajo el ejercicio del poder fiscalización en el ámbito de su competencia por mandato de la ley.
- Tiene el deber de sancionar el incumplimiento de las normas sociolaborales en el uso de sus atribuciones.
- Desarrolla actuaciones inspectivas de fiscalización, orientación y asistencia técnica esto con la finalidad de prevenir la vulneración de derecho laborales de parte del empleador en contra del trabajador. (SUNAFIL, 2020)

2.1.8. La inspección laboral dentro del ámbito laboral nacional

La Ley General de Inspecciones de Trabajo, tiene como objetivo fundamental de poder vigilar y exigir que se cumplan todos los extremos del marco normativo relacionado a aspectos sociolaborales. Esta labor que realiza es de poder fiscalizar aspectos relacionados en materia laboral, donde se constate la evasión de parte de los empleadores en el hecho de otorgar los beneficios laborales a sus trabajadores de acuerdo a ley, así mismo verificar situaciones fraudulentas con el afán de burlar la

normatividad laboral que va en contra de los intereses del trabajador; por último estas acciones permiten verificar si el empleador viene cumplido con los depósitos de forma adecuada con las remuneraciones en favor de los trabajadores. (Saco y Campos, 2013).

2.1.9. La inspección del trabajo como parte del ejercicio del Estado bajo el contexto público

Para Toyama y Rodríguez (2014), este aspecto tiene como objetivo elemental el hecho de poder generar diversas condiciones que permitan asegurar el bienestar de los trabajadores dentro de la empresa y que sus derechos no sean vulnerados, por otro lado el Estado tiene la obligación de generar normas que permitan mejorar las relaciones laborales.

2.1.10. El debido procedimiento en las inspección de trabajo

Atendiendo a lo que viene siendo regulado en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, que fue aprobado por el Decreto Supremo Nro. 019-2006-TR, se ha logrado considerar dos actuaciones inspectivas en materia laboral las cuales son:

- a. Las actuaciones inspectivas de investigación laboral.
- b. Las actuaciones inspectivas de consulta en materia laboral.

Las actuaciones inspectivas de investigación laboral son aquellas acciones legales que se realizan de manera previa al inicio de un procedimiento sancionador dentro del contexto laboral, cuyas actuaciones se llevan de oficio, asimismo se debe de tener en consideración lo siguiente:

- Se tiene que tener la orden de la autoridad central del sistema de inspección del trabajo.
- El pedido debe ser razonado.
- Se tenga la existencia de una denuncia.
- Se proceda de manera interna con el sistema de inspección del trabajo. (Ley general de Inspección laboral)

2.1.11. Las inspecciones laborales en mérito a marco normativo

Estas inspecciones se tienen que desarrollar en mérito a los regulado en la Directiva Nro.

001-2020-SUNAFIL/INII - Directiva sobre el Ejercicio de la Función Inspectiva, que ha sido aprobada mediante la Resolución de Superintendencia Nro. 031-2020-SUNAFIL, donde se ha llegado a regular lo siguiente:

- Se logra requerir la información mediante los sistemas de comunicación electrónica.
- Se procede a la visita inspectiva a la empresa.
- Se requiere a que comparezca a la persona que viene siendo inspeccionada mediante el inspector que viene actuando, a fin de que realice precisiones sobre la denuncia incoada. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2018)

2.1.12. Los que se debe observar en la finalización de las actuaciones inspectivas laborales

- Cuando se haya suscitado la comisión de infracciones, se procede a emitir el informe de actuaciones que se han realizado en la inspección laboral, con este documento se da por finalizado la etapa de fiscalización, en consecuencia se va a proceder con el archivo del expediente.
- Cuando se haya advertido la comisión de infracciones, se procede a dictar las medidas de advertencia, requerimiento, cierre temporal de un determinado departamento de la empresa lo que provocará la paralización de actividades de la empresa hasta que culmine el proceso de fiscalización.
- Cuando haya pasado el plazo otorgado para que la empresa esté sujeto a inspección para que pueda levantar las infracciones sin que se hayan subsanado, se procede a la emisión del acta de infracción lo que da lugar a la culminación de la etapa de fiscalización. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019)

2.1.13. EL acta de infracción que ha sido levantado en la inspección laboral

Atendiendo a lo regulado por el marco normativo vigente se tiene que el acta de fiscalización viene hacer aquel acto donde se ha logrado registrar así como se ha dejado constancia sobre cada uno de los hechos que fueron verificados dentro de la inspección laboral; en ese sentido estas actas de Infracción las cuales nacen como consecuencia de que la empresa haya vulnerado los derechos de los trabajadores van a dejar constancia

sobre los sucesos acontecidos y constatados por los inspectores actuantes, la cual será utilizada como prueba plena ante una situación judicial. (Fernández, 2014)

2.1.14. Las actas de infracción y su contenido mínimo

Las actas de infracción deben contener lo siguiente:

- a. Se procede a identificar a la persona responsable o representante legal de la empresa donde se debe consignar sus datos personales; si se presenta supuestos obstrucción a la labor inspectiva se deberá dejar constancia de la misma.
- b. Poner de manifiesto sobre la autoridad competente quien está imponiendo la sanción asimismo detallar su competencia sobre el asunto.
- c. Se tiene que considerar cada uno de los medios de investigación que fueron usados al momento de realizar la constatación de cada uno de los hechos esto con el propósito de fundamentar el acta.
- d. Los hechos acontecidos y comprobados.
- e. La infracción en la cual se va a subsumir cada uno de los hechos constatados según el marco legal.
- f. Se debe consignar la sanción a imponerse pero debidamente fundamentado.
- g. Se tiene que detallar la responsabilidad que se imputa a las personas que resultaron ser responsables bajo un contexto fáctico y normativo.
- h. La identificación del inspector interviniente.
- i. Fecha del acta donde adicionalmente debe consignarse la notificación realizada a las partes del procedimiento. (Fernández, 2014)

2.1.15. El derecho a ejercer la debida defensa en el procedimiento de inspección laboral

En razón a lo regulado en el artículo 10 de la LGIT, las diversas actuaciones inspectivas deben de ser comprendidas como aquellas diligencias previas al procedimiento sancionador que pueda darse en materia laboral, en ese sentido los mecanismos de defensa que pueda darse deben ser llevados en mérito a los regulado en las disposiciones para el procedimiento administrativo general, la cual está contenida en la

Ley Nro. 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, a excepción de que se tenga una situación expresa contraria y se rija por alguna norma en especial. (Macias, 2008)

2.1.16. La SUNAFIL y su rol como ente promotor de la formalización laboral

Dentro de este criterio debemos tomar en cuenta lo regulado en la norma supranacional en ese sentido la SUNAFIL dentro de su contexto de ser un ente fiscalizador lo realiza en mérito a que pueda promover la reducción de la informalidad laboral, así mismo promueve el empleo formal en razón a un crecimiento económico y por ende se reduzca el índice de desocupación laboral; por lo tanto la SUNAFIL genera diversas estrategias de fiscalización e inspección laboral el cual le permita detectar los abusos que viene cometiendo las empresas en calidad de empleadores en contra de los trabajadores. (OIT, 2016)

2.2. MARCO CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACIÓN

a. Inspector auxiliar

Viene a ser el servidor público quien está encargado de promover los informes sobre las actuaciones de carácter inspectivo donde exista una acta de infracción en materia laboral. (Viollaz, 2016)

b. Inspector del trabajo

Es la persona debidamente acreditada para poder desarrollar las diversas actuaciones de carácter inspectivo que haya podido ser denunciado por un trabajador en contra de su empleador. (Belapatiño et al., 2017)

c. Subintendente

Es la persona quien va a proceder a calificar la denuncia hecha por el trabajador y quien a su vez procederá a generar la orden de inspección, por ende asignará el inspector quien tendrá a su cargo el hecho de poder realizar los actos inspectivos en mérito a su especialidad. (SUNAFIL, 2020)

d. Supervisor

El la persona quien va a dirigir a los inspectores así mismo procede a recepcionar los

expediente, los revisa y las verifica durante todo el proceso de inspección que viene ejecutando el inspector del Trabajo. (SUNAFIL, 2020)

2.3. MARCO LEGAL DE LA INVESTIGACIÓN

- Convenio Nro. 81, cuál es el convenio sobre la inspección del trabajo

Donde describe el proceso de mantener un sistema de inspección de trabajo a fin de que se cumpla con el cumplimiento de las normas que están relacionadas a las relaciones laborales en aras de proteger los derechos de los trabajadores.

- Ley Nro. 28806 - Ley general de inspección del trabajo

Marco normativo que permite hacer cumplir las normas relacionadas a la seguridad y salud en el trabajo.

- Directiva Nro. 001-2020 SUNAFIL/INII - Directiva sobre el ejercicio de la función inspectiva

Donde da las diferentes prerrogativas a la SUNAFIL a fin de proceder con la ejecución de las inspección de trabajo con la finalidad de ejercer su función sancionadora.

- Ley Nro. 29981 - 2013, crea a la SUNAFIL

Organismo quien desarrolla las inspecciones técnicas a las empresas en aras de velar por los intereses de los trabajadores.

2.4. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

- En la fiscalización laboral que realiza la SUNAFIL en los establecimientos comerciales de la plaza internacional San José de la ciudad de Juliaca, 2023, se viene realizando vulnerando el debido procedimiento en consecuencia es deficiente en la mayoría de los casos.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICA

- En la mayoría de las fiscalizaciones laborales en los establecimientos comerciales de la plaza internacional San José de la ciudad de Juliaca durante el año 2023, se ha venido aplicando el debido procedimiento de forma deficiente.

- En la fiscalización laboral por parte de la SUNAFIL en los establecimientos comerciales de la plaza internacional San José de la ciudad de Juliaca durante el año 2023 en la mayoría de los casos es deficiente y no garantiza una defensa adecuada para los derechos de los trabajadores.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ZONA DE ESTUDIO

El presente estudio se desarrolló en la ciudad de Juliaca, esta ciudad es conocida como el eje comercial del Perú, viene hacer la primera ciudad más poblada del departamento de Puno, con una población que asciende a los 130 672 habitantes. Esta ciudad está ubicada a los 3425 metros sobre el nivel del mar, así mismo se ha considerado como la zona de estudio porque alrededor de la plaza San José existen empresas donde se expenden electrodomésticos, equipo de cómputo, entre otros artículos donde se tiene a personas laborando sin que tengan un contrato forma de trabajo vulnerando así sus derechos laborales, situación que se viene agravando porque la SUNAFIL no viene realizando una correcta fiscalización.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

En relación a la población podemos referir a Maleja Duque (2014), donde nos dice que la población viene hace “... *El conjunto total de personas, objetos o unidades que poseen algunas características comunes, observables en un lugar y en un momento determinado*”.

