



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Inspecciones Laborales Ministerio de Trabajo y Promoción
del Empleo (SUNAFIL) periodo 2015

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Magíster en gestión pública

AUTOR:

Br. Jessica Rina Cornejo Guardia

ASESOR:

Dr. Jorge Rafael Díaz Dumont

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Control administrativo

PERÚ - 2017

Dr. Ángel Salvatierra Melgar
Presidente

Dr. Hugo Ricardo Prado López
Secretario

Dr. Jorge Rafael Diaz Dumont
Vocal

Dedicatoria

Esta tesis se la dedico a mi familia y a mis seres queridos ya que gracias a su apoyo logre cumplir mis objetivos. Para mi madre Felicita por su apoyo incondicional ante las adversidades de la vida.

Agradecimiento

A mi Madre y familiares quienes me brindaron apoyo para seguir cumpliendo mis metas. De igual manera a mis queridos formadores quienes me guiaron para hacer el presente trabajo.

Declaración jurada

Yo, Jessica Rina Cornejo Guardia, estudiante del Programa Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 40199467, con la tesis titulada "Inspecciones Laborales Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Sunafil) periodo 2015". Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 28 de setiembre de 2016

Jessica Rina Cornejo Guardia

DNI: 40199467

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Filial Lince presento la Tesis titulada: Inspecciones Laborales Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Sunafil) periodo 2015; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para obtener el grado de: Magister en Gestión Pública.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos. En el primero se expone los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las variables y su dimensión, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis. En el capítulo dos se presenta la variable en estudio, la operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo está refrendado las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se fundamenta las recomendaciones y el séptimo capítulo se presenta las referencias bibliográficas. Finalmente se presenta los Apéndices correspondientes.

Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	
1.1 Antecedentes	14
1.2 Fundamentación científica, técnica	20
1.3 Justificación	36
1.4 Problema	37
1.5 Hipótesis	40
1.6 Objetivos	40
II. Marco metodológico	
2.1. Variables	44
2.2. Operacionalización de variables	44
2.3. Metodología	44
2.4. Tipo de estudio	45
2.5. Diseño	45
2.6. Población, muestra y muestreo	45
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	47
2.8. Métodos de análisis de datos	48
2.9. Aspectos éticos	49

III. Resultados	50
IV. Discusión	62
V. Conclusiones	66
VI. Recomendaciones	68
VII. Referencias bibliográficas	70
Anexo	74
Anexo 1. Matriz de consistencia	
Anexo 2. Instrumentos	
Anexo 3. Validaciones	
Anexo 4. Artículo científico	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de la variable Inspección laboral	44
Tabla 2. Población	46
Tabla 3. Relación de Validadores	49
Tabla 4. Evolución de órdenes de inspección a nivel nacional	51
Tabla 5. Evolución del número de actas de infracción	52
Tabla 6. Evolución del número de infracciones emitidas	55
Tabla 7. Evolución del número de multas emitidas	59
Tabla 8. Distribución del número de Multas emitidas	61

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Comparación del número de órdenes de inspección	51
Figura 2. Comparación del número de actas de infracción emitidas	52
Figura 3. Estimación de la regresión lineal para el número de actas de infracción por obstrucción a la labor inspectiva	53
Figura 4. Estimación de la regresión lineal para el número de actas de infracción por Incumplimiento de Normas Sociolaborales o de Seguridad y Salud en el periodo 2015	54
Figura 5. Comparación del número de infracciones emitidas a nivel nacional por meses según gravedad de la infracción en el Periodo 2015	55
Figura 6. Estimación de la regresión lineal para el número de infracciones leves a nivel nacional por meses en el periodo 2015	56
Figura 7. Estimación de la regresión lineal para el número de infracciones graves a nivel nacional por meses en el periodo 2015	57
Figura 8. Estimación de la regresión lineal para el número de infracciones muy graves a nivel nacional por meses en el periodo 2015	58
Figura 9. Evolución del número de multas emitidas a nivel nacional por meses como producto de las inspecciones laborales 2015	59
Figura 10. Estimación de la regresión lineal para el número de multas emitidas a nivel nacional por meses como producto de las inspecciones laborales en el Periodo 2015	60
Figura 11. Distribución del número de Multas emitidas a nivel nacional por Dirección Regional como producto de las inspecciones laborales en el Periodo 2015	61

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar el número de Infracciones, Actas de Infracción y Resoluciones Sancionadoras incurridas y/o emitidas a nivel nacional como producto de las inspecciones laborales según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Sunafil) en el Periodo 2015; la población del total de eventos producidos en el periodo 2015, la muestra considero toda la población, en los cuales se ha empleado la variable: Inspecciones Laborales.

El método empleado en la investigación fue el deductivo, esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar el instrumento: Ficha de Registro Estadístico de Inspecciones Labraresque brindo información acerca del cumplimiento de la derechos fundamentales de los trabajadores por parte de los empleadores, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye que existe evidencia significativa para afirmar que: La tendencia de actas de infracción por incumplimiento de normas laborales fue creciente llegando a su máximo en el mes de setiembre. El número de infracción respecto a infracciones graves y muy graves fue creciente en su tendencia, llegando a su máximo en el mes de noviembre. En cambio la evolución de las infracciones leves se mantuvo casi constante a lo largo del periodo. Así mismo el número de multas emitidas tuvo una tendencia creciente, llegando a su máximo en el mes de noviembre. Igualmente se observó que el número de multas emitidas tienen una tendencia positiva con el periodo mensual. Igualmente del total de Multas emitidas a nivel nacional por Dirección Regional como producto de las inspecciones laborales, la gran mayoría (87.9%) fueron emitidas en Lima Metropolitana, seguido de Piura con 3.8%, Tacna con 3.1% y Lambayeque con 2%.

Palabra clave: Inspecciones Laborales.

Abstract

This research was general objective to determine the number of Violations, Violation Acts and Sanctioning Resolutions incurred and / or issued nationally as a result of labor inspections level according to the Ministry of Labour and Employment Promotion (SUNAFIL) at national level in the period 2015; the population of all events produced the 2015 period, the sample consider all the population, which has been employed variable: Labor Inspections.

The method used in the research was deductive, this research used for its purpose the non-experimental design, which collected information on a specific period, which was developed by applying the instrument: Sheet Statistical Register of Inspections tillst I provide information about compliance with the fundamental rights of workers by employers, whose results are presented graphically and textually.

The research concludes that there is significant evidence to state that: The trend of infringement proceedings for breach of rules was increased peaking in September. The number of infringement regarding serious and very serious infringements was growing at its trend, peaking in November. Instead the evolution of minor infringements remained almost constant over the period. Likewise, the number of fines issued had an increasing trend, peaking in November. It was also noted that the number of fines issued have a positive trend with the monthly period. Equally the total of fines issued nationally by Regional Directorate as a result of labor inspections, the vast majority (87.9%) were issued in Lima, followed by Piura 3.8%, Tacna with 3.1% and Lambayeque with 2%.

Key words: Labor Inspections.

I. Introducción

1.1. Antecedentes

Internacionales

Díaz (2015) en su trabajo de investigación a nivel maestría. *Actas, informes y requerimientos de la inspección de trabajo*. Universidad de la Laguna. España; planteó un investigación de enfoque cuantitativo descriptivo exploratoria, diseño no experimental, cuya población fue de 300 trabajadores de establecimientos empresariales ubicados en la capital española, la muestra consideró toda la población y siendo el objetivo del estudio el describir el estableciendo que la Inspección de Trabajo tiene asignados otros cometidos ajenos a las tareas de vigilancia, como son los de emitir informes técnicos, prestar asesoramiento, desarrollar intervenciones mediadoras en los conflictos colectivos de trabajo. Se trata de una serie de funciones cuya atribución a la Inspección de Trabajo revela que desde el ordenamiento jurídico se pretende que la actuación inspectora en materia laboral tenga no sólo un carácter represivo de las contravenciones del ordenamiento, sino que, también, aparezca revestida de un espíritu de colaboración para facilitar el cumplimiento de las normas jurídicas laborales y de seguridad social y el desarrollo armónico de las relaciones laborales, individuales y colectivas, en las que se actúe con sujeción a dichas normas que, cada vez en mayor medida, no son de origen estatal sino que nacen de los propios protagonistas de las relaciones laborales en ejercicio de su autonomía colectiva.

Desde 1906 existe en España una Inspección de Trabajo que, al margen de otros cometidos, tiene como misión fundamental la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral. En el desempeño de esta tarea, el Derecho Administrativo Sancionador juega un papel esencial, dado que la Inspección de Trabajo deberá prestar especial atención a la posible comisión de infracciones administrativas laborales que podrán acarrear las imposiciones de las correspondientes sanciones administrativas; en la actualidad, dichas infracciones y sanciones están recogidas en la LISOS. En el sistema de vigilancia del cumplimiento de las normas laborales es imprescindible la existencia de la Inspección de Trabajo, que cuenta con su propia ley reguladora, la LITSS, y con un Reglamento de Organización y Funcionamiento, el ROFIT. En estas normas se aborda, entre otras cosas, la organización tanto de la gestión inspectora como de las intervenciones de las Administraciones Públicas estatales y autonómicas. Se instituye un cuerpo de inspectores

de trabajo, dividido en el Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y el Cuerpo de Subinspectores de Empleo y Seguridad Social (autoridad pública y agentes de la autoridad, respectivamente). Sería deseable homogeneizar dicha terminología y utilizar la de Inspectores y Subinspectores de Trabajo y Seguridad Social. A la Inspección de Trabajo se le encomiendan tres grandes cometidos: fiscalización del cumplimiento de las normas jurídicas laborales y de seguridad social, información (en sentido amplio, lo cual integra tanto la emisión de informes en distintos procedimientos administrativos y procesos judiciales como el asesoramiento que pueda prestar en diversos ámbitos) e intervención integradora en los conflictos colectivos de trabajo. De forma accesorio, la Inspección de Trabajo desempeña una función perfeccionadora del ordenamiento jurídico laboral; no es, en sustancia, lo que justifica la existencia de una Inspección de Trabajo y Seguridad Social, pero se trata de una tarea que se puede realizar al hilo de las tres funciones inspectoras mencionadas. (p. 573).