La población para la investigación estuvo conformada por 80 personas mayores de edad de ambos sexos quienes prestan sus servicios dentro de los establecimientos comerciales de la plaza internacional San José, en diferentes condiciones a quienes se les viene vulnerando sus derechos laborales haciéndolos trabajar bajo situaciones informales.

3.2.2. MUESTRA

- **La unidad de análisis**

Dentro de la unidad de análisis para el estudio fueron los trabajadores que vienen laborando en las empresas (tiendas comerciales) que están alrededor de la plaza San Jose a fin de poder determinar cómo se vienen dando la fiscalización laboral por parte de la SUNAFIL a fin de evitar de que se sigan vulnerando sus derechos.

- **Tamaño de la muestra de estudio**

Tamaño de la muestra de estudio

Con el objeto de hallar una muestra representativa, en la actual investigación se llego a utilizar un muestreo probabilístico; lo que significa que se utilizó la fórmula del tamaño de muestra aleatorio simple; en consecuencia, el tamaño de la muestra es:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{NE^2 + Z^2 pq}$$

n= Es el tamaño de la muestra.

Z= Es el nivel de confianza 95%

p= Variabilidad Positiva. 50%

q= Variabilidad negativa 50%

N=Tamaño de la población 80

E= error 5%

$$n = \frac{(0.95)^2(0.50)(0.50)(80)}{(80)(0.05)} = 38$$

La muestra aleatoria consistió en 38 personas mayores de edad de ambos sexos quienes vienen prestando sus servicios dentro de los establecimientos comerciales que se encuentran alrededor de la plaza internacional San José, en diferentes condiciones.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Por técnica debemos considerar que consiste en observar atentamente el hecho para poder tomar la información y luego registrarla para su posterior análisis. (Contrera, 2015).

Las técnicas que se han utilizado en la presente investigación fueron las siguientes:

- **Técnica de la observación**

Por esta técnica debemos considerar que su función es la de recoger de forma inmediata la información, que implica la actividad de codificación.

- **La técnica de la encuesta**

Esta técnica ha permitido obtener y elaborar información de forma rápida y eficiente, el cual ayuda en la recopilación de la información de la población que es el objeto de estudio, esta técnica se elabora en base a las variables e indicadores de estudio, por excelencia su instrumento viene hacer el cuestionario.

3.3.2. INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Se han utilizado en la presente investigación los siguientes instrumentos:

- **La ficha de observación**

Esta ficha se ha utilizado para poder interactuar con la información que se ha podido sobre doctrina y el marco normativo relacionada al debido procedimiento en la fiscalización laboral realizada por la SUNAFIL en los establecimientos comerciales de la plaza internacional San José.

- **El cuestionario**

Este instrumento de investigación se ha utilizado, de un modo preferente, en el desarrollo de una investigación lo cual se utiliza dentro del campo de las ciencias sociales, para poder conseguir información las mismas que serán registradas. (Vásquez, 2016)

Dentro del cuestionario se han presentado preguntas estructuradas que han permitido al investigador acceder de primera mano a la información sobre el debido procedimiento en la fiscalización laboral realizada por la SUNAFIL en los establecimientos comerciales de la plaza internacional San José. Dentro del presente estudio el instrumento consta de 06 preguntas divididas en dos variables respectivamente.

- **Validez del instrumento**

El instrumento que fue utilizado en el presente estudio fue validado por juicio de expertos, los cuales fueron refrendados por 03 profesionales de derecho (Abogados) con más de cinco años de experiencia en el ejercicio profesional.

Para evaluar cada uno de los hallazgos, estos fueron sometidos a la prueba binomial donde se obtuvo el ($p = 0.44$), en consecuencia al tener el valor referencial de $P < 0.5$, la prueba ha resultado válida para el instrumento que fue aplicado.

● **Confiabilidad del instrumento**

Para poder desarrollar la confiabilidad de las preguntas, se ha utilizado el coeficiente de alfa de Cronbach. Por este coeficiente debemos considerar que posee valores entre cero y uno, donde cero significa confiabilidad nula mientras que el uno representa confiabilidad total. (López & Fachelli, 2015)

Criterio de confiabilidad de los valores

- No confiable = -1 a 0
- Baja confiabilidad = 0.01 a 0.49
- Moderada confiabilidad = 0.5 a 0.75
- Fuerte confiabilidad = 0.76 a 0.89
- Alta confiabilidad = 0.9 a 1

Escala a evaluar

Cuestionario “**Debido procedimiento en la fiscalización laboral realizada por la SUNAFIL en los establecimientos comerciales de la plaza internacional San José - Juliaca, 2023**”.

		Número	(%)
Preguntas	Válido	06	100%
	Excluido	00	00
	Total	06	100%

Estadística de la prueba aplicada sobre la fiabilidad del instrumento:

Alfa de Cronbach	N de elementos evaluados
,794	06

En el resultado que se ha obtenido mediante el alfa de Cronbach se ha llegado a conseguir el 0,794, el cual significa que los resultados de los datos de los abogados expertos, en razón al instrumento sobre el “**Debido procedimiento en la fiscalización laboral realizada por la SUNAFIL en los establecimientos comerciales de la plaza internacional San José - Juliaca, 2023**”, el cual está desarrollado en función a 06 preguntas, tienen un fuerte criterio de resumen de procesamiento de casos N % Casos Válido 06 - 100,0; Excluidos 0,0 Total 06 - 100,0

Es por ello que según la estadísticas de fiabilidad Alfa de Cronbach N de elementos ,794 pueden ser aplicados en el estudio.

3.4. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

El enfoque que se utilizó en la presente investigación es el enfoque cuantitativo, según Espinoza (2019), utiliza la relación y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y pruebas de hipótesis establecidas previamente.

Este enfoque que se ha empleado está orientado al estudio de las causas relacionadas al debido procedimiento en la fiscalización laboral realizada por la SUNAFIL en los establecimientos comerciales de la plaza internacional San José - Juliaca, 2023, así mismo nos permitió apreciar los problemas más álgidos.

3.5. MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

3.5.1. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN QUE FUERON UTILIZADOS

- **El método empíricos**

Dentro de ella se ha utilizado el método de la observación, lo que me ha permitido recoger distintos datos que fueron analizados para el presente estudio.

- **Los métodos teóricos**

- **El método hipotético - deductivo**

Este tipo de método me ha permitido verificar las hipótesis planteadas en el presente estudio

- **El método analítico - sintético**

Este método se ha utilizado para poder realizar el análisis de los resultados obtenidos y

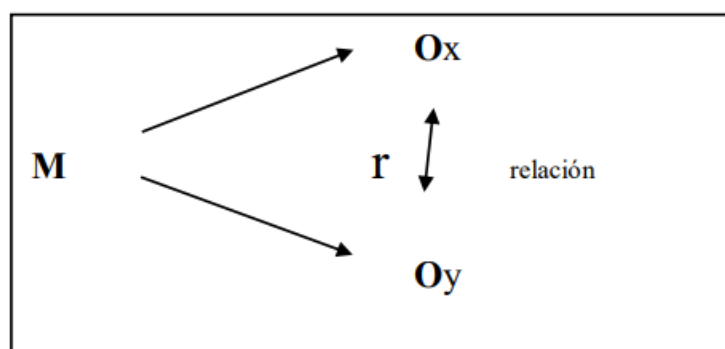
producir las diferentes conclusiones arribadas en la investigación que dieron paso a la formulación de las recomendaciones del estudio.

3.5.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño de investigación que se ha utilizado en el presente estudio fue el No experimental, de corte transversal, ya que no se manipuló, ni se sometió a prueba las variables de estudio.

Por lo tanto, “es no experimental dado que se realiza sin la manipulación deliberada de variables y en la que solo se observa los fenómenos dentro de su ambiente natural para después analizarlas” (Hernández, Fernandez y Baptista, 2014).

También es de, “corte transeccional o transversal ya que se utiliza para realizar estudios de investigación de hechos y fenómenos de la realidad, en un momento determinado de tiempo” (Carrasco, 2013)



Donde:

M : Derechos del trabajador.

Ox : Debido procedimiento.

Oy : Fiscalización laboral.

R : Nivel de relación entre las variable

3.6. TIPO DE INVESTIGACIÓN BÁSICA

Se utilizó el tipo de investigación aplicada, fue de nivel básico.

Así mismo el tipo de investigación obedece a un estudio descriptivo - jurídico que nos ayudó a buscar las causas y consecuencias de los hechos. En consecuencia el tipo de

estudio es básico, descriptivo - jurídico.

3.7. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Por el nivel de investigación se entiende según Espinoza (2019), el objetivo medir el grado de relación significativa entre dos (2) o más variables como el comportamiento de una variable dependiente a partir de la información de la variable independiente o casual.

En consecuencia la investigación en relación a su nivel será correlacional, no es casual, y su tipo de análisis de datos es predominante cuantitativo; donde se presentan calificaciones interpretativas cualitativas que nos dará una mutua relación entre las variables.

3.8. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR
Variable independiente:		
Debido a procedimiento.	Garantía constitucional	Derecho a defensa.
	en la fiscalización laboral.	Motivación suficiente en los actos de fiscalización. Correcta notificación. Tipificación adecuada de la infracción.
Variable dependiente:		
Fiscalización laboral.	Actuaciones en la fiscalización.	El acta de fiscalización laboral. El acta de infracción.

Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO IV

EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. RESULTADOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN PARA LA VARIABLE I Y II.

VARIABLE: Debido procedimiento.

Tabla 01: El debido procedimiento en la fiscalización que realiza la SUNAFIL

Item evaluado en el cuestionario	Si (f)	(%)	No (f)	(%)	Total	(%)
¿La SUNAFIL promueve el derecho a la defensa cuando realiza su labor de fiscalización?	06	15.8%	32	84.2%	38	100%
¿La SUNAFIL presenta una motivación suficiente en los actos de fiscalización?	12	31.6%	26	68.4%	38	100%
¿Presenta la SUNAFIL una correcta notificación al empleador así como a los trabajadores para que puedan determinar su situación laboral?	00	00%	38	100%	38	100%
¿La SUNAFIL viene tipificando de forma adecuada de la infracción cometida por el empleador del establecimiento comercial?.	02	5.3%	36	94.7%	38	100%

Fuente: Cuestionario aplicado en la investigación.

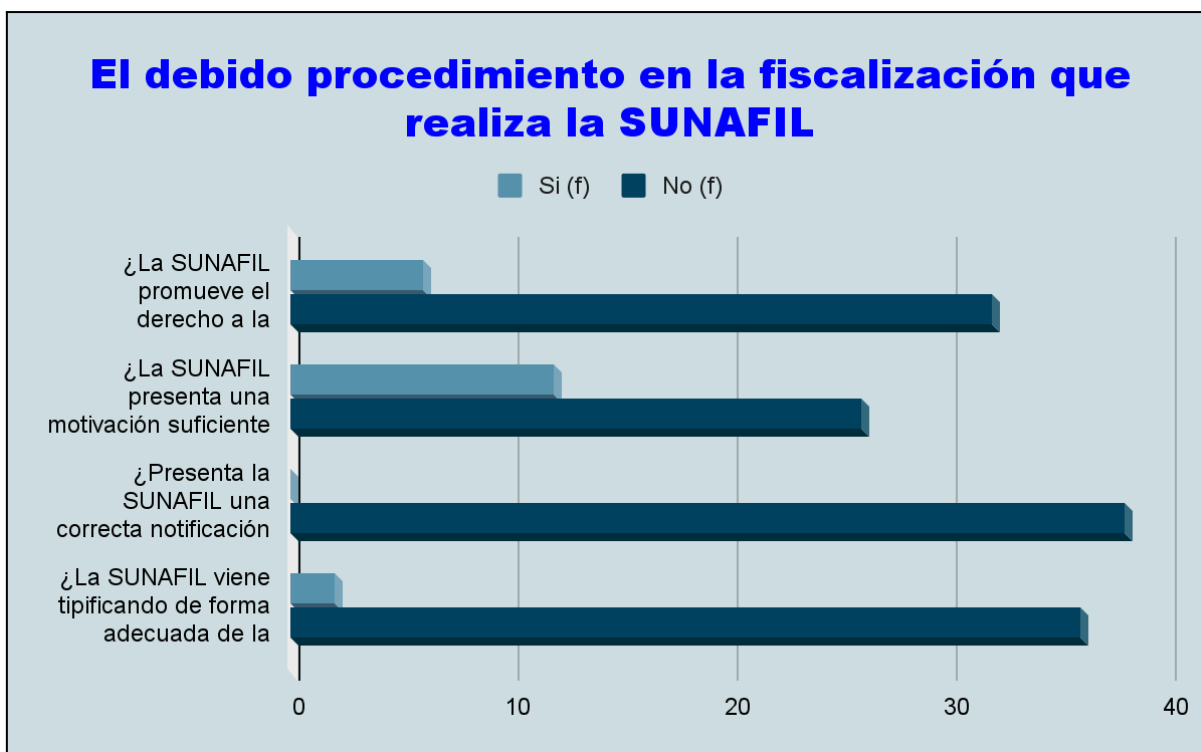


Figura 01: Fijación sobre las metas de cobranza.

Interpretación de los resultados:

En la tabla 01 se tiene los resultados sobre el debido procedimiento que viene realizando la SUNAFIL durante los procedimientos de fiscalización laboral a los establecimientos comerciales que están ubicados en los alrededores de la Plaza Internacional San José, donde se obtuvo como resultado que el 84.2% de trabajadores sometidos al estudio han respondido en el cuestionario que la SUNAFIL no promueve el derecho a la defensa cuando realiza su labor de fiscalización, mientras que el 15.8% de trabajadores respondieron de forma afirmativa a la interrogante planteada; así mismo se tiene el 68.4% de trabajadores quienes han respondido que la SUNAFIL no viene presentando una motivación suficiente en los actos de fiscalización, mientras que el 31.6% dieron una respuesta afirmativa a la pregunta del cuestionario; por otro lado, se tiene al 100% de trabajadores quienes manifestaron que no presenta la SUNAFIL una correcta notificación al empleador así como a los trabajadores para que puedan determinar su situación laboral; así como también se tiene al 94.7% de trabajadores quienes respondieron que la SUNAFIL no viene tipificando de forma adecuada de la infracción cometida por el

empleador del establecimiento comercial hecho que trae como consecuencia que estas empresas sigan vulnerando los derechos laborales de los trabajadores, mientras que el 5.3% han respondido de forma afirmativa a la pregunta hecha en el cuestionario.

Discusión sobre los resultados encontrados:

Cuando nos referimos a la inspección de trabajo viene a ser todo un procedimiento de fiscalización que realiza el Estado mediante la SUNAFIL, en pos de poder evitar, prevenir, corregir y sancionar el incumplimiento de la ley laborales y que pueda traer perjuicio a los trabajadores. En ese sentido este procedimiento que va a realizarse mediante la SUNAFIL se desarrollan mediante las visitas inspectivas, en la cual se deben de solicitar documentos a los empleadores en las instalaciones de la empresa donde el agente fiscalizador va a ordenar la suspensión de las actividades, va a multar, entre otras sanciones cuando se evidencie la vulneración de los derechos de los trabajadores. Cabe resaltar que el agente fiscalizador durante el procedimiento, desde el inicio hasta el término de las diversas etapas debe de observar el debido proceso. En ese sentido a nivel de la tabla 01 se tiene los resultados sobre el debido procedimiento que viene realizando la SUNAFIL durante los procedimientos de fiscalización laboral a los establecimiento comerciales que están ubicados en los alrededores de la Plaza Internacional San José, donde se obtuvo como resultado que el 84.2% de trabajadores sometidos al estudio han respondido que la SUNAFIL no promueve el derecho a la defensa cuando realiza su labor de fiscalización; así mismo se tiene el 68.4% de trabajadores quienes han respondido que la SUNAFIL no viene presentando una motivación suficiente en los actos de fiscalización; por otro lado, se tiene al 100% de trabajadores quienes manifestaron que no presenta la SUNAFIL una correcta notificación al empleador así como a los trabajadores para que puedan determinar su situación laboral; así como también se tiene al 94.7% de trabajadores quienes respondieron que la SUNAFIL no viene tipificando de forma adecuada de la infracción cometida por el empleador del establecimiento comercial hecho que trae como consecuencia que estas empresas sigan vulnerando los derechos laborales de los trabajadores. Por lo que estos

resultados encontrados tienen relación con los resultados que se muestran en la tesis de Muguerza (2020), quien ha realizado su estudio sobre la conexión del sistema de inspección laboral con la fiscalización de la obediencia a las leyes laborales y de SST, dentro del estudio el autor pudo determinar que no se tiene una buena cantidad de agentes supervisores inspectores de trabajo a nivel de la región Tacna, situación que viene conllevando a la existencia de una problemática dentro de la fiscalización laboral ya que no se cuenta con el personal suficiente y debidamente capacitado en relación al derecho laboral, hecho que permita desarrollar un trabajo adecuado que permita la satisfacción plena de la clase trabajadora; en ese sentido debemos comprender que la relación laboral entre el empleador y el trabajador se va a materializar mediante un contrato de trabajo, situación que dará lugar al nacimiento de deberes y obligaciones recíprocas por la actividad física o intelectual que desarrolle el trabajador en beneficio exclusivo de su empleador, a cambio de una remuneración, esto con el propósito de que pueda a bien satisfacer sus necesidades elementales tanto a nivel personal así como a nivel de su entorno familiar, esta relación laboral viene siendo sometida al marco normativo laboral, en ese sentido la actividad laboral en estos tiempos se ha constituido en la actividad fundamentalmente socio económica elemental para el desarrollo de la sociedad; por lo tanto este análisis que se viene desarrollado tiene relación con el estudio de Casquina (2019), quien a podido analizar a nivel de su estudio como se viene dando el incumplimiento de los empleadores del respeto a la dignidad y derechos de la fuerza laboral humana como efecto de la ineficacia de la SUNAFIL, esto como consecuencia de la insuficiente cantidad de inspectores que viene operando, por otro lado llegó a determinar que se viene dando una política económica baja en relación a poder invertir en temas de fiscalización laboral, en ese sentido se pudo observar que la región Moquegua solo cuenta con cuatro auxiliares inspectores, dos supervisores inspectores, un Inspector y nueve auxiliares inspectores, hecho que se ha constituido en una falencia realmente sería lo que causa insatisfacción en las diversas fiscalizaciones que SUNAFIL viene realizando a las diferentes empresas dentro de esta Región.

VARIABLE: Fiscalización laboral.

Tabla 02: Acciones que se realizan en la fiscalización laboral.

Item evaluado en el cuestionario	Si (f)	(%)	No (f)	(%)	Total	(%)
¿El agente fiscalizador promueve un buen llenado del acta de fiscalización laboral?	03	7.9%	35	92.1%	38	100%
¿El agente fiscalizador levanta de forma adecuada el acta de infracción?	03	7.9%	35	92.1%	38	100%

Fuente: Cuestionario aplicado en la investigación.

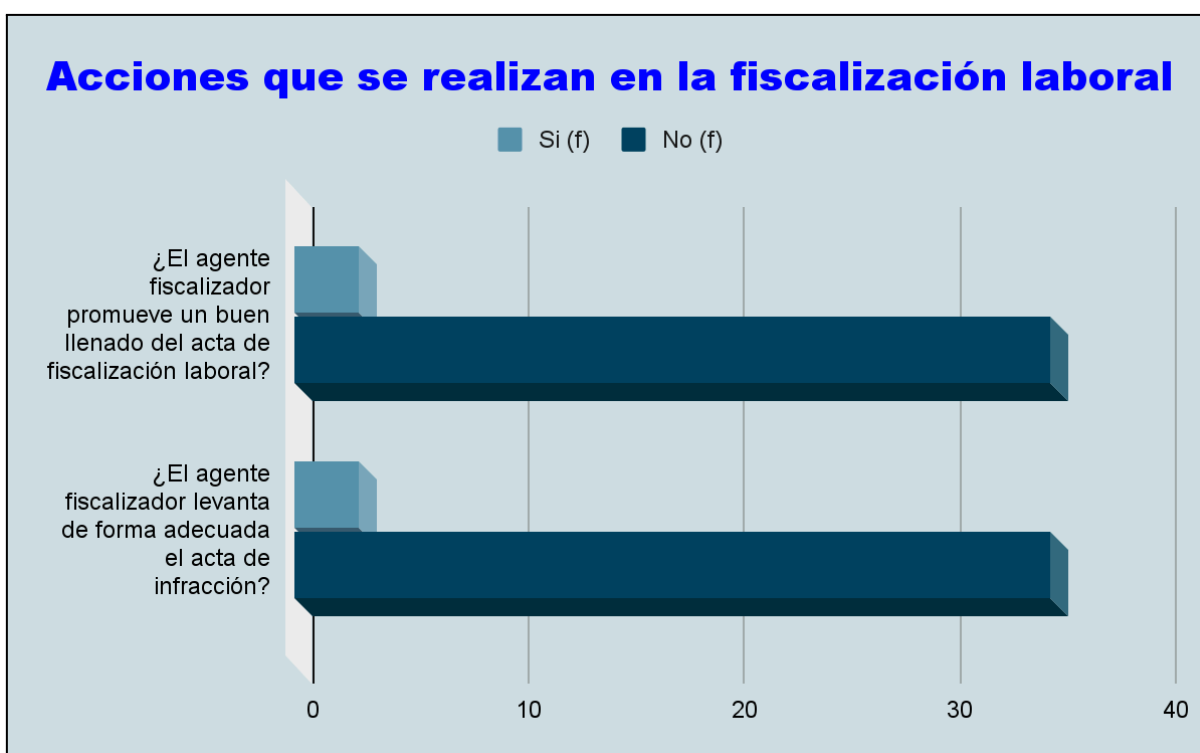


Figura 02: Acciones que se realizan en la fiscalización laboral.