Bonilla (2015) en su trabajo de investigación a nivel de maestría; *Propuesta para fortalecer el servicio de inspección del seguro solidario del instituto nacional de seguros*, planteo una investigación de enfoque cualitativo de diseño documental, la población estuvo conformada por el conjunto de documentos analizados como lo son informes, dispositivos, reglamentos (15) la muestra consideró toda la población, cuyo objeto fue el redefinir el concepto de empresa moderna que exige de las organizaciones procesos de cambio, tendientes a maximizar esfuerzos, mejorar su nivel de desempeño, mantener estándares de competitividad, alcanzar el punto de equilibrio financiero y la calidad en el servicio al cliente. Estos procesos de cambio se derivan de la toma de decisiones gerenciales abocadas a alcanzar los objetivos y estrategias del negocio en el corto y largo plazo, considerando el entorno en que se desarrolla la organización y coincidiendo con los resultados de la retroalimentación en el diario que hacer empresarial. Por ser el Seguro de Riesgos del Trabajo al igual que el Seguro Obligatorio de Automóviles, líneas de seguro de un fuerte impacto en los resultados financieros del Instituto Nacional de Seguros (INS), institución altamente significativa para la comunidad costarricense, por el volumen de operaciones que mantiene y por su estructura organizativa diferenciada por su carácter solidario; se hace importante coadyuvar en las mejoras de su administración, mediante una propuesta de fortalecimiento en la gestión de la inspección, que apoye la toma de decisiones gerenciales y la consecución de las estrategias de negocios.

Se concluye que en los últimos años el volumen de trabajo ha crecido, no solo en lo que se refiere a la inspección en centros de trabajo y la resolución de reclamos, sino por cuanto la fiscalización debe ajustarse a las nuevas formas laborales incluyendo la vigilancia especial a los trabajadores menores conforme lo señala el Código de la Niñez y la Adolescencia, asimismo la obligación que tiene el Inspector de velar por la aplicación y cumplimiento de la normativa laboral obliga a realizar cambios sustanciales en la labor de inspección y consecuentemente a entablar un debido proceso de denuncia y solicitud de la respectiva sanción en caso de incumplimiento por lo que se cuenta administrativamente con el Reglamento para la interposición de demandas y la Norma Técnica del Seguro de Riesgos del Trabajo entre otras.

Específicamente, las pólizas permanentes para la actividad de construcción crearon a su vez nuevas funciones para la inspección complejas por la connotación de la actividad en la que se contratan trabajadores indocumentados entre otros que no exigen más que la paga de un salario para su sustento. Por otra parte, y tal y como se ha mencionado, en las sedes no se cuenta con el servicio de inspección, por lo que los reclamos son trasladados a oficinas centrales para su resolución, lo que evidentemente ocupa una importante parte de la jornada laboral. Otra variable que debe considerarse es la disponibilidad de recursos, tales como equipamiento de oficina, vehículos automotores para el desplazamiento y presupuesto de viáticos y gastos de transporte. (p. 242).

Nacionales

Julca (2013) en su trabajo de investigación a nivel de maestría, *situación de la inspección del trabajo en el Perú y la percepción que tienen de ella las personas que laboran para el sistema y sus usuarios*, planteo un tesis descriptiva comparativa, el documento que se presenta, la situación de la inspección del trabajo en el Perú y la percepción que tienen de ella las personas usuarias del servicio y los inspectores del trabajo. El objetivo de la investigación fue obtener un diagnóstico del desarrollo de la institución en nuestro medio a fin que sea el documento base para otras investigaciones, la población considerada por 120 trabajadores de empresas del sector micro empresa en Lima, la muestra consideró toda la población.

La inspección del trabajo es una respuesta eficaz desde el Estado para combatir los defectos del mercado laboral y producir inclusión social, dos aspectos centrales de nuestra realidad laboral. La hipótesis planteada fue que la inspección del trabajo en el Perú es ineficiente, en razón que no existe una política de Estado para desarrollar la institución. La percepción que tiene los que trabajan en el sistema y los usuarios es la ineficiencia del sistema. Las metodologías usadas para desarrollar el trabajo de investigación fueron todas las formas permitidas de interpretación del derecho en el caso de la interpretación de las normas y la aplicación de cuestionarios diferenciados en el caso de la medición de la percepción. En el documento se da cuenta de los hitos importantes en su creación tanto en el mundo, América Latina y en el Perú, las normas internacionales que lo regulan a través de la Organización Internacional del Trabajo; de los principales momentos que atravesó para su implementación en la administración pública en el Perú, por los distintos gobiernos que le han sucedido, señalando bajo la presidencia y gestión ministerial de los mandatarios del momento. Contiene los resúmenes de los dispositivos que la han ido regulando, con un análisis y evaluación sobre el cumplimiento de las exigencias internacionales. De cómo la afectó el proceso de la flexibilización del trabajo en la década del 90, un comentario de la ley vigente, sus aportes, ambigüedades, los resultados de la aplicación de cuestionarios a los trabajadores recurrentes, representantes de los empleadores e inspectores del trabajo. Las conclusiones y trece propuestas de modificación de la ley vigente y una para su mejor funcionamiento. (p.p. 72.75)

Requejo (2013) en su trabajo de investigación de maestría: *Fortalecimiento del sistema de inspección del trabajo en el Perú*. Pontificia Universidad Católica del Perú, planteó una investigación cualitativa documental, con el objetivo de establecer la capacidad de impacto que tiene la inspección del trabajo en el sector formal en el Perú es mínima, la población considera la entrevistas a 230 trabajadores de la empresas del sector calzado en Lima, la muestra consideró toda la población, según la información registrada en la Planilla Electrónica, Lima Metropolitana concentra el 70% del empleo formal, cuenta con el 53% de los inspectores y sólo tiene incidencia sobre el 7% del empleo formal en el año 2011, con un promedio que supera el 3.5% del empleo formal entre el 2008 y el 2011. Estas cifras de por sí alarmantes, lo serían mucho más si consideramos que sólo que sólo consideran las cifras consignadas en la planilla electrónica, es decir no incluyen el sector

informal, sobre el cual no existe a la fecha ninguna posibilidad de que llegue la inspección del trabajo.

El trabajo decente, también conocido como empleo digno o empleo de calidad, es el trabajo productivo que se desarrolla en condiciones de libertad, equidad, dignidad, con una remuneración adecuada y con protección social.

El Sistema Inspectivo del Trabajo es el servicio público descentralizado que tiene la obligación de verificar el cumplimiento de la generación del trabajo decente a favor de todos los peruanos en el ámbito nacional.

La competencia inspectiva del trabajo fue transferida a las regiones, sin establecer los mecanismos y procedimientos adecuados para verificar su correcto funcionamiento ni para dotarles de las herramientas que necesitan para asegurar su funcionamiento eficiente.

La creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral ofrece la oportunidad para hacer funcionar la inspección del Trabajo en el Perú, sobre la base de una organización centralizada de alcance nacional y que ejerza una rectoría poderosa en favor de la correcta verificación del cumplimiento de la normativa socio laboral en el ámbito nacional.

El Ministerio de Trabajo a través debe fortalecer su rectoría normativa en el sistema de inspección del trabajo en el Perú, rediseñando su estructura en favor sobre la base de los procesos que le permita desarrollar sus nuevas competencias en el marco del proceso de descentralización.

Garantizar la efectiva aplicación del sistema infracciones y sanciones aplicables al sistema funcional de inspección del trabajo, no sólo para asegurar el cumplimiento efectivo de la ley sino también para flexibilizar su aplicación en función de las faltas cometidas, el tamaño de la empresa y el nivel de reincidencia en la falta cometida.

Se requiere fortalecer una eficiente administración de las multas y la cobranza coactiva de las sanciones aplicadas en el marco de sistema funcional de inspección del

trabajo, que permita generar un efecto disuasivo que favorezca el cumplimiento de la normativa socio laboral en el ámbito nacional (p. 75).

Espinoza (2014) en su trabajo de investigación a nivel de maestría: *La Infracción Administrativa Laboral. Pontificia Universidad Católica del Perú*, planteó una investigación descriptiva diagnóstica, cuyo objeto es establecer el notorio desnivel que existe entre el número de órdenes de inspección y el número de expedientes sancionadores, supondría que “o los empleadores cumplen con subsanar los requerimientos laborales y se archiva el procedimiento sancionador (o no se llega a iniciar) o hay un mayor tiempo de duración del trámite del procedimiento sancionador que requiere de personal y de análisis de las actas de infracción y de las pruebas del expediente administrativo”. La población considera entrevistas a Directores de empresas representativas de cono Norte, la muestra considera toda esta población En nuestra opinión, otra de las causas de este desbalance podría ser la existencia de problemas en la calificación de las infracciones, sea porque algunas tipificaciones resultan imprecisas, la individualización de la responsabilidad no se encuentra plenamente desarrollada para cada caso concreto, o porque en fin, en los casos que pueden ser considerados como dudosos se estarían aplicando criterios que determinarían la absolución del empleador (no siempre en forma acertada, como hemos visto al inicio).

La existencia de pronunciamientos contradictorios en sede administrativa laboral se debe en parte a la ausencia de una norma que se encargue de regular en forma detallada la Parte General del Derecho Administrativo Sancionador.

El acercamiento dogmático a la Inspección del Trabajo debe ser necesariamente interdisciplinario y estar enfocado principalmente en la etapa del procedimiento administrativo sancionador (en lugar de la diligencia previa de las actuaciones inspectivas).

Una norma especial podría realizar una regulación diferente a las previsiones generales sobre la potestad y el procedimiento sancionador consagrado por la LPAG, siempre que estableciera dicha regla en forma expresa y que no transgrediera los principios y reglas derivados directamente de la Constitución conforme a la interpretación desarrollada por el Tribunal Constitucional.