Interpretación de los resultados:

A nivel de la tabla 02 se tiene los resultados sobre las acciones que realiza en la fiscalización laboral la SUNAFIL, es así que se tiene al 92.1% de trabajadores a quienes se llegó a encuestar han referido que el agente fiscalizador no promueve un buen llenado

del acta de fiscalización laboral, mientras que el 7.9% de trabajadores han manifestado lo contrario; así mismo se tiene al 92.1% de trabajadores quienes han respondido refiriendo que el agente fiscalizador no levanta de forma adecuada el acta de infracción, mientras que el 7.9% han referido lo contrario en sus respuestas; situación que viene motivando en los empleadores a promover la vulneración de los derechos laborales de sus trabajadores quienes vienen laborando en la totalidad de la informalidad.

Discusión sobre los resultados encontrados:

Debemos de considerar que las normas que están vigentes para el desarrollo de la inspección laboral vienen regulando el procedimiento, las etapas de investigación y sanción a las empresas que venga a vulnerar la normatividad laboral en relación a los derechos de los trabajadores. Pero pese a ello no siempre se lleva un proceso adecuado y se pierde la eficacia en las fiscalizaciones laborales y es esa misma situación la que se observa en la tabla 02 donde se detallan las respuestas sobre las acciones que realiza en la fiscalización laboral la SUNAFIL, donde se tuvo al 92.1% de trabajadores a quienes se llegó a encuestar han referido que el agente fiscalizador no promueve un buen llenado del acta de fiscalización laboral; así mismo se tiene al 92.1% de trabajadores quienes han respondido refiriendo que el agente fiscalizador no levanta de forma adecuada el acta de infracción; situación que viene motivando en los empleadores a promover la vulneración de los derechos laborales de sus trabajadores quienes vienen laborando en la totalidad de la informalidad; estos resultados encontrados guardan relación con el estudio de Ferrer (2014), quién pudo realizar su estudio sobre la aplicación de las herramientas de gestión pública para determinar que la SUNAFIL a nivel de la región de la Libertad tenga resultados bajos, hecho que viene provocando a que no se dé cumplimiento a las políticas de satisfacción por parte de la población a fin de poder tener un estado de bienestar adecuado. En ese sentido el autor propone que se llegue a aumentar el presupuesto a nivel del sistema de fiscalización, todo ello para poder incrementar el número de inspectores laborales quienes deben de trabajar de forma articulada entre el poder ejecutivo y el gobierno regional a fin de poder mejorar los resultados a nivel de la

fiscalización laboral. Así mismo el autor pudo recomendar al Intendente Regional de SUNAFIL de la Región de la Libertad, en poder brindar mayor capacitación en materia legal laboral y de SST, a los nuevos inspectores que se llegue a contratar a fin de que el procedimiento que puedan realizar pueda satisfacer las expectativas de la población. Asimismo, debemos considerar que el sistema de inspección laboral, sin duda, es uno de los instrumentos normativos que viene contribuyendo en post de la tutela de derechos laborales en el Perú durante los últimos tiempos. Y que a la vez viene siendo utilizado por los trabajadores a fin de poder obtener ciertas pretensiones concretas en pos de la defensa de sus derechos laborales. en ese sentido este análisis tiene relación con el estudio de Valencia (2019), quien ha realizado su estudio sobre la ausencia de garantías en perjuicio de los derechos de los administrados fiscalizados: donde logró proponer una mejora en la aplicación del principio de proporcionalidad en los procedimientos administrativos sancionadores que son llevados por la SUNAFIL, a nivel del estudio el autor ha logrado observar que el principio de proporcionalidad que viene siendo tomado en cuenta dentro del ejercicio de la potestad sancionadora de SUNAFIL, tiende a garantizar el debido reconocimiento y protección a los derechos de las personas administradas que vienen siendo fiscalizadas dentro de ellas están los trabajadores y empleadores, donde se tiene por sumo cuidado a que no se tenga la afectación de los intereses de estos sujetos procesales, dentro del análisis se ha logrado advertir también que no se viene aplicando el principio de proporcionalidad por parte de SUNAFIL en las inspecciones de trabajo lo que viene ocasionando un peligro de afectación a los derechos para los sujetos que vienen siendo inspeccionados.

4.2. RESULTADOS SOBRE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL Y ESPECÍFICA.

Hi: En la fiscalización laboral que realiza la SUNAFIL en los establecimientos comerciales de la plaza internacional San José de la ciudad de Juliaca, 2023, se viene realizando vulnerando el debido procedimiento en consecuencia es deficiente en la mayoría de los casos.

Ho: En la fiscalización laboral que realiza la SUNAFIL en los establecimientos comerciales de la plaza internacional San José de la ciudad de Juliaca, 2023, no se viene realizando vulnerando el debido procedimiento en consecuencia es deficiente en la mayoría de los casos.

Tabla 03: Prueba de la hipótesis general.

		Fiscalización laboral que realiza la SUNAFIL.	Se viene realizando vulnerando el debido procedimiento.
Rho de Spearman	Fiscalización laboral que realiza la SUNAFIL.	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,674**
		N	38
	Se viene realizando vulnerando el debido procedimiento.	Coeficiente de correlación	,674**
	Sig. (bilateral)	,000	38
	N	38	1,000

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En los resultados que se muestran en la tabla 03 se puede observar que el nivel de correlación de Rho de Spearman es menor que 1 así mismo mayor que 0 (0,674) por lo tanto la correlación es positiva por cuanto se procede a rechazar la hipótesis nula, y aceptamos la hipótesis alterna, en consecuencia se concluye que, bajo un nivel de correlación del 0,674, en consecuencia la fiscalización laboral que realiza la SUNAFIL en los establecimientos comerciales de la plaza internacional San José de la ciudad de

Juliaca, 2023, se viene realizando vulnerando el debido procedimiento en consecuencia es deficiente en la mayoría de los casos.

Hi: En la mayoría de las fiscalizaciones laborales en los establecimientos comerciales de la plaza internacional San José de la ciudad de Juliaca durante el año 2023, se ha venido aplicando el debido procedimiento de forma deficiente.

Ho: En la mayoría de las fiscalizaciones laborales en los establecimientos comerciales de la plaza internacional San José de la ciudad de Juliaca durante el año 2023, no se ha venido aplicando el debido procedimiento de forma deficiente.

Tabla 04: Prueba de la hipótesis específica I

		Fiscalizaciones laborales	Aplica el debido procedimiento
Rho de Spearman	Fiscalizaciones laborales.	1,000	,672**
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,	,000
	N	38	38
	Aplica el debido procedimiento.	,672**	1,000
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	,
	N	38	38

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En los resultados que se muestran en la tabla 04 se puede observar que el nivel de correlación de Rho de Spearman es menor que 1 así mismo mayor que 0 (0,672) por lo tanto la correlación es positiva por cuanto se procede a rechazar la hipótesis nula, y aceptamos la hipótesis alterna, por lo tanto bajo un nivel de correlación del 0,672, se tiene como consecuencia que en la mayoría de las fiscalizaciones laborales en los establecimientos comerciales de la plaza internacional San José de la ciudad de Juliaca durante el año 2023, se ha venido aplicando el debido procedimiento de forma deficiente.

Hi: En la fiscalización laboral por parte de la SUNAFIL en los establecimientos comerciales de la plaza internacional San José de la ciudad de Juliaca durante el año 2023 en la mayoría de los casos es deficiente y no garantiza una defensa adecuada para los derechos de los trabajadores.

Ho: En la fiscalización laboral por parte de la SUNAFIL en los establecimientos comerciales de la plaza internacional San José de la ciudad de Juliaca durante el año 2023 en la mayoría de los casos no es deficiente y no garantiza una defensa adecuada para los derechos de los trabajadores.

Tabla 05: Prueba de la hipótesis específica II

			Fiscalización laboral por parte de la SUNAFIL	Es deficiente y no garantiza una defensa adecuada para los derechos de los trabajadores
Rho de Spearman	Fiscalización laboral por parte de la SUNAFIL	Coefficiente de correlación	1,000	,673**
		Sig. (bilateral)	,	,000
		N	38	38
	Es deficiente y no garantiza una defensa adecuada para los derechos de los trabajadores.	Coefficiente de correlación	,673**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,
		N	38	38

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En los resultados que se muestran en la tabla 05 se puede observar que el nivel de correlación de Rho de Spearman es menor que 1 así mismo mayor que 0 (0,673) por lo tanto la correlación es positiva por cuanto se procede a rechazar la hipótesis nula, y aceptamos la hipótesis alterna, por lo tanto bajo un nivel de correlación del 0,673, se tiene como consecuencia que en la fiscalización laboral por parte de la SUNAFIL en los establecimientos comerciales de la plaza internacional San José de la ciudad de Juliaca durante el año 2023 en la mayoría de los casos es deficiente y no garantiza una defensa

adecuada para los derechos de los trabajadores.