En la práctica, las leyes especiales que con carácter sectorial regulan la potestad sancionadora de la Administración circunscriben su contenido a la tipificación de las infracciones y correspondientes sanciones a aplicarse exclusivamente en sus respectivos ámbitos (como es el caso de la LGIT), y muy raras veces desarrollan aspectos que podrían considerarse vinculados al régimen general de la potestad sancionadora y menos aún se apartan deliberadamente de los principios y reglas generales establecidos por la LPAG.

La Inspección del Trabajo viene a ser una manifestación del iuspuniendi del Estado, pero que al mismo tiempo constituye un medio para alcanzar la efectividad de los derechos sustantivos de los trabajadores (asemejándose en dicha intención al proceso judicial laboral). Y siendo éste el propósito, consideramos que resulta factible aplicar el principio protector en sede del procedimiento administrativo sancionador laboral, sin que ello implique necesariamente una vulneración del derecho al debido procedimiento que le asiste al administrado – empleador. (p. 110).

1.2. Bases teóricas y fundamentación científica

Bases teóricas de la variable inspecciones laborales

Conceptualización de inspección

Inspección “procede del latín inspectio y hace referencia a la acción y efecto de inspeccionar (examinar, investigar, revisar). Se trata de una exploración física que se realiza principalmente a través de la vista” (Real Academia Española, 2015, p. s/n).

Igualmente, es interesante resaltar que, dentro del ámbito del Derecho, existe lo que se conoce como inspección ocular. Concretamente se trata de una diligencia que lleva a cabo el juez y que consiste en examinar por él mismo, bajo la mirada de testigos y de diversos peritos, la escena de un hecho que ha tenido lugar. De esta manera, conocerá más a fondo el caso y luego realizará un documento, un acta, donde recogerá todas y cada una de las cuestiones que ha analizado y que ha encontrado. (Diccionario de Definiciones, 2015, p. s/n).

Por otro lado, según la Organización Internacional del Trabajo OIT (2016), se entiende por Inspección del Trabajo o laboral:

La inspección del trabajo es una función pública de la administración del trabajo que vela por el cumplimiento de la legislación laboral en el centro de trabajo. Su papel principal es convencer a los interlocutores sociales de la necesidad de cumplir con la ley en el centro de trabajo y de su interés mutuo de que así sea, a través de medidas preventivas, educativas y, donde resulte necesario, coercitivas (p. 8).

Tratamiento histórico de las inspecciones

En el ámbito militar también se hace uso del término inspección. En su caso más exactamente es habitual que se hable de lo que se conoce como revista de inspección, que consiste en aquella actuación que un oficial de cierta graduación realiza y que consiste en comprobar el estado de los distintos recursos y materiales que tienen los cuerpos militares.

Al respecto, el Manual de Inspecciones Laborales (2015), refiere que:

En el campo de la educación, del mismo modo, también existen inspecciones. En ella el profesional encargado de las mismas lo que hace es acudir a los centros educativos para conocer de primera mano las estadísticas de los mismos, los problemas existentes así como si los docentes llevan a cabo sus correspondientes planes y programaciones didácticas.

De edificios, de medidas de trabajo y de vehículos existen, de igual modo, inspecciones que velan por el cumplimiento de la ley y la mejor calidad de vida de todos. Todo ello sin olvidar que en el ámbito de la informática tendríamos que hablar de lo que se conoce como inspección de Fagan, que no es más que un estudio exhaustivo en busca de posibles errores que pudieran tener documentos o software (p. 32).

Inspector

El inspector, es un verificador y fedateador de la forma como se viene cumpliendo con la normatividad existente y las obligaciones del caso, al respecto el Manual de Inspecciones Laborales (2015), refiere que:

Un inspector es quien realiza las inspecciones. Por lo general esta persona tiene las facultades necesarias de acuerdo a la ley y a la normativa vigente para llevar a cabo su tarea y tomar las decisiones correspondientes. Un restaurante, por ejemplo, no puede negarse a recibir a un inspector que tiene la obligación de controlar las normas de salubridad e higiene. Una vez que el inspector está dentro del recinto a inspeccionar, tomará nota de lo que ha encontrado y, conforme a las reglas, dará un veredicto. Siguiendo con el ejemplo del restaurante, si la inspección detecta suciedad en la cocina o alimentos en mal estado, el inspector podrá decretar la clausura o, en caso que no cuente con dicha autoridad, tendrá que informar a sus superiores para que procedan y hagan cumplir la ley (p. 42).

Según lo referido la inspección también puede llevarse a cabo para controlar la situación fiscal de una empresa. En este caso, un inspector estatal se encargará de examinar si la compañía paga los impuestos, para lo cual revisará sus facturas y controlará que entregue comprobantes de cada venta.

Inspecciones del trabajo (Laborales)

Al respecto de señalar los alcances que involucran un sistema inspectivo, en el Perú existe la ley general de inspección del trabajo Ley N° 28806 que señala lo siguiente:

El Sistema de Inspección del Trabajo, es un sistema único, polivalente e integrado a cargo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, constituido por el conjunto de normas, órganos, servidores públicos y medios que contribuyen al adecuado cumplimiento de la normativa laboral, de prevención de riesgos laborales, colocación, empleo, trabajo infantil, promoción del empleo y formación para el trabajo, seguridad social, migración y trabajo de extranjeros, y cuantas otras materias le sean atribuidas. Inspección del Trabajo, es el servicio público encargado de vigilar el cumplimiento de las normas de orden socio laboral y de la seguridad social, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas

materias, todo ello de conformidad con el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo (p 15).

Concepto de Supervisores de Trabajo

La ley general de inspección del trabajo Ley N° 28806, señala lo siguiente:

Los Supervisores Inspectores, Inspectores del Trabajo e Inspectores Auxiliares, son los servidores públicos, cuyos actos merecen fe, seleccionados por razones objetivas de aptitud y con la consideración de autoridades, en los que descansa la función inspectiva que emprende el Poder Ejecutivo a través de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y de los Gobiernos Regionales. A los efectos de la presente Ley y de sus normas de desarrollo, con carácter general la mención a los “Inspectores del Trabajo” se entenderá referida a todos ellos, sin perjuicio de las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno de ellos. Actuaciones de Orientación, son las diligencias que realiza la Inspección del Trabajo, de oficio o a petición de los empleadores o trabajadores, para orientarles o asesorarles técnicamente sobre el mejor cumplimiento de las normas sociolaborales vigentes. Actuaciones inspectivas, son las diligencias que la Inspección del Trabajo sigue de oficio, con carácter previo al inicio del procedimiento administrativo sancionador, para comprobar si se cumplen las disposiciones vigentes en materia sociolaboral y poder adoptar las medidas inspectivas que en su caso procedan, para garantizar el cumplimiento de las normas sociolaborales. Procedimiento administrativo sancionador en materia socio laboral, es el procedimiento administrativo especial de imposición de sanciones que se inicia mediante Acta de Infracción de la Inspección del Trabajo, y se dirige a la presentación de alegaciones y pruebas, en su descargo, por los sujetos identificados como responsables de la comisión de infracciones, así como a la adopción de la resolución sancionadora, que proceda, por los órganos y autoridades administrativas competentes para sancionar (p. 15).

Principios ordenadores que rigen el Sistema de Inspección del Trabajo

Al respecto la Ley N° 28806 señala en su artículo 2°

El funcionamiento y la actuación del Sistema de Inspección del Trabajo, así como de los servidores que lo integran, se regirán por los siguientes principios ordenadores:

1. Legalidad, con sometimiento pleno a la Constitución Política del Estado, las leyes, reglamentos y demás normas vigentes.
2. Primacía de la Realidad, en caso de discordancia, entre los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos formales debe siempre privilegiarse los hechos constatados.
3. Imparcialidad y objetividad, sin que medie ningún tipo de interés directo o indirecto, personal o de terceros que pueda perjudicar a cualquiera de las partes involucradas en el conflicto o actividad inspectora.
4. Equidad, debiendo dar igual tratamiento a las partes, sin conceder a ninguna de ellas ningún privilegio, aplicando las normas establecidas con equidad.
5. Autonomía técnica y funcional, de los servidores con funciones inspectivas en el ejercicio de sus competencias, garantizándose su independencia frente a cualquier influencia exterior indebida.
6. Jerarquía, con sujeción a las instrucciones y criterios técnicos interpretativos establecidos por la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo para el desarrollo de la función inspectiva, así como cumpliendo las funciones encomendadas por los directivos y responsables de la Inspección del Trabajo, en atención a las competencias establecidas normativamente (a nivel nacional, regional o local).
7. Eficacia, actuando con sujeción a los principios de concepción única e integral del Sistema de Inspección del Trabajo, especialización funcional, trabajo programado y en equipo.
8. Unidad de función y de actuación, desarrollando los inspectores del trabajo, la totalidad de las acciones que tienen comisionadas no obstante su posible especialización funcional.
9. Confidencialidad, debiendo considerar absolutamente confidencial el origen de cualquier queja o denuncia que dé a conocer una infracción a las disposiciones legales, sin manifestar al empleador o a su representante que la visita de inspección se ha efectuado por denuncia.

10. Lealtad, a la Constitución, las leyes, los reglamentos, las resoluciones y a los objetivos de las políticas sociolaborales del Estado.
11. Probidad, debiendo respetar las disposiciones normativas que regulan la función inspectora y ajustarse estrictamente a los hechos constatados durante las actividades de inspección.
12. Sigilo profesional, absteniéndose de divulgar, aun después de haber dejado el servicio, la información, procedimientos, libros, documentación, datos o antecedentes conocidos con ocasión de las actividades inspectivas así como los secretos comerciales, de fabricación o métodos de producción que puedan conocerse en el desempeño de las funciones inspectoras.
13. Honestidad, honrando la función inspectora y absteniéndose de incurrir en actos que sean para beneficio propio o de terceros.
14. Celeridad, para que las diligencias inspectivas sean lo más dinámicas posibles, evitando trámites o dilaciones innecesarias que dificulten su desarrollo (pp. 3-4).

Los Inspectores del Trabajo, además de observar todas las disposiciones legales que regulan la actividad inspectiva, deberán ejercer las funciones y cometidos que tienen atribuidos de conformidad con los principios antes señalados. Los servidores públicos que no ejerzan funciones de inspección y presten servicios en órganos y dependencias del Sistema de Inspección del Trabajo, estarán sujetos a los mismos principios, salvo los que afectan estrictamente al ejercicio de la función inspectiva.