4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS

La inspección laboral dentro del contexto nacional, conlleva a que se desarrolle una labor elemental que permita asegurar el cumplimiento de la normativa laboral vigente a nivel nacional. Dentro de los sistemas de fiscalización se toman aspectos relacionados a los derechos y obligaciones de los empleadores frente a sus trabajadores las cuales tienen relación con la seguridad ocupacional y la responsabilidad laboral de generar un ambiente de respeto a la dignidad del trabajador. En ese sentido los resultados que se muestran a nivel de la tabla 03 se puede observar bajo un nivel de correlación de Rho de Spearman la cual es menor que 1, así mismo es mayor que 0 (0,674); por lo tanto la correlación es positiva en ese sentido se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna, consecuencia la fiscalización laboral que realiza la SUNAFIL en los establecimientos comerciales de la plaza internacional San José de la ciudad de Juliaca, 2023, se viene realizando vulnerando el debido procedimiento por lo tanto es deficiente en la mayoría de los casos; estos resultados que se tienen guarda cierta relación con el estudio de Remersaro (2019), ha desarrollado su estudio sobre la protección penal sobre el delito de riesgo laboral en el derecho penal español y uruguayo. A nivel del estudio pudo determinarse que en el país de España se tiene una larga data en razón a la experiencia y perfeccionamiento de la legislación penal sobre el riesgo laboral siendo así, en este país no se logró disminuir el nivel de accidentes de trabajo en las empresas en lo que va del año 2019, siendo así el autor observó también que el país español viene ocupando el tercer puesto en lo que refiere a los accidentes graves de trabajo en Europa. Dentro de este criterio se debe entender que la vulneración del bien jurídico relacionado a la vida viene siendo merecedor de un castigo y resarcimiento para la víctima que debe ser sancionado jurídicamente. Por otro lado, en la investigación se logró determinar que urge que a nivel del país uruguayo tome como ejemplo el hecho de poder implementar tipos penales relacionados al aspecto doloso y culposo a fin de endurecer las penas como una política de prevención que donde se permita evitar la materialización del riesgo

en los accidentes de trabajo; en ese sentido la SUNAFIL y su rol como ente promotor de la formalización laboral bajo este criterio debemos tomar en cuenta lo regulado en la norma supranacional en ese sentido la SUNAFIL dentro de su contexto de ser un ente fiscalizador lo realiza en mérito a que pueda promover la reducción de la informalidad laboral, así mismo promueve el empleo formal en razón a un crecimiento económico y por ende se reduzca el índice de desocupación laboral; por lo tanto la SUNAFIL genera diversas estrategias de fiscalización e inspección laboral el cual le permita detectar los abusos que viene cometiendo las empresas en calidad de empleadores en contra de los trabajadores; es por ello que las actas de infracción deben contener mínimamente, la identificación de la persona responsable o representante legal de la empresa donde se debe consignar sus datos personales; si se presenta supuestos obstrucción a la labor inspectiva se deberá dejar constancia de la misma; poner de manifiesto sobre la autoridad competente quien está imponiendo la sanción asimismo detallar su competencia sobre el asunto; se tiene que considerar cada uno de los medios de investigación que fueron usados al momento de realizar la constatación de cada uno de los hechos esto con el propósito de fundamentar el acta; se debe de detallar los hechos acontecidos y comprobados; se debe de detallar la infracción en la cual se va a subsumir cada uno de los hechos constatados según el marco legal; así mismo debe de consignarse la sanción a imponerse pero debidamente fundamentado; se debe de detallar la responsabilidad que se imputa a las personas que resultaron ser responsables bajo un contexto fáctico y normativo; se consigna la identificación del inspector interviniente; y por último se consigna la fecha del acta donde adicionalmente debe consignarse la notificación realizada a las partes del procedimiento. En ese entender este análisis realizado tiene relación con el estudio de Meza (2017), quien ha desarrollado su trabajo sobre el derecho a la defensa como garantía en las actuaciones de la inspección laboral del trabajo en el Perú, dentro del estudio el autor ha logrado identificar las diversas medidas que se vienen dando a nivel de las actuaciones inspectivas y las facultades que tiene los inspectores de trabajo las cuales vienen vulnerando el derecho a

la defensa del empleador; en ese sentido el autor pudo también observar que la aplicación del derecho de defensa y del debido proceso conlleva a tener en consideración la presunción de inocencia del empleador que viene siendo fiscalizado, y esta presunción debe tomarse en cuenta durante todo el desarrollo que dure la fiscalización hasta que no se demuestre lo contrario de forma objetiva.

La inspección laboral dentro del ámbito laboral nacional tiene como objetivo fundamental poder vigilar y exigir que se cumplan todos los extremos del marco normativo relacionado a aspectos sociolaborales. Esta labor que realiza es de poder fiscalizar aspectos relacionados en materia laboral, donde se constate la evasión de parte de los empleadores en el hecho de otorgar los beneficios laborales a sus trabajadores de acuerdo a ley, así mismo verificar situaciones fraudulentas con el afán de burlar la normatividad laboral que va en contra de los intereses del trabajador; por último estas acciones permiten verificar si el empleador viene cumpliendo con los depósitos de forma adecuada con las remuneraciones en favor de los trabajadores. Es así que dentro de los resultados que se muestran en la tabla 04 se puede observar que el nivel de correlación de Rho de Spearman es menor que 1 así mismo mayor que 0 (0,672) por lo tanto, la correlación es positiva por cuanto se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna en consecuencia que en la mayoría de las fiscalizaciones laborales en los establecimientos comerciales de la plaza internacional San José de la ciudad de Juliaca durante el año 2023, se ha venido aplicando el debido procedimiento de forma deficiente; es así que estos resultados tienen cierta relación con el estudio de Maldonado (2020), quien pudo desarrollar su estudio sobre la vulneración del derecho al trabajo por parte de la normativa laboral vigente y el daño que causa al trabajador. Donde se logró determinar que uno de los derechos elementales de la persona es de poder tener un acceso a un trabajo formal donde se le permita la percepción de beneficios laborales que beneficie directamente al trabajador y a su entorno familiar, situación que debe conducir a que las personas tengan a bien ser participes de un ambiente laboral digno, por otro lado el autor pudo determinar que las autoridades competentes tiene la obligación de prestar

la asistencia debida cuando se tenga acciones de vulneración y discriminación de los derechos laborales que puedan estar perjudicando a los trabajadores. Dentro de este contexto lo que se debe observar en la fiscalización de las actuaciones inspectivas laborales son lo siguiente: Cuando se haya suscitado la comisión de infracciones, se procede a emitir el informe de actuaciones que se han realizado en la inspección laboral, con este documento se da por finalizado la etapa de fiscalización, en consecuencia se va a proceder con el archivo del expediente; así mismo cuando se haya advertido la comisión de infracciones, se procede a dictar las medidas de advertencia, requerimiento, cierre temporal de un determinado departamento de la empresa lo que provocará la paralización de actividades de la empresa hasta que culmine el proceso de fiscalización; así también cuando haya pasado el plazo otorgado para que la empresa esté sujeta a inspección para que pueda levantar las infracciones sin que se hayan subsanado, se procede a la emisión del acta de infracción lo que da lugar a la culminación de la etapa de fiscalización. El análisis realizado presenta su relación con el estudio de Ferrer (2014), quién pudo realizar su estudio sobre la aplicación de las herramientas de gestión pública para determinar que la SUNAFIL a nivel de la región de la Libertad tenga resultados bajos, hecho que viene provocando a que no se dé cumplimiento a las políticas de satisfacción por parte de la población a fin de poder tener un estado de bienestar adecuado. En ese sentido el autor propone que se llegue a aumentar el presupuesto a nivel del sistema de fiscalización, todo ello para poder incrementar el número de inspectores laborales quienes deben de trabajar de forma articulada entre el poder ejecutivo y el gobierno regional a fin de poder mejorar los resultados a nivel de la fiscalización laboral. Así mismo el autor pudo recomendar al Intendente Regional de SUNAFIL de la Región de la Libertad, en poder brindar mayor capacitación en materia legal laboral y de SST, a los nuevos inspectores que se llegue a contratar a fin de que el procedimiento que puedan realizar pueda satisfacer las expectativas de la población. Es así que el debido procedimiento en las inspección de trabajo, debe atenderse a lo regulado en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, que fue

aprobado por el Decreto Supremo Nro. 019-2006-TR, se ha logrado considerar dos actuaciones inspectivas en materia laboral las cuales son: Las actuaciones inspectivas de investigación laboral. Las actuaciones inspectivas de consulta en materia laboral. Las actuaciones inspectivas de investigación laboral son aquellas acciones legales que se realizan de manera previa al inicio de un procedimiento sancionador dentro del contexto laboral, cuyas actuaciones se llevan de oficio, asimismo se debe de tener en consideración lo siguiente: Se tiene que tener la orden de la autoridad central del sistema de inspección del trabajo; el pedido debe ser razonado; se tenga la existencia de una denuncia; se proceda de manera interna con el sistema de inspección del trabajo. (Ley general de Inspección laboral); es así que a nivel de la tabla 05 de nuestra investigación se puede observar que el nivel de correlación de Rho de Spearman es menor que 1 así mismo mayor que 0 (0,673) por lo tanto la correlación es positiva por cuanto se procede a rechazar la hipótesis nula, y aceptamos la hipótesis alterna, bajo un nivel de correlación de 0,673, en consecuencia la fiscalización laboral por parte de la SUNAFIL en los establecimientos comerciales de la plaza internacional San José de la ciudad de Juliaca durante el año 2023 en la mayoría de los casos es deficiente y no garantiza una defensa adecuada para los derechos de los trabajadores; por lo tanto, estos resultados tienen relación con el estudio de Fernández (2014), quien ha logrado desarrollar su estudio sobre la actas de la inspección de trabajo y seguridad social, donde el autor pudo determinar que la naturaleza jurídica que está relacionada a las actas de inspección de trabajo y seguridad social, es en mérito a que se van a constituir en un medio probatorio donde van a sustentar la debida sanción dentro del procedimiento administrativo, en ese sentido la naturaleza jurídica de las actas se viene manifestando bajo un doble criterio, de un lado se presenta como un acto administrativo que dará origen a un procedimiento administrativo sancionador; por otro lado se presenta bajo un instrumento de orden público donde se presume la verdad en su contenido en relación a los hechos y circunstancias descritas en razón a los acontecimientos con relevancia jurídica durante el acto administrativo; dicho de esa manera se tiene que las inspecciones laborales tienen

que desarrollarse en mérito a los regulado en la Directiva Nro. 001-2020-SUNAFIL/INII - Directiva sobre el Ejercicio de la Función Inspectiva, que ha sido aprobada mediante la Resolución de Superintendencia Nro. 031-2020-SUNAFIL, donde se ha llegado a regular lo siguiente: Se tiene lograr requerir la información mediante los sistemas de comunicación electrónica; se va a proceder a la visita inspectiva a la empresa; se requiere a que comparezca a la persona que viene siendo inspeccionada mediante el inspector que viene actuando, a fin de que realice precisiones sobre la denuncia incoada; por lo tanto este análisis desarrollado tiene cierta relación con el estudio de Ferrer (2014), quien pudo realizar su estudio sobre la aplicación de las herramientas de gestión pública para determinar que la SUNAFIL a nivel de la región de la Libertad tenga resultados bajos, hecho que viene provocando a que no se dé cumplimiento a las políticas de satisfacción por parte de la población a fin de poder tener un estado de bienestar adecuado. En ese sentido el autor propone que se llegue a aumentar el presupuesto a nivel del sistema de fiscalización, todo ello para poder incrementar el número de inspectores laborales quienes deben de trabajar de forma articulada entre el poder ejecutivo y el gobierno regional a fin de poder mejorar los resultados a nivel de la fiscalización laboral. Así mismo el autor pudo recomendar al Intendente Regional de SUNAFIL de la Región de la Libertad, en poder brindar mayor capacitación en materia legal laboral y de SST, a los nuevos inspectores que se llegue a contratar a fin de que el procedimiento que puedan realizar pueda satisfacer las expectativas de la población.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Se ha logrado determinar bajo un nivel de correlación de Rho de Spearman cuyo resultado fue del 0,674; que la fiscalización laboral que realiza la SUNAFIL en los establecimientos comerciales de la plaza internacional San José de la ciudad de Juliaca, 2023, se viene realizando vulnerando el debido procedimiento por lo tanto es deficiente en la mayoría de los casos.

SEGUNDA: Se ha logrado determinar que en la mayoría de las fiscalizaciones laborales en los establecimientos comerciales de la plaza internacional San José de la ciudad de Juliaca durante el año 2023, se ha venido aplicando el debido procedimiento de forma deficiente, esto como consecuencia que el 84.2% de trabajadores sometidos al estudio han respondido que la SUNAFIL no promueve el derecho a la defensa en su labor de fiscalización; el 68.4% de trabajadores han respondido que la SUNAFIL no viene presentando una motivación suficiente en los actos de fiscalización; el 100% de trabajadores han respondido que no presenta la SUNAFIL una correcta notificación al empleador así como a los trabajadores para que puedan determinar su situación laboral y el 94.7% de trabajadores quienes respondieron que la SUNAFIL no viene tipificando de forma adecuada la infracción cometida por el empleador del establecimiento comercial hecho que trae como consecuencia que estas empresas sigan vulnerando los derechos laborales de los trabajadores.

TERCERA: Se ha logrado identificar la manera como se viene realizando la fiscalización laboral por parte de la SUNAFIL en los establecimientos comerciales la cual no se lleva mediante un proceso adecuado y se pierde la eficacia en las fiscalizaciones laborales donde el 92.1% de trabajadores a quienes se llegó a encuestar han referido que el

agente fiscalizador no promueve un buen llenado del acta de fiscalización laboral; así mismo se tiene al 92.1% de trabajadores quienes han respondido refiriendo que el agente fiscalizador no levanta de forma adecuada el acta de infracción.

RECOMENDACIONES

PRIMERO: Se recomienda a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral a que pueda desarrollar con mayor imparcialidad la fiscalización sin que se logre vulnerar el debido procedimiento garantizando la protección de los derechos laborales de los trabajadores que se encuentran laborando en las tiendas comerciales que están ubicados en los alrededores de la Plaza Internacional San José de la ciudad de Juliaca.

SEGUNDO: Se recomienda a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral a que pueda desarrollar campañas informativas dirigidas a los trabajadores que vienen laborando en situaciones de informalidad en las tiendas comerciales que están ubicadas alrededor de la plaza internacional San José de la ciudad de Juliaca para que puedan conocer sus derechos laborales y no sean blancos de abusos por parte de los propietarios de estos establecimientos.

TERCERO: Se recomienda a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral que la fiscalización laboral en los establecimientos comerciales ubicados alrededor de la plaza Internacional San José, sea objetiva donde se le garantice al trabajador informal el respeto de sus derechos laborales por parte del empleador (propietarios de los establecimientos) todo ello para que se reduzca la explotación laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Agreda (2004), A propósito de la flexibilización en el Derecho del trabajo: el régimen laboral de las microempresas, Revista de la Facultad de Derecho PUCP,80-90.
file:///C:/Users/user/Downloads/18339Texto%20del%20art%C3%ADculo-72679110-20170523%20(1).pdf
- Belapatiño et al. (2017), Perú: Informalidad laboral y algunas propuestas para reducirla. BBVA Research. Observatorio Económico.
- Casquina (2019), Incidencia de factores humanos en la fiscalización laboral Caso: Superintendencia de Nacional de Fiscalización Laboral en el cumplimiento de los derechos de los trabajadores en la provincia de Mariscal Nieto, región de Moquegua, durante los años 2016 y 2017 (tesis de licenciatura) Pontificia Universidad Católica, Perú.
https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15745/CASQUINA_ALCA_EDWIN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chamocho y Vasquez (2014), Introducción jurídica a la historia de las relaciones de trabajo. Dykinson. ProQuest Ebook Central. Recuperado de:
<https://ebookcentral.proquest.com/lib/upnortesp/detail.action?docID=3221141>.
- Cornejo (2008), Expresiones del trabajo decente en la legislación laboral peruana. IusLaRevista.<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12221/12787>
- Esparta (2018), “Diagnóstico del empleo informal en el mercado de trabajo peruano, 2007 2018”. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Fernández (2014), Las Actas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Recuperado de:
https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/27904/TFM_Fernandez%20Miranda%2c%20Ana.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Ferrer (2014), La gestión por resultados en la fiscalización laboral de la Intendencia Regional La Libertad – Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral,

2017(tesis de doctorado) Universidad Cesar Vallejo, Perú.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30954/ferrer_sl.pdf?sequence=1

Garcia (S/F), La Metodología de la Investigación Jurídica en el Siglo XXI. Obtenido de

<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3983/24.pdf>

Jiménez (2012), Los sujetos de la relación laboral y la reforma constitucional mexicana en

materia de protección de los derechos humanos. Recuperado de:

<http://www.nperci.org/M.%20JimenezSujetos%20de%20la%20Relacion%20Laboral-V9N2.pdf>

Larico (2024), Análisis jurídico de la contravención del derecho del trabajo y

desnaturalización de los contratos por locación de servicios en el régimen laboral privado - Juliaca, 2023. UPSC. Puno. Perú.

Ley General de Inspección del Trabajo N° 28806. (s.f.). Diario Oficial el Peruano.

Congreso de la Republica del Peru.

Lora (2010), La desigualdad de la relación laboral y su impacto en el proceso: a propósito

de la entrada en vigencia de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Recuperado

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12123>

Macias (2008), La inspección del trabajo: institución garante de los derechos humanos

laborales. Revista Latinoamericana de Derecho Social, núm. 6.

<https://www.redalyc.org/pdf/4296/429640261002.pdf>

Maldonado (2020), La vulneración del derecho al trabajo por parte de la normativa laboral

vigente y el daño que causa al trabajador. Universidad de Cuenca. Ecuador.

Meza (2017), El Derecho a la Defensa como Garantía en las Actuaciones de la

Inspección del Trabajo en el Perú. Recuperado de:

[http://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3300/meza_opy.pdf?](http://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3300/meza_opy.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

[sequence=3&isAllowed=y.](http://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3300/meza_opy.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2019), Reporte del empleo formal en la

región La Libertad a diciembre de 2019. Observatorio para la Formalización

Laboral.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2018), Diagnóstico del empleo informal en el mercado de trabajo peruano, 2007-2018.

Muguerza (2020), El sistema de inspección del trabajo y su relación con la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y las de seguridad y salud en el trabajo, en la región de Tacna, año 2020. (Tesis para la obtención del grado de licenciado en contabilidad, Universidad privada de Tacna).
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1606/Muguerza-Casas-lvette.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Organización Internacional del Trabajo (2005), La relación de trabajo. Recuperado de <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>.

Organización Internacional del Trabajo (2016), Desarrollo productivo, formalización laboral y normas del trabajo. Áreas prioritarias de trabajo de la OIT en América Latina y el Caribe. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Perú.

Remersaro (2019), Protección penal de la vida y salud de los trabajadores Análisis político- criminal y dogmático del delito de riesgos laborales en España y Uruguay (Tesis para obtención de Grado de Doctor, Universidad de Salamanca España).
https://redi.anii.org.uy/jspui/bitstream/20.500.12381/222/3/td_POS_EXT_2016_1_1_337_87.pdf

Saco & Campos (2013), En búsqueda de un sistema de fiscalización y supervisión laboral adecuado: A propósito de la creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral Revista ius et veritas, 46, 450-465.
<file:///C:/Users/user/Downloads/11983Texto%20del%20art%C3%ADculo-47681110-20150426.pdf>

Sandoval (2011), el trabajo infantil y su influencia en la violación de los derechos de los niños, niñas y adolescentes del Ecuador. Universidad Nacional de Loja, Ecuador.

SUNAFIL (2020), Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. Obtenido de <https://www.gob.pe/sunafil>

Toyama y Rodríguez (2014), Manual de Fiscalización Laboral. Lima: Gaceta Jurídica.

Valencia (2019), Ausencia de garantías en perjuicio de los derechos de los administrados fiscalizados: Propuesta de mejora en la aplicación del principio de proporcionalidad en los procedimientos administrativos sancionadores llevados a cabo por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL). Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16363/valencia_mesias_ausencia_degarantias_en_perjuicio_de_los_derechos_de_los_administrativos.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vilca (2021), La inspección del trabajo peruana desde el estudio de los "principios de la OCDE sobre políticas para la mejora de la aplicación y cumplimiento de la regulación". (Tesis Derecho) Pontificia Universidad de licenciatura en Católica, Perú.

https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/19834/VILCA_RAVELO_LUIS_ENRIQUE%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Viollaz (2016), Documento de trabajo ¿Protegen las inspecciones del trabajo los derechos de los trabajadores? Adición de la evidencia de las regulaciones y multas laborales basadas en el tamaño en Perú. Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales. Universidad Nacional de La Plata.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia.