Principios de la Inspección del trabajo

Igualmente la Ley N° 28806 señala lo siguiente en su Artículo 3:

Las finalidades de la inspección son las siguientes:

1. De vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y condiciones contractuales, en el orden socio laboral, ya se refieran al régimen de común aplicación o a los regímenes especiales:
 - a) Ordenación del trabajo y relaciones sindicales.
 - a.1) Derechos fundamentales en el trabajo.
 - a.2) Normas en materia de relaciones laborales individuales y colectivas.
 - a.3) Normas sobre protección, derechos y garantías de los representantes de los trabajadores en las empresas.

b) Prevención de riesgos laborales.

b.1) Normas en materia de prevención de riesgos laborales.

b.2) Normas jurídico-técnicas que incidan en las condiciones de trabajo en dicha materia.

c) Empleo y migraciones.

c.1) Normas en materia de colocación y empleo.

c.2) Normas relativas a migraciones laborales y trabajo de extranjeros.

c.3) Normas sobre empresas de intermediación laboral.

d) Promoción del empleo y formación para el trabajo.

d.1) Normas relativas a la promoción del empleo y la formación para el trabajo.

e) Trabajo Infantil.

e.1) Normas sobre trabajo de los niños, niñas y adolescentes.

f) De las prestaciones de salud y sistema previsional.

f.1) Normas referidas al sistema nacional de pensiones y al régimen de prestaciones de salud, en cuanto no correspondan a recaudación, fiscalización y cobranza, las mismas que estarán a cargo de la entidad correspondiente.

g) Trabajo de personas con discapacidad.

g.1) Normas referidas a la promoción e incentivos para el empleo de personas con discapacidad, así como la formación laboral de personas con discapacidad y al cumplimiento de las cuotas de empleo público que la ley reserva para ellas.

h) Cualesquiera otras normas cuya vigilancia se encomiende específicamente a la Inspección del Trabajo.

2. De orientación y asistencia técnica.

2.1 Informar y orientar a empresas y trabajadores a fin de promover el cumplimiento de las normas, de preferencia en el sector de las Micro y Pequeñas Empresas así como en la economía informal o no estructurada.

2.2 Informar a las autoridades competentes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y de los Gobiernos Regionales sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales ocurridas.

2.3 Informar, orientar y colaborar con otros órganos del Sector Público respecto a la aplicación del Ordenamiento Jurídico Socio laboral.

2.4 Emitir los informes que soliciten los órganos judiciales competentes, en el ámbito de las funciones y competencias de la Inspección del Trabajo.

2.5 Colaboración institucional, de conformidad con los términos establecidos por los Convenios que sean suscritos por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo con otras Instituciones (p.5).

Igualmente la Ley N° 28806 señala lo siguiente en su artículo 4°:

Ámbito de actuación de la Inspección del Trabajo:

En el desarrollo de la función inspectiva, la actuación de la Inspección del Trabajo se extiende a todos los sujetos obligados o responsables del cumplimiento de las normas sociolaborales, ya sean personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, y se ejerce en:

1. Las empresas, los centros de trabajo y, en general, los lugares en que se ejecute la prestación laboral, aun cuando el empleador sea del Sector Público o de empresas pertenecientes al ámbito de la actividad empresarial del Estado, siempre y cuando estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada.
2. Los vehículos y los medios de transporte en general, en los que se preste trabajo, incluidos los buques de la marina mercante y pesquera cualquiera sea su bandera; los aviones y aeronaves civiles, así como las instalaciones y explotaciones auxiliares o complementarias en tierra, para el servicio de aquellos.
3. Los puertos, aeropuertos, vehículos y puntos de salida, escala, destino, en lo relativo a los viajes de migraciones laborales.
4. Las entidades, empresas o cooperativas de trabajadores que brinden servicios de intermediación laboral.
5. Los domicilios en los que presten servicios los trabajadores del hogar, con las limitaciones a la facultad de entrada libre de los inspectores, cuando se trate del domicilio del empleador.
6. Los lugares donde se preste trabajo infantil. (pp. 8-10).

No obstante lo anterior, los centros de trabajo, establecimientos, locales e instalaciones cuya vigilancia esté legalmente atribuida a la competencia de otros órganos del Sector Público, continuarán rigiéndose por su normativa específica, sin perjuicio de la competencia de la Inspección del Trabajo en las materias no afectadas por la misma.

Facultades inspectivas

Al respecto la Ley N° 28806 señala:

1. Entrar libremente a cualquier hora del día o de la noche, y sin previo aviso, en todo centro de trabajo, establecimiento o lugar sujeto a inspección y a permanecer en el mismo. Si el centro laboral sometido a inspección coincidiese con el domicilio de la persona física afectada, deberán obtener su expreso consentimiento o, en su defecto, la oportuna autorización judicial. Al efectuar una visita de inspección, deberán comunicar su presencia al sujeto inspeccionado o a su representante, así como al trabajador, al representante de los trabajadores o de la organización sindical, a menos que consideren que dicha comunicación pueda perjudicar la eficacia de sus funciones, identificándose con la credencial que a tales efectos se expida.

2. Hacerse acompañar en las visitas de inspección por los trabajadores, sus representantes, por los peritos y técnicos o aquellos designados oficialmente, que estime necesario para el mejor desarrollo de la función inspectiva.

3. Proceder a practicar cualquier diligencia de investigación, examen o prueba que considere necesario para comprobar que las disposiciones legales se observan correctamente y, en particular, para:

3.1 Requerir información, solo o ante testigos, al sujeto inspeccionado o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales, así como a exigir la identificación, o razón de su presencia, de las personas que se encuentren en el centro de trabajo inspeccionado.

Si los trabajadores evidenciaran temor a represalias o carecieran de libertad para exponer sus quejas, los Inspectores los entrevistarán a solas sin la presencia de los empleadores o de sus representantes, haciéndoles saber que sus declaraciones serán confidenciales.

3.2 Exigir la presencia del empresario o de sus representantes y encargados, de los trabajadores y de cualesquiera sujetos incluidos en su ámbito de actuación, en el centro inspeccionado o en las oficinas públicas designadas por el inspector actuante.

3.3 Examinar en el centro de trabajo la documentación y los libros de la empresa con relevancia en la verificación del cumplimiento de la legislación sociolaboral, tales como: libros, registros, programas informáticos y archivos en soporte magnético, declaraciones oficiales y contabilidad, documentos del Seguro Social; planillas y boletas de pago de remuneraciones; documentos exigidos en la normativa de prevención de riesgos laborales; declaración jurada del Impuesto a la Renta y cualesquiera otros relacionados con las

materias sujetas a inspección. Obtener copias y extractos de los documentos para anexarlos al expediente administrativo así como requerir la presentación de dicha documentación en las oficinas públicas que se designen al efecto.

3.4 Tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, realizar mediciones, obtener fotografías, vídeos, grabación de imágenes, levantar croquis y planos, siempre que se notifique al sujeto inspeccionado o a su representante.

4. Recabar y obtener información, datos o antecedentes con relevancia para la función inspectiva.

5. Adoptar, en su caso, una vez finalizadas las diligencias inspectivas, cualesquiera de las siguientes medidas:

5.1 Aconsejar y recomendar la adopción de medidas para promover el mejor y más adecuado cumplimiento de las normas sociolaborales.

5.2 Advertir al sujeto responsable, en vez de extender acta de infracción, cuando las circunstancias del caso así lo ameriten, y siempre que no se deriven perjuicios directos a los trabajadores.

5.3 Requerir al sujeto responsable para que, en un plazo determinado, adopte medidas en orden al cumplimiento de la normativa del orden sociolaboral, incluso con su justificación ante el inspector que ha realizado el requerimiento.

5.4 Requerir al sujeto inspeccionado que, en un plazo determinado, lleve a efecto las modificaciones que sean precisas en las instalaciones, en el montaje o en los métodos de trabajo que garanticen el cumplimiento de las disposiciones relativas a la salud o a la seguridad de los trabajadores.

5.5 Iniciar el procedimiento sancionador mediante la extensión de actas de infracción o de infracción por obstrucción a la labor inspectiva.

5.6 Ordenar la paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de concurrir riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores.

5.7 Proponer a los entes que gestionan el seguro complementario de trabajo de riesgo, la exigencia de las responsabilidades que procedan en materia de Seguridad Social en los casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales causados por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo.

5.8 Comunicar a las entidades y organismos competentes en materia de Seguridad Social los hechos comprobados que puedan ser constitutivos de incumplimientos en dicho ámbito, para que puedan adoptarse medidas en orden a garantizar la protección social de los trabajadores afectados.

5.9 Cuantas otras medidas se deriven de la legislación vigente. (pp. 6-15).

Actuaciones de la inspección del trabajo

Las actuaciones de la Inspección del Trabajo son diligencias previas al procedimiento sancionador en materia socio laboral, cuyo inicio y desarrollo se regirá por lo dispuesto en las normas sobre Inspección del Trabajo, no siendo de aplicación las disposiciones al procedimiento administrativo general, contenidas en el Título II de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, salvo por expresa remisión a las mismas.

La Inspección del Trabajo actuará siempre de oficio como consecuencia de una orden superior que podrá derivar de una decisión interna del Sistema de Inspección del Trabajo por parte de las autoridades competentes de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o del Gobierno Regional así como de la presentación de una denuncia.

En las actuaciones de consulta o de asesoramiento técnico, podrá devenir ante una petición de los empleadores y los trabajadores así como de las organizaciones sindicales y empresariales.

Modalidades de actuación

Las actuaciones inspectivas de investigación se desarrollan mediante visita de inspección a los centros y lugares de trabajo, mediante requerimiento de comparecencia del sujeto inspeccionado ante el inspector actuante para aportar documentación y/o efectuar las aclaraciones pertinentes o mediante comprobación de datos o antecedentes que obren en el Sector Público.