<u>Planteamiento del problema</u>	<u>Hipótesis</u>	<u>Objetivos</u>	<u>Variables</u>	<u>dimensiones</u>	<u>Indicadores</u>	<u>Instrumento</u>
<p>Problema General: ¿De qué manera se viene realizando el debido procedimiento en la fiscalización laboral por parte de la SUNAFIL en los establecimientos comerciales de la plaza internacional San José de la ciudad de Juliaca, 2023?</p> <p>Problema específico: ¿De qué forma se viene aplicando el debido procedimiento en las fiscalizaciones laborales en los establecimientos comerciales de la plaza internacional San José de la ciudad de Juliaca, 2023? ¿De qué manera se viene realizando la fiscalización laboral por parte de la SUNAFIL en los establecimientos comerciales de la plaza internacional San José de la ciudad de Juliaca, 2023?</p>	<p>Hipótesis General: En la fiscalización laboral que realiza la SUNAFIL en los establecimientos comerciales de la plaza internacional San José de la ciudad de Juliaca, 2023, se viene realizando el debido procedimiento en consecuencia es deficiente en la mayoría de los casos.</p> <p>Hipótesis Específica: En la mayoría de las fiscalizaciones laborales en los establecimientos comerciales de la plaza internacional San José de la ciudad de Juliaca durante el año 2023, se ha venido aplicando el debido procedimiento de forma deficiente. En la fiscalización laboral por parte de la SUNAFIL en los establecimientos comerciales de la plaza internacional San José de la ciudad de Juliaca durante el año 2023 en la mayoría de los casos es deficiente y no garantiza una defensa adecuada para los derechos de los trabajadores.</p>	<p>Objetivo General: Determinar de qué manera se viene realizando el debido procedimiento en la fiscalización laboral por parte de la SUNAFIL en los establecimientos comerciales de la plaza internacional San José de la ciudad de Juliaca, 2023.</p> <p>Objetivos Específicos: Determinar de qué forma se viene aplicando el debido procedimiento en las fiscalizaciones laborales en los establecimientos comerciales de la plaza internacional San José de la ciudad de Juliaca, 2023. Identificar de que manera se viene realizando la fiscalización laboral por parte de la SUNAFIL en los establecimientos comerciales de la plaza internacional San José de la ciudad de Juliaca, 2023.</p>	<p>Variable independiente: Debido procedimiento.</p> <p>Variable dependiente: Fiscalización laboral.</p>	<p>Garantía constitucional en la fiscalización laboral.</p> <p>Actuaciones en la fiscalización n.l.</p>	<p>Derecho a defensa. Motivación suficiente en los actos de fiscalización. Correcta notificación. Tipificación adecuada de la infracción.</p> <p>El acta de fiscalización laboral. El acta de infracción</p>	<p>Cuestionario.</p>

Anexo 02: Ficha bibliográfica.

FICHAS DE ANÁLISIS DE LA BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA

Autor: Chamocho y Vásquez Título: Chamocho y Vasquez (2014), Introducción jurídica a la historia de las relaciones de trabajo. Año de publicación: 2014	Lugar de publicación: Dykinson. Editorial: ProQuest Ebook Central.
<p>La relación jurídico laboral</p> <p>La relación laboral entre el empleador y el trabajador se va a materializar mediante un contrato de trabajo, situación que dará lugar al nacimiento de deberes y obligaciones recíprocas por la actividad física o intelectual que desarrolle el trabajador en beneficio exclusivo de su empleador, a cambio de una remuneración, esto con el propósito de que pueda a bien satisfacer sus necesidades elementales tanto a nivel personal así como a nivel de su entorno familiar, esta relación laboral viene siendo sometida al marco normativo laboral, en ese sentido la actividad laboral en estos tiempos se ha constituido en la actividad fundamentalmente socio económica elemental para el desarrollo de la sociedad.</p>	

FICHAS DE ANÁLISIS DE LA BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA

Autor: Esparta Título: Diagnóstico del empleo informal en el mercado de trabajo peruano, 2007 2018. Año de publicación: 2018	Lugar de publicación: Lima. Editorial: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
Los elementos del contrato laboral <p>Todo tipo de contrato laboral debe de copular los siguientes elementos denominados esenciales:</p> <ul style="list-style-type: none">a. La prestación personal de los servicios por parte del trabajador y que debe ser exclusiva para beneficio del empleador.b. El pago de una remuneración justa y equitativa que vaya acorde con el trabajo realizado.c. La subordinación frente al empleador; este es el elemento característico de una relación laboral y que determina el elemento diferenciador del contrato de trabajo en relación a un contrato de locación de servicios o también llamado contrato civil.	

FICHAS DE ANÁLISIS DE LA BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA

Autor: Agreda Título: A propósito de la flexibilización en el Derecho del trabajo: el régimen laboral de las microempresas. Año de publicación: 2004	Lugar de publicación: Lima. Editorial: Revista de la Facultad de Derecho PUCP.
<p>El derecho a tener un trabajo digno</p> <p>El derecho al trabajo que tienen las personas debe ser bajo el ámbito de un trabajo digno y que dé respuesta a los diversos cambios que se vienen dando a nivel económico y social. Todo ello con el afán de poder generar una debida protección para la población considerada como vulnerable. No podemos negar que los países donde se tiene un mayor desarrollo económico, técnico y productivo, tienen como resultado la generación de mayores y mejores puestos de trabajo, pero nuestra realidad dentro del contexto laboral en el Perú, es totalmente diferente, por cuanto existen pocas empresas que ofertan puestos laborales con características formales bajo preceptos de respeto a los derechos laborales de sus trabajadores, pero en la mayoría de casos se tiene puestos de trabajo informales.</p>	

FICHAS DE ANÁLISIS DE LA BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA

Autor: Saco y Campos Título: En búsqueda de un sistema de fiscalización y supervisión laboral adecuado: A propósito de la creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización. Año de publicación: 2013	Lugar de publicación: Lima. Editorial: Laboral Revista ius et veritas.
<p>La inspección laboral dentro del contexto nacional</p> <p>La inspección laboral conlleva a que se desarrolle una labor elemental que permita asegurar el cumplimiento de la normativa laboral vigente a nivel nacional. Dentro de los sistemas de fiscalización se toman aspectos relacionados a los derechos y obligaciones de los empleadores frente a sus trabajadores las cuales tienen relación con la seguridad ocupacional y la responsabilidad laboral de generar un ambiente de respeto a la dignidad del trabajador.</p>	

FICHAS DE ANÁLISIS DE LA BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA

Autor: SUNAFIL Título: Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. Año de publicación: 2020	Lugar de publicación: Lima. Editorial:
<p>Funciones de la SUNAFIL</p> <p>Son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none">- Una de sus funciones es la de promover la supervisión del cumplimiento de las normas sociolaborales así como las condiciones que son establecidas en un contrato de trabajo, bajo el ejercicio del poder fiscalización en el ámbito de su competencia por mandato de la ley.- Tiene el deber de sancionar el incumplimiento de las normas sociolaborales en el uso de sus atribuciones.- Desarrolla actuaciones inspectivas de fiscalización, orientación y asistencia técnica esto con la finalidad de prevenir la vulneración de derecho laborales de parte del empleador en contra del trabajador.	

FICHAS DE ANÁLISIS DE LA BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA

Autor: Fernández Título: Las Actas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Año de publicación: 2014	Lugar de publicación: Lima. Editorial:
EL acta de infracción que ha sido levantado en la inspección laboral <p>Atendiendo a lo regulado por el marco normativo vigente se tiene que el acta de fiscalización viene hacer aquel acto donde se ha logrado registrar así como se ha dejado constancia sobre cada uno de los hechos que fueron verificados dentro de la inspección laboral; en ese sentido estas actas de Infracción las cuales nacen como consecuencia de que la empresa haya vulnerado los derechos de los trabajadores van a dejar constancia sobre los sucesos acontecidos y constatados por los inspectores actuantes, la cual será utilizada como prueba plena ante una situación judicial.</p>	

Anexo 03: Ficha de análisis de contenido normativo.

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Constitución Política - 1993

Dentro del contexto nacional, bajo un criterio de orden constitucional, se advierte que el estado peruano presenta un modelo bajo el sistema social de derecho donde promueve el respeto irrestricto de los derechos sociales, así como laborales, donde es claro que el estado peruano viene brindando la debida protección al ámbito laboral, esto en razón a lo que se encuentra regulado en el artículo 43 de la norma constitucional.

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Convenio Nro. 81 de la OIT

El Perú, bajo el contexto laboral tiene la obligación de reconocer y cumplir las diferentes obligaciones que vienen derivando de los tratados, así como acuerdos supranacionales tales como el Convenio Nro. 81 de la OIT, que ha sido ratificado por el Perú con la Resolución Legislativa Nro. 13284, donde se le obliga que se tenga a bien contar con el sistema de inspección del trabajo esto con el propósito de brindar protección a los derechos que le asisten a los trabajadores.

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Ley Nro. 28806 - Decreto Supremo Nro. 019-2006-TR

Es así que dentro del marco legal se encuentra regulado todo lo relacionado sobre las inspecciones del trabajo en el Perú mediante la Ley Nro. 28806 y su reglamento, que fue aprobado por el Decreto Supremo Nro. 019-2006-TR y sus diversas modificatorias que se hayan podido suscitar; así mismo cabe indicar que mediante la Ley Nro. 29981 se logró crear la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, esto como organismo técnico especializado, para poder desarrollar las inspecciones de trabajo, institución pública del estado que está adscrita al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; quien tiene la obligación de velar por el cumplimiento de las normas laborales nivel de los empleadores que se encuentran en el ámbito de su competencia.

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Decreto Supremo Nro. 019-2006-TR

Atendiendo a lo que viene siendo regulado en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, que fue aprobado por el Decreto Supremo Nro. 019-2006-TR, se ha logrado considerar dos actuaciones inspectivas en materia laboral las cuales son:

- a. Las actuaciones inspectivas de investigación laboral.
- b. Las actuaciones inspectivas de consulta en materia laboral.

Las actuaciones inspectivas de investigación laboral son aquellas acciones legales que se realizan de manera previa al inicio de un procedimiento sancionador dentro del contexto laboral, cuyas actuaciones se llevan de oficio, asimismo se debe de tener en consideración lo siguiente:

- Se tiene que tener la orden de la autoridad central del sistema de inspección del trabajo.
- El pedido debe ser razonado.
- Se tenga la existencia de una denuncia.
- Se proceda de manera interna con el sistema de inspección del trabajo. (Ley general de Inspección laboral)

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Directiva Nro. 001-2020-SUNAFIL/INII - Directiva sobre el Ejercicio de la Función Inspectiva

Las inspecciones laborales en mérito a marco normativo

Estas inspecciones se tienen que desarrollar en mérito a los regulado en la Directiva Nro. 001-2020-SUNAFIL/INII - Directiva sobre el Ejercicio de la Función Inspectiva, que ha sido aprobada mediante la Resolución de Superintendencia Nro. 031-2020-SUNAFIL, donde se ha llegado a regular lo siguiente:

- Se logra requerir la información mediante los sistemas de comunicación electrónica.
- Se procede a la visita inspectiva a la empresa.
- Se requiere a que comparezca a la persona que viene siendo inspeccionada mediante el inspector que viene actuando, a fin de que realice precisiones sobre la denuncia incoada.

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Ley Nro. 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General

El derecho a ejercer la debida defensa en el procedimiento de inspección laboral

En razón a lo regulado en el artículo 10 de la LGIT, las diversas actuaciones inspectivas deben de ser comprendidas como aquellas diligencias previas al procedimiento sancionador que pueda darse en materia laboral, en ese sentido los mecanismos de defensa que pueda darse deben ser llevados en mérito a los regulado en las disposiciones para el procedimiento administrativo general, la cual está contenida en la Ley Nro. 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, a excepción de que se tenga una situación expresa contraria y se rija por alguna norma en especial.

Anexo 04: Cuestionario aplicado validado por juicio de expertos.

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

CUESTIONARIO: Estimado encuestado la presente es una encuesta que se viene realizando para poder conocer el "Debido procedimiento en la fiscalización laboral realizada por la SUNAFIL en las entidades comerciales de la plaza internacional San José - Juliaca, 2023", asimismo se hace de conocimiento que esta encuesta es anónima y la información que se obtenga será utilizada únicamente para fines académicos. Por favor marque con una (X) la alternativa que usted considere como correcta.

Variable Independiente: Debido procedimiento.			
Garantía constitucional en la fiscalización laboral.	1. ¿La SUNAFIL promueve el derecho a la defensa cuando realiza su labor de fiscalización?	Si	No
	2. ¿La SUNAFIL presenta una motivación suficiente en los actos de fiscalización?	Si	No
	3. ¿Presenta la SUNAFIL una correcta notificación al empleador así como a los trabajadores para que puedan determinar su situación laboral?	Si	No
	4. ¿La SUNAFIL viene tipificando de forma adecuada de la infracción cometida por el empleador del establecimiento comercial?.	Si	No
Variable dependiente: Fiscalización laboral.			
Actuaciones en la fiscalización	5. ¿El agente fiscalizador promueve un buen llenado del acta de fiscalización laboral?	Si	No
	6. ¿El agente fiscalizador levanta de forma adecuada el acta de infracción?	Si	No



Hector Apaza Luján
ABOGADO
CAP. 8443



Manuel A. Montes Falcon
ABOGADO
CAP. 4273



Williams Puma Masco
ABOGADO
CAP. 6225

Anexo 05: Guía para la validación del instrumento.

GUIA PARA LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA EL EXPERTO

Instructivo:

Marque el recuadro que corresponda a su respuesta y escriba en los espacios en blanco sus observaciones y sugerencias en relación a los ítems propuestos. Emplee los siguientes criterios de evaluación.

DE ACUERDO	EN DESACUERDO
A	D

ITEM S	ASPECTOS A CONSIDERAR	A	D
1	Las preguntas responden a los objetivos de la investigación	✓	
2	Los ítems miden las variables de estudio	✓	
3	El instrumento persigue los fines del objetivo general	✓	
4	El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos	✓	
5	Las ideas planteadas son representativas del tema	✓	
6	Hay claridad en los ítems	✓	
7	Las preguntas responden a un orden lógico	✓	
8	El número de ítems por dimensiones es el adecuado	✓	
9	El número de ítems por indicador es el adecuado	✓	
10	La secuencia planteada es adecuada	✓	
11	Las preguntas deben ser reformuladas*		✓
12	Debe considerar otros ítems*		✓

* Explique al final

Observaciones:

Sugerencias:

Firma y sello del experto



HÉCTOR APAZA LIQUE
ABOGADO
CIP. 8443

GUIA PARA LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA EL EXPERTO

Instructivo:

Marque el recuadro que corresponda a su respuesta y escriba en los espacios en blanco sus observaciones y sugerencias en relación a los ítems propuestos. Emplee los siguientes criterios de evaluación.

DE ACUERDO	EN DESACUERDO
A	D

ITEMS	ASPECTOS A CONSIDERAR	A	D
1	Las preguntas responden a los objetivos de la investigación	X	
2	Los ítems miden las variables de estudio	X	
3	El instrumento persigue los fines del objetivo general	X	
4	El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos	X	
5	Las ideas planteadas son representativas del tema	X	
6	Hay claridad en los ítems	X	
7	Las preguntas responden a un orden lógico	X	
8	El número de ítems por dimensiones es el adecuado	X	
9	El número de ítems por indicador es el adecuado	X	
10	La secuencia planteada es adecuada	X	
11	Las preguntas deben ser reformuladas*		X
12	Debe considerar otros ítems*		X

* Explique al final

Observaciones:

Sugerencias:


 Firma y sello del experto
Manuel A. Montes Falcon
ABOGADO
 CAP. 4273

GUIA PARA LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA EL EXPERTO

Instructivo:

Marque el recuadro que corresponda a su respuesta y escriba en los espacios en blanco sus observaciones y sugerencias en relación a los ítems propuestos. Emplee los siguientes criterios de evaluación.

DE ACUERDO	EN DESACUERDO
A	D

<u>ITEMS</u>	<u>ASPECTOS A CONSIDERAR</u>	A	D
1	Las preguntas responden a los objetivos de la investigación	X	
2	Los ítems miden las variables de estudio	X	
3	El instrumento persigue los fines del objetivo general	X	
4	El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos	X	
5	Las ideas planteadas son representativas del tema	X	
6	Hay claridad en los ítems	X	
7	Las preguntas responden a un orden lógico	X	
8	El número de ítems por dimensiones es el adecuado	X	
9	El número de ítems por indicador es el adecuado	X	
10	La secuencia planteada es adecuada	X	
11	Las preguntas deben ser reformuladas*		X
12	Debe considerar otros ítems*		X

* Explique al final

Observaciones:

Sugerencias:



Firma y sello del experto

Anexo 06: Matriz para medir la validez del instrumento.

**MATRIZ DE VALIDACIÓN PARA MEDIR LA VALIDEZ DEL INSTRUMENTO POR
JUICIO DE EXPERTOS**

N°	Criterios a analizar	Pertinencia		Relevancia		Claridad	
		Si	No	Si	No	Si	No
1	Las preguntas responden a los objetivos de la investigación	✓		✓		✓	
2	Los ítems miden las variables de estudio	✓		✓		✓	
3	El instrumento persigue los fines del objetivo general	✓		✓		✓	
4	El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos	✓		✓		✓	
5	Las ideas planteadas son representativas del tema	✓		✓		✓	
6	Hay claridad en los ítems	✓		✓		✓	
7	Las preguntas responden a un orden lógico	✓		✓		✓	
8	El número de ítems por dimensiones es el adecuado	✓		✓		✓	
9	El número de ítems por indicador es el adecuado	✓		✓		✓	
10	La secuencia planteada es adecuada	✓		✓		✓	
11	Las preguntas deben ser reformuladas*		✓		✓		✓
12	Debe considerar otros ítems*		✓		✓		✓

Nombres Apellidos del experto	Profesión	Porcentaje Obtenido	Valoración
HECTOR APAZA LUQUE	ABOGADO	97 %	ACCEPTABLE

Valoración:
(De 40% a 65%: Inaceptable); (De 70% a 80%: Minimamente Aceptable); (De 85% a 100%: Aceptable).



HECTOR APAZA LUQUE
ABOGADO
CAP. 8443

**MATRIZ DE VALIDACIÓN PARA MEDIR LA VALIDEZ DEL INSTRUMENTO POR
JUICIO DE EXPERTOS**

N°	Criterios a analizar	Pertinencia		Relevancia		Claridad	
		Si	No	Si	No	Si	No
1	Las preguntas responden a los objetivos de la investigación	X		X		X	
2	Los ítems miden las variables de estudio	X		X		X	
3	El instrumento persigue los fines del objetivo general	X		X		X	
4	El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos	X		X		X	
5	Las ideas planteadas son representativas del tema	X		X		X	
6	Hay claridad en los ítems	X		X		X	
7	Las preguntas responden a un orden lógico	X		X		X	
8	El número de ítems por dimensiones es el adecuado	X		X		X	
9	El número de ítems por indicador es el adecuado	X		X		X	
10	La secuencia planteada es adecuada	X		X		X	
11	Las preguntas deben ser reformuladas*		X		X		X
12	Debe considerar otros ítems*		X		X		X

Nombres Apellidos del experto	Profesión	Porcentaje Obtenido	Valoración
Manuel A. Montes Falcon	Abogado	97%	Respectable

Valoración:
(De 40% a 65%: Inaceptable); (De 70% a 80%: Mínimamente Aceptable); (De 85% a 100%: Aceptable).


 Manuel A. Montes Falcon
 ABOGADO
 CAP. 4273

**MATRIZ DE VALIDACIÓN PARA MEDIR LA VALIDEZ DEL INSTRUMENTO POR
JUICIO DE EXPERTOS**

N°	Criterios a analizar	Pertinencia		Relevancia		Claridad	
		Si	No	Si	No	Si	No
1	Las preguntas responden a los objetivos de la investigación	X		X		X	
2	Los ítems miden las variables de estudio	X		X		X	
3	El instrumento persigue los fines del objetivo general	X		X		X	
4	El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos	X		X		X	
5	Las ideas planteadas son representativas del tema	X		X		X	
6	Hay claridad en los ítems	X		X		X	
7	Las preguntas responden a un orden lógico	X		X		X	
8	El número de ítems por dimensiones es el adecuado	X		X		X	
9	El número de ítems por indicador es el adecuado	X		X		X	
10	La secuencia planteada es adecuada	X		X		X	
11	Las preguntas deben ser reformuladas*		X	X			X
12	Debe considerar otros ítems*		X	X	X		X

Nombres Apellidos del experto	Profesión	Porcentaje Obtenido	Valoración
<i>Williams Puma Masco</i>	<i>Abogado</i>	<i>92%</i>	<i>Aceptable</i>

Valoración:

(De 40% a 65%: Inaceptable); (De 70% a 80%: Minimamente Aceptable); (De 85% a 100%: Aceptable).



Williams Puma Masco
ABOGADO
CAP 5225

Anexo 07: Imágenes fotográficas que evidencian la aplicación del instrumento.