Cualquiera que sea la modalidad con que se inicien, las actuaciones inspectivas podrán proseguirse o completarse sobre el mismo sujeto inspeccionado con la práctica de otra u otras formas de actuación de las definidas en el apartado anterior.

Las funciones de orientación y asesoramiento técnico, se desarrollarán mediante visita o en la forma que se determine en cada caso.

Artículo 12.- Origen de las actuaciones inspectivas:

Las actuaciones inspectivas pueden tener su origen en alguna de las siguientes causas:

- a) Por orden de las autoridades competentes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o de los órganos de las Administraciones Públicas competentes en materia de inspección del trabajo.
- b) A solicitud fundamentada de otro órgano del Sector Público o de cualquier órgano jurisdiccional, en cuyo caso deberán determinarse las actuaciones que se interesan y su finalidad.
- c) Por denuncia.
- d) Por decisión interna del Sistema de Inspección del Trabajo.
- e) Por iniciativa de los inspectores del trabajo, cuando en las actuaciones que se sigan en cumplimiento de una orden de inspección, conozcan hechos que guarden relación con la orden recibida o puedan ser contrarios al ordenamiento jurídico vigente.
- f) A petición de los empleadores y los trabajadores así como de las organizaciones sindicales y empresariales, en las actuaciones de información y asesoramiento técnico sobre el adecuado cumplimiento de las normas.

Fomento al empleo

La Política Nacional de Empleo constituye el conjunto de instrumentos normativos orientados a promover, en armonía con los artículos 42°, 48°, y 130°, de la Constitución Política del Estado, un régimen de igualdad de oportunidades de empleo que asegure a todos los peruanos el acceso a una ocupación útil que los proteja contra el desempleo y el subempleo, en cualquiera de sus manifestaciones

Planilla 728

Respecto a esta modalidad, se encuentra regulada dentro de los alcances del Decreto Legislativo N° 728, cuyos objetivos son:

- a) Promover el acceso masivo al empleo productivo dentro del marco de la política económica global del Poder Ejecutivo y a través de programas especiales de promoción del empleo;
- b) Mejorar los niveles de empleo adecuado en el país de manera sustancial, así como combatir el desempleo y el subempleo, en especial el que afecta a la fuerza laboral juvenil;
- c) Incentivar el pleno uso de la capacidad instalada existente en las empresas, dentro del marco de programas de reactivación económica;
- d) Estimular la inversión productiva en el sector privado, especialmente en las ramas de actividad con mayor capacidad de absorción de mano de obra;
- e) Garantizar la seguridad en el empleo y los ingresos de los trabajadores, respetando las normas constitucionales de estabilidad laboral;
- f) Coadyuvar a una adecuada y eficaz interconexión entre la oferta y la demanda en el mercado de trabajo;
- g) Fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores como un mecanismo de mejoramiento de sus ingresos y la productividad del trabajo;
- h) Propiciar la transferencia de las personas ocupadas en actividades urbanas y rurales de baja productividad e ingresos hacia otras actividades de mayor productividad; y,
- i) Unificar las normas sobre contratación laboral y consolidar los beneficios sociales existentes.

De los derechos del trabajador

El artículo 71° al 76° de la Ley se puede resumir en lo siguiente:

En los casos de nulidad de despido del artículo 65° el trabajador podrá demandar que se declare dicha nulidad y se proceda a su reposición en el empleo. En estos casos si el despido es declarado nulo el trabajador será repuesto en su empleo.

Si el despido es injustificado, el trabajador podrá demandar alternativamente su reposición en el trabajo o el pago de la indemnización a que se refiere el artículo 76°.

Si demanda la reposición puede en cualquier estado de la causa variarla a una de indemnización. Del mismo modo, el juez podrá ordenar en la sentencia el pago de la indemnización en vez de la reposición cuando éste resultare inconveniente dadas las circunstancias. En el segundo caso, si la demanda es exclusivamente de indemnización, el trabajador deberá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente.

La sentencia judicial ejecutoriada extingue el contrato cuando determina que el despido no da lugar a reposición sino al pago de indemnización.

El trabajador que se considere hostilizado por cualquiera de las causales a que se refiere el artículo 66° de la presente ley, podrá optar excluyentemente por:

a) Accionar para que cese la hostilidad. Si la demanda fuese declarada fundada se resolverá por el cese de la hostilidad, imponiéndose al empleador la multa que corresponda a la gravedad de la falta; o b) La terminación del contrato de trabajo en cuyo caso demandará el pago de la indemnización a que se refiere el artículo 76° de esta ley, independientemente de la multa y de los beneficios sociales que puedan corresponderle.

El plazo para accionar judicialmente en los casos previstos en los artículos 71°, 72° y 73° es de treinta (30) días naturales de producido el hecho.

Este plazo de caducidad no está sujeto a interrupción o pacto que lo enerve, una vez transcurrido impide el ejercicio del derecho.

La única excepción está constituida por la imposibilidad material de accionar ante un Tribunal peruano, por encontrarse el trabajador fuera del territorio nacional e impedido de ingresar a él, o por falta de funcionamiento del Poder Judicial.

Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos.

La indemnización por despido cuando no se otorgue la reposición o el trabajador demande la indemnización es equivalente a una remuneración mensual por cada año completo de servicios, más la fracción proporcional, con un mínimo de tres y un máximo de doce remuneraciones.

En caso de inobservancia de las formalidades esenciales del despido, el juez podrá disponer la reincorporación temporal del trabajador, sin que ello inhiba al juzgador de pronunciarse sobre el fondo el asunto, dentro del término de ley. (*)

(*) Artículo modificado por el artículo 1° del Decreto Legislativo N° 765, publicado el 15-11-91, cuyo texto es el siguiente:

En caso de inobservancia de las formalidades no esenciales del despido, el Juez podrá disponer la reincorporación temporal del trabajador, sin que ello inhiba al juzgador de pronunciarse sobre el fondo del asunto dentro del término de Ley".

Al declarar fundada la demanda, el juez ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, en los casos y de la manera siguiente:

a) Si el despido es nulo, desde la fecha en que se produjo hasta la reposición efectiva;

b) Si se ordena la reposición o se sustituye ésta por el pago de indemnizaciones, desde la fecha de notificación con la demanda hasta la ejecución de la sentencia;

El pago de las remuneraciones devengadas se ordenará con deducción de los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes.

Asimismo, ordenará los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios y, de ser el caso, con sus intereses.

El juez podrá, a pedido de parte, ordenar el pago de una asignación provisional y fijar su monto, el que no podrá exceder de la remuneración ordinaria. Dicha asignación será pagada por el empleador hasta alcanzar el saldo de la reserva por compensación por tiempo de servicios que aún conserve

en su poder; de allí en adelante, será pagada por el depositario de la misma hasta agotar el importe del depósito y sus intereses.

Si la sentencia ordena la reposición, el empleador restituirá el depósito más los respectivos intereses, con cargo a las remuneraciones caídas a que se refiere el artículo anterior.

Artículo 80.- El plazo para la resolución judicial es de seis meses de realizado el comparendo, bajo responsabilidad.

Artículo 81.- El empleador que no cumpla el mandato de reposición dentro de las veinticuatro (24) horas de notificado, será requerido judicialmente bajo apercibimiento de multa, cuyo monto se incrementará sucesivamente en treinta (30%) por ciento del monto original de la multa a cada nuevo requerimiento judicial hasta la cabal ejecución del mandato. El importe de la multa no es deducible de la materia imponible afecta a impuesto a la renta.

Servicios no personales

La Superintendencia Nacional de Administración Tributaria, mediante Directiva N° 001-2001/SUNAT y Directiva N° 002- 2001/SUNAT, ha autorizado para el caso de los ingresos obtenidos por el trabajo prestado en forma independiente con contratos de prestación de servicios normados por la legislación civil, dos modalidades de tratamiento para la deducción impositiva: Cuarta Categoría (Directiva N° 002) y Quinta Categoría (Directiva N° 001). Como consecuencia de ello, se ha originado la necesidad de distinguir dentro del concepto de Locación de Servicios dos modalidades de contratación: Locación de Servicios propiamente, a quienes se les aplica la deducción por Rentas de Cuarta Categoría; y Contratación de Servicios No Personales, a quienes se les aplica la deducción

por Rentas de Quinta categoría, sobre lo que se brinda mayores alcances a continuación. En tal sentido, en los casos de adjudicación de menor cuantía y adjudicación directa selectiva, dependiendo de las características del servicio, se puede optar por la modalidad de locación de servicios o servicios no personales, señalando lo siguiente:

a) Locación de Servicios características del servicio se considera bajo la modalidad de Locación de Servicios, aquel personal que es contratado para desempeñar un servicio especializado, con un resultado pre-definido y en cuyo caso el contratado deberá aportar los materiales y elementos de trabajo. Tratamiento de las retenciones el tratamiento de las retenciones corresponde a rentas de cuarta categoría, es decir queda sujeto a la retención por concepto de impuesto a la renta e impuesto extraordinario de solidaridad. Ver apéndice instructivo N°2 de la Directiva N°002-2001 de la SUNAT.

b) Contratación por servicios no personales características del servicio bajo esta modalidad se encuentran comprendidas las personas que prestan sus servicios en el lugar y el horario designado por quien lo requiere y cuando el usuario proporciona los elementos de trabajo y asume los gastos que la prestación del servicio demanda. El tratamiento de las retenciones corresponde a Rentas de Quinta Categoría, es decir, que el contratado queda sujeto únicamente a la retención por concepto de Impuesto a la Renta, quedando por cuenta del solicitante el pago del Impuesto Extraordinario de Solidaridad. Ver Apéndice Instructivo N°1 de la Directiva N°001-2001 de la SUNAT.

Dimensiones

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establece los principales componentes de una inspección laboral, según los siguientes (2015):

Actas de infracción

Toda inspección en la que los derechos de los trabajadores este siendo afectado configura una infracción considerando entre ellas la obstrucción a la labor inspectiva y el incumplimiento de normas sociolaborales o de seguridad y salud en el trabajo.

Infracciones

Las infracciones acontecidas pueden clasificarse en leves, graves y muy graves.

Resoluciones sancionadoras

A través de las resoluciones se imponen una multa debidamente fundamentada ante la infracción incurrida.

Marco conceptual

Inspección laboral

Según la OIT (2016), se entiende por inspección del trabajo o laboral: a una función pública de la administración del trabajo que vela por el cumplimiento de la legislación laboral en el centro de trabajo. Su papel principal es convencer a los interlocutores sociales de la necesidad de cumplir con la ley en el centro de trabajo y de su interés mutuo de que así sea, a través de medidas preventivas, educativas y, donde resulte necesario, coercitivas (p.8).

1.3. Justificación

Justificación práctica

La presente investigación se justifica toda vez que una aplicación adecuada de la legislación del trabajo depende de una eficaz inspección del trabajo, lo que es estudiada en la presente investigación:

Los inspectores de trabajo examinan cómo se aplican las normas laborales en el lugar de trabajo, a efecto de orientar a los empleadores y trabajadores sobre su adecuada aplicación, tales como la jornada de trabajo, la remuneración, la seguridad y la salud en el trabajo, y el trabajo infantil. Además, los inspectores del trabajo señalan a las autoridades nacionales las lagunas y deficiencias de la legislación nacional. Desempeñan una importante función en garantizar que la legislación del trabajo se aplique de modo igualitario a todos los empleadores y trabajadores; debido a que la comunidad internacional reconoce la importancia de la inspección del trabajo, la OIT ha hecho la promoción de la ratificación de dos convenios sobre la inspección del trabajo (núms. 81 y 129) una prioridad. Hasta ahora, más de 130 países (más del 70 por ciento de los Estados Miembros de la OIT) han ratificado el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y más de 40 han ratificado el Convenio núm. 129. (Organización Internacional del Trabajo, p. s/n).

Justificación teórica

Respecto a la justificación teórica esta se da cuando: “La justificación teórica es con respecto a los aportes de la investigación a la ciencia o cuerpo teórico utilizado para su sustentación” (Robles, 2010, p. m6).

En este sentido la presente investigación abordará las principales teorías correspondientes a fenómenos administrativos de la inspección laboral; lo que permitirá a otras instituciones entender dicho fenómeno administrativo para su mejor gestión.

Justificación metodológica

En cuanto a la justificación metodológica “Reseña la justificación en cuanto al procedimiento científico empleado, así como, el posible uso en investigaciones posteriores bien sea de la variable o el sector/empresa estudiada” (Robles, 2010, p. 6).

En este sentido los instrumentos utilizados, habiéndose demostrado su validez y confiabilidad podrán ser utilizados en otros estudios similares. Igualmente el procedimiento estadístico que permite establecer un modelo que relaciones las tres variables justificará su evaluación en otras instituciones públicas similares.

1.4. Problema

En los últimos tiempos la Inspección de Trabajo se ha convertido en un tema sumamente trascendente dentro del manejo de las relaciones laborales y de los aspectos vinculados a la gestión del talento humano en general. Tal situación se ha visto reforzada con la creación de la Sunafil y la rigidez en la aplicación de las multas.

En esa línea, es importante conocer los principales aspectos del procedimiento de inspección y los temas más recurrentes objeto de fiscalización, a efectos de realizar la labor preventiva correspondiente y, de ser el caso, saber afrontar la inspección en sí. Las multas se consideran leves, graves y muy graves. Las multas “leves” tendrán como mínimo el pago de 0,5 UIT y como máximo las 30 UIT. Las “graves”, un mínimo de 3 UIT y un tope de 50 UIT, y las “muy graves” contemplarán una escala de 5 a 100 UIT.

Sin embargo, de detectarse dos o más infracciones a las normas, de acuerdo a la Ley 29981, norma que crea a la Sunafil, las faltas serán sancionadas con una multa máxima de 50 UIT (S/.190.000) en caso de ser "leves", 100 UIT (S/.380.000) en caso de ser "graves" y 200 UIT (S/.760.000) de encontrarse como faltas "muy graves".

La multa máxima por el total de infracciones detectadas no podrán superar las 300 UIT. Las sanciones a empresas calificadas como microempresas o pequeñas empresas se reducirán a la mitad.

Entre las principales sanciones se tiene que:

Supervisar el cumplimiento de la normativa socio laboral, ejecutando las funciones de fiscalización dentro del ámbito de su competencia.

Aprobar las políticas institucionales en materia de inspección del trabajo, en concordancia con las políticas nacionales y sectoriales.

Formular y proponer las disposiciones normativas de su competencia.

Elaboración y presentación de las agendas de citas de negocios.

Vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y las condiciones contractuales, en el orden sociolaboral, que se refieran al régimen laboral de la actividad privada. En caso de los trabajadores que prestan servicios en entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada, la Sunafil coordina con la Autoridad Nacional del Servicio Civil, conforme a lo que se establezca en el reglamento de la Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-Sunafil.

Imponer las sanciones legalmente establecidas por el incumplimiento de las normas sociolaborales, en el ámbito de su competencia.

Fomentar y brindar apoyo para la realización de actividades de promoción de las normas sociolaborales, así como para el desarrollo de las funciones inspectivas de orientación y asistencia técnica de los gobiernos regionales.

Prestar orientación y asistencia técnica especializada dentro de su ámbito de competencia.

Ejercer la facultad de ejecución coactiva, respecto de las sanciones impuestas, en el ejercicio de sus competencias.

Suscribir convenios de gestión con los gobiernos regionales en materia de su competencia. Otras funciones que le señale la ley o que le son encomendadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de su ámbito de competencia.

En este orden de ideas el problema fundamental de la presente investigación es evaluar el número de Infracciones, Actas de Infracción y Resoluciones Sancionadoras incurridas y/o emitidas a nivel nacional como producto de las inspecciones laborales según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Sunafil) en el periodo 2015; así como establecer la tendencia futura.

Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es el número de Infracciones, Actas de Infracción y Resoluciones Sancionadoras incurridas y/o emitidas a nivel nacional como producto de las inspecciones laborales según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Sunafil) en el periodo 2015?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es el número de Infracciones Leves incurridas por el empleador a nivel nacional identificadas en las inspecciones laborales según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Sunafil) en el periodo 2015?

Problema específico 2

¿Cuál es el número de Infracciones Graves incurridas por el empleador a nivel nacional como producto de las inspecciones laborales según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Sunafil) en el periodo 2015?

Problema específico 3

¿Cuál es el número de Infracciones Muy Graves incurridas por el empleador a nivel nacional como producto de las inspecciones laborales según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Sunafil) en el periodo 2015?

Problema específico 4

¿Cuál es el número de Actas de Infracción, por obstrucción a la labor inspectiva emitidas a nivel nacional como producto de las inspecciones laborales según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Sunafil) en el periodo 2015?

Problema específico 5

¿Cuál es el número de Actas de Infracción, por incumplimiento de normas sociolaborales o de seguridad y salud en el trabajo emitidas a nivel nacional como producto de las inspecciones laborales según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Sunafil) en el Periodo 2015?

Problema específico 6

¿Cuál es el número de Multas emitidas a nivel nacional como producto de las inspecciones laborales según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Sunafil) en el periodo 2015?

Problema específico 7

¿Cuál es el número de Multas emitidas a nivel nacional por la Dirección Regional como producto de las inspecciones laborales según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Sunafil) en el periodo 2015?

1.5. Hipótesis

No Aplica

1.6. Objetivos**Objetivo general**

Determinar el número de Infracciones, Actas de Infracción y Resoluciones Sancionadoras incurridas y/o emitidas a nivel nacional como producto de las inspecciones laborales según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Sunafil) en el periodo 2015.

Objetivos específicos**Objetivo específico 1**

Determinar el número de Infracciones Leves incurridas por el empleador a nivel nacional identificadas en las inspecciones laborales según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Sunafil) en el periodo 2015 y estimar el modelo de regresión lineal que permita evaluar la tendencia.

Objetivo específico 2

Determinar el número de Infracciones Graves incurridas por el empleador a nivel nacional identificadas en las inspecciones laborales según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Sunafil) en el periodo 2015 y estimar el modelo de regresión lineal que permita evaluar la tendencia.

Objetivo específico 3

Determinar el número de Infracciones Muy Graves incurridas por el empleador a nivel nacional identificadas en las inspecciones laborales según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Sunafil) en el periodo 2015 y estimar el modelo de regresión lineal que permita evaluar la tendencia.

Objetivo específico 4

Determinar el número de Actas de Infracción, por obstrucción a la labor inspectiva emitidas a nivel nacional como producto de las inspecciones laborales según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Sunafil) en el periodo 2015 y estimar el modelo de regresión lineal que permita evaluar la tendencia.

Objetivo específico 5

Determinar el número de Actas de Infracción, por incumplimiento de normas sociolaborales o de seguridad y salud en el trabajo emitidas a nivel nacional como producto de las inspecciones laborales según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Sunafil) en el periodo 2015 y estimar el modelo de regresión lineal que permita evaluar la tendencia.

Objetivo específico 6

Determinar el número de Multas emitidas a nivel nacional como producto de las inspecciones laborales según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Sunafil) en el periodo 2015 y estimar el modelo de regresión lineal que permita evaluar la tendencia.

Objetivo específico 7

Determinar el número de Multas emitidas a nivel nacional por la Dirección Regional como producto de las inspecciones laborales según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Sunafil) en el periodo 2015.

II. Marco metodológico

2.1. Variables de investigación

Variable 1: Inspección Laboral

Según la OIT (2016), se entiende por Inspección del Trabajo o laboral: a una función pública de la administración del trabajo que vela por el cumplimiento de la legislación laboral en el centro de trabajo. Su papel principal es convencer a los interlocutores sociales de la necesidad de cumplir con la ley en el centro de trabajo y de su interés mutuo de que así sea, a través de medidas preventivas, educativas y, donde resulte necesario, coercitivas (p.8).

2.3. Operacionalización de la variable

Tabla 1

Operacionalización de la variable Inspección laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y Valores	Niveles y Rangos
Actas de Infracción	-Por Obstrucción a la Labor Inspectiva (Cantidad)	-	-	Tendencia Creciente Pendiente >0 Permanente
	-Por Incumplimiento de Normas Sociolaborales o de Seguridad y Salud (Cantidad)	-		Pendiente = 0 Tendencia Decreciente Pendiente < 0
Infracciones	- Leves (Cantidad)	-		
	- Graves (Cantidad)			
	- Muy Graves (Cantidad)			
Resoluciones Sancionadoras	Multas (Cantidad Nacional)	-		
	Multas por Dirección Regional)			

2.3. Metodología

Respecto a la metodología, considerando que es un conjunto de métodos por los cuales se regirá la presente investigación científica, lo que se detalla a continuación.

2.4. Tipo de estudio

El presente estudio es de tipo descriptivo de enfoque cuantitativo; al respecto Hernández, Fernández y Baptista. (2014). Define el enfoque cuantitativo como: “Estudios descriptivos busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población”. (p.92).

Igualmente es transversal puesto que recopilará datos en un momento único.

2.5. Diseño

El diseño de estudio se enmarcó dentro del diseño no experimental. En vista que se recolectó la información de manera directa, rápida y confiable en la realidad donde se presenta, es decir la fuente fueron el número de cumplimiento e incumplimiento según tipo de falta, observando el fenómeno en su contexto sin influenciar o manipular dicha variable.

Según Finol, (2010):

El diseño de investigación indica un procedimiento a seguir por el investigador, en atención al problema, evento o hecho a investigar; a los objetivos y el tipo de estudio, seleccionará el plan o estrategia; esto deberá describirse sistemáticamente, detallando el porqué de ello, como se trabajaran las variables en estudio; en este sentido el diseño de campo; refiere los métodos a emplear cuando los datos de interés se recogen en forma directa de la realidad; estos datos, obtenidos directamente de la experiencia empírica, son llamados primarios . (p. 61)

2.6. Población, muestra y muestreo

Población

Constituida por el conjunto de eventos producidos en el periodo 2015 correspondientes a las inspecciones laborales, registrado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; el que se presenta en la tabla siguiente.

Tabla 2

Población órdenes de inspección por meses, según acciones 2015

ACCIONES ÓRDENES DE INSPECCIÓN	MESES												TOTAL
	ENE.	FEB.	MARZ.	ABRIL	MAY.	JUN.	JUL.	AGOS.	SET.	OCT.	NOV.	DIC.	
Resultado de actuaciones inspectivas (a+b)	3,531	2,862	3,821	2,877	3,069	3,436	4,139	3,550	3,991	4,108	4,148	5,086	44,618
Actas de infracción	590	448	584	543	571	693	723	755	765	703	685	693	7,753
Por obstrucción a la labor inspectiva	208	131	185	164	180	201	231	249	256	246	228	215	2,494
Por incumplimiento de normas sociolaborales o de seguridad y salud	382	317	399	379	391	492	492	506	509	457	457	478	5,259
Informes de actuaciones inspectivas	2,941	2,414	3,237	2,334	2,498	2,743	3,416	2,795	3,226	3,405	3,463	4,393	36,865
Resoluciones emitidas													
Multas	624	742	884	1,024	1,023	941	952	1,011	844	1,306	1,597	1,372	12,320
Nº de infracciones													
Leves	83	78	195	119	140	137	77	86	77	133	162	123	1,410
Graves	361	407	495	548	503	431	427	552	412	636	805	624	6,201
Muy graves	336	429	501	538	565	488	547	535	487	632	743	601	6,402

Fuente: ministerio de trabajo y promoción del empleo / ogetic / oficina de estadística

Muestra

Respecto a la Muestra, está constituida por el total de la población, es decir el conjunto de eventos producidos en el periodo 2015 correspondientes a las inspecciones laborales, registrado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; el que se presenta en la tabla siguiente.

Criterios de selección

Al considerarse el total de la población no corresponden criterios de inclusión y exclusión.

Muestreo

El tipo de muestra es aleatorio no probabilístico, al respecto de este tipo de muestreo Beltrán, (2010, p. s/n), refiere que llamado muestreo no aleatorio, es la técnica de muestreo donde los elementos son elegidos a juicio del investigador. No se conoce la probabilidad con la que se puede seleccionar a cada individuo. El muestreo no probabilístico se utiliza cuando es imposible o muy difícil obtener la muestra por métodos de muestreo probabilístico. Las muestras seleccionadas por métodos de muestreo no aleatorios intentan ser representativas bajo los criterios del investigador, pero en ningún caso garantizan la representatividad.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Fichaje

Respecto a la ficha, esta es la memoria fiel del investigador, el almacén de sus ideas y el depósito donde se acumulan los datos de su investigación, y fuente constante de información creciente y flexible (Hochman y Montero, 1986, p. 15).

El fichaje es una técnica fundamental para proceder correctamente en la búsqueda, organización y aprovechamiento de la información, y nos puede evitar contratiempos como el que acabamos de compartir; en esta ocasión nos centraremos en las fichas textuales; en ellas, según Reza , “se trata de transcribir textualmente lo que se toma de la fuente, ya sean medios impresos o electrónicos. Se llaman textuales porque se toma la información tal como aparece en la fuente, sin ninguna modificación por pequeña que esta fuera (Reza,

1997, p. 294).

Técnica de Opinión de Expertos y su instrumento el informe de juicio de expertos:

Aplicado y desarrollado por expertos ingenieros y metodólogos, que evalúan los instrumentos y formatos de recopilación de información.

Instrumentos

Ficha Técnica

Nombre del Instrumento: Registro estadístico de Inspecciones laborales

Nombre: Registro

Autores: Elaboración Propia.

Objetivo: Registrar el número de eventos correspondientes a las inspecciones laborales

Población: Eventos correspondientes a las inspecciones laborales 2015.

Número de ítem: Periodo 2015

Aplicación: Registro Directo

Tiempo de administración: Automático

Normas de aplicación: Se registrará según información estadística que corresponda al mes de registro

Escala: Continua

Niveles y Rango: Los niveles y rangos propuestos por el autor del instrumento son:

Niveles	Rango
Tendencia Creciente	Pendiente >0
Permanente	Pendiente = 0
Tendencia Decreciente	Pendiente < 0

2.8. Métodos de análisis de datos

Para analizar cada una de las variables se ha utilizado del programa SPSS V. 23, porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos, la estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición.

Prueba hipótesis

Para Torres (2007) “La hipótesis es un planteamiento que establece una relación entre dos o más variables para explicar y, si es posible, predecir probabilísticamente las propiedades y conexiones internas de los fenómenos o las causas y consecuencias de un determinado problema” p. (129)

Regresión lineal Expresándolo en forma simple, la regresión lineal es una técnica que permite cuantificar la relación que puede ser observada cuando se grafica un diagrama de puntos dispersos correspondientes a dos variables, cuya tendencia general es rectilínea (Figura 1a); relación que cabe compendiar mediante una ecuación “del mejor ajuste” de la forma: $y = a + bx$ (FAO, 2016, p. s/n)

Validez y confiabilidad

Validez

La validez de los instrumentos está dada por el juicio de expertos y se corrobora con la validación del instrumento ficha de registro estadístico, que presenta resultados favorables en el juicio de expertos (Anexo 3).

Tabla 3

Relación de Validadores

Validador	Resultado
Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros	Aplicable
Dr. Jorge Rafael Díaz Dumont	Aplicable
Dr. Joaquín Vértiz Osos	Aplicable

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

Confiabilidad de los instrumentos

Para el caso de la confiabilidad, la información codificada, y registrada en cada uno de los aplicativos, será la misma, cada vez que se acceda, no presentando ninguna variación.

2.9. Aspectos éticos

Se registrará según los principios de reserva de identidad de los participantes, citas de los textos y documentos consultados y no manipulación de resultado.

III. Resultados

3.1. Resultado

Tabla 4

Evolución de órdenes de inspección a nivel nacional por meses según acciones en el Periodo 2015

Meses	Actas de infracción	Informes de actuaciones inspectivas	Resoluciones multadas	N° de infracciones
ENE	590	2,941	624	780
FEB	448	2,414	742	914
MAR	584	3,237	884	1,191
ABR	543	2,334	1,024	1,205
MAY	571	2,498	1,023	1,208
JUN	693	2,743	941	1,056
JUL	723	3,416	952	1,051
AGO	755	2,795	1,011	1,173
SET	765	3,226	844	976
OCT	703	3,405	1,306	1,401
NOV	685	3,463	1,597	1,710
DIC	693	4,393	1,372	1,348

Fuente: Ministerio de trabajo y promoción del empleo

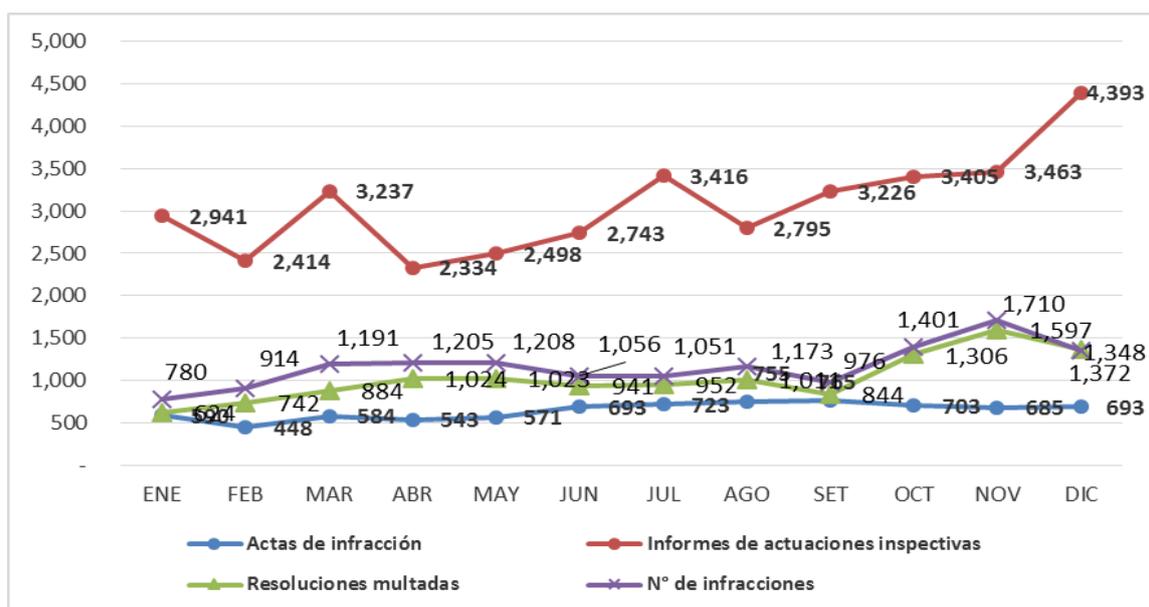


Figura 1. Comparación del número de órdenes de inspección por meses, según acciones en el Periodo 2015

En la figura 1 se observa que en el periodo 2015 la tendencia de los informes de actuaciones inspectivas es creciente llegando al máximo en el mes de diciembre. El número de infracciones mensuales también ha sido creciente así como las resoluciones multadas. Con referencia a las actas de infracción se mantuvo casi constante a lo largo del periodo.

Tabla 5

Evolución del número de actas de infracción emitidas a nivel nacional por meses según acciones en el Periodo 2015.

Meses	Por Obstrucción a la Labor Inspectiva	Por Incumplimiento de Normas Sociolaborales o de Seguridad y Salud
ENE	208	382
FEB	131	317
MAR	185	399
ABR	164	379
MAY	180	391
JUN	201	492
JUL	231	492
AGO	249	506
SET	256	509
OCT	246	457
NOV	228	457
DIC	215	478

Fuente: Ministerio de trabajo y promoción del empleo

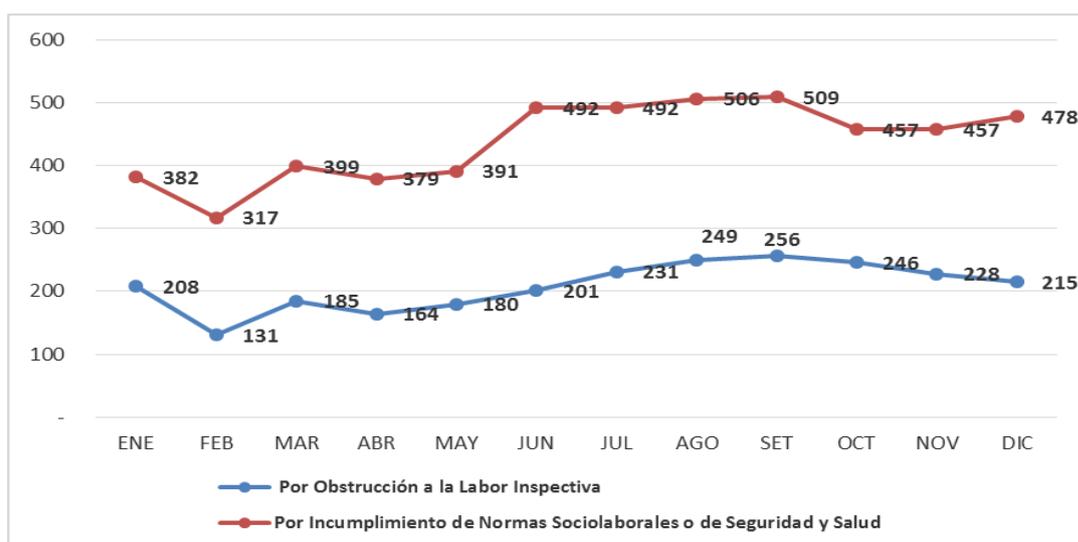


Figura 2. Comparación del número de actas de infracción emitidas a nivel nacional por meses según acciones en el Periodo 2015

En la figura 2 se observa que las actas de infracción en el periodo 2015 por incumplimiento de normas fue creciente llegando a su máximo en el mes de setiembre. Así también el número de actas de infracción por obstrucción a la labor inspectiva fue levemente creciente.

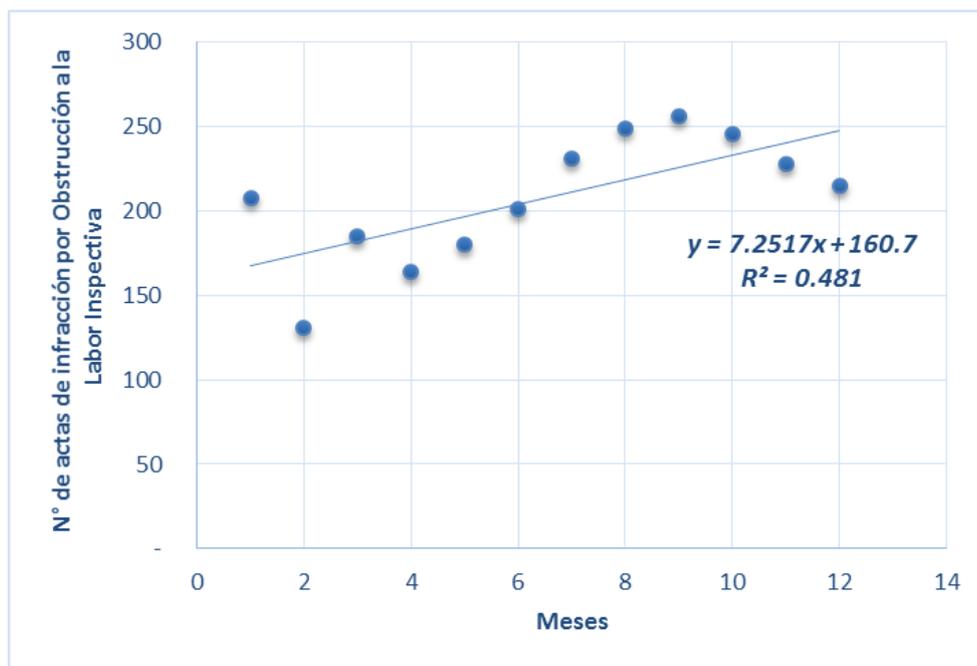


Figura 3. Estimación de la regresión lineal para el número de actas de infracción por obstrucción a la labor inspectiva el periodo 2015

Según el diagrama de dispersión de la Figura 3 se observa que el número de actas de infracción por obstrucción a la labor inspectiva tienen una tendencia positiva con el periodo mensual de 2015. Siendo la estimación de la recta de regresión:

$$Y=160.7+ 7.2517X$$

Esta ecuación nos indica que el número promedio de actas de infracción por obstrucción a la labor inspectiva aumentará en 7.3 por cada mes que transcurra en el periodo 2015.

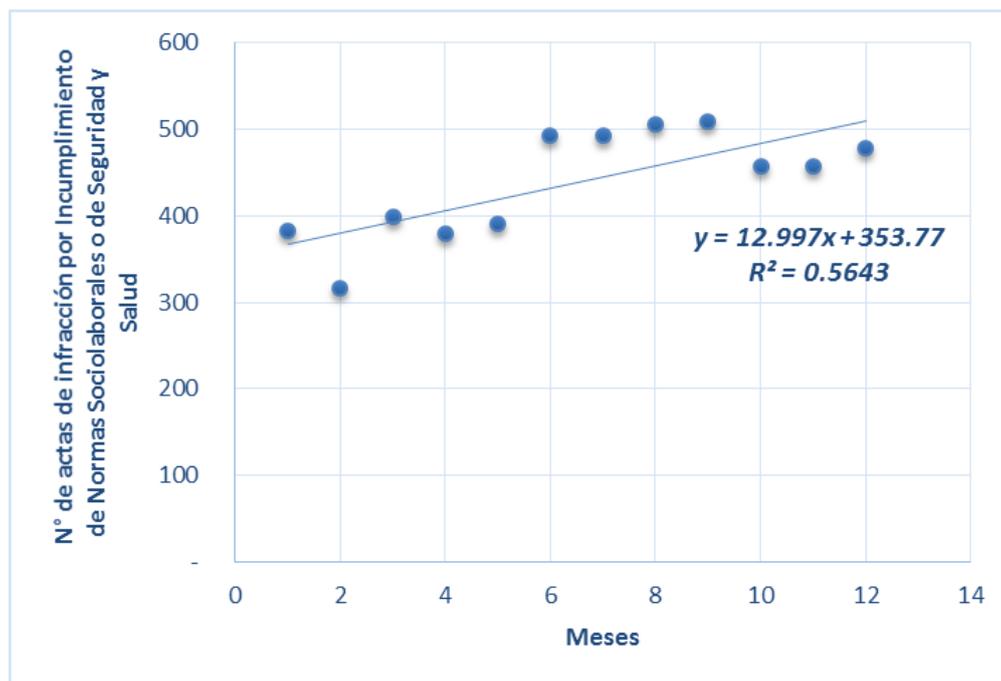


Figura 4. Estimación de la regresión lineal para el número de actas de infracción por Incumplimiento de Normas Sociolaborales o de Seguridad y Salud del periodo 2015

Según el diagrama de dispersión de la Figura 4 se observa que el número de actas de infracción por Incumplimiento de Normas Sociolaborales o de Seguridad y Salud tienen una tendencia positiva con el periodo mensual de 2015. Siendo la estimación de la recta de regresión:

$$Y = 353.77 + 12.997X$$

Esta ecuación nos indica que el número promedio de actas de infracción por Incumplimiento de Normas Sociolaborales o de Seguridad y Salud aumentará en 13 por cada mes que transcurra en el periodo 2015.

Tabla 6

Evolución del número de infracciones emitidas a nivel nacional por meses según gravedad de la infracción en el Periodo 2015

Meses	Leves	Graves	Muy Graves
ENE	83	361	336
FEB	78	407	429
MAR	195	495	501
ABR	119	548	538
MAY	140	503	565
JUN	137	431	488
JUL	77	427	547
AGO	86	552	535
SET	77	412	487
OCT	133	636	632
NOV	162	805	743
DIC	123	624	601

Fuente: Ministerio de trabajo y promoción del empleo

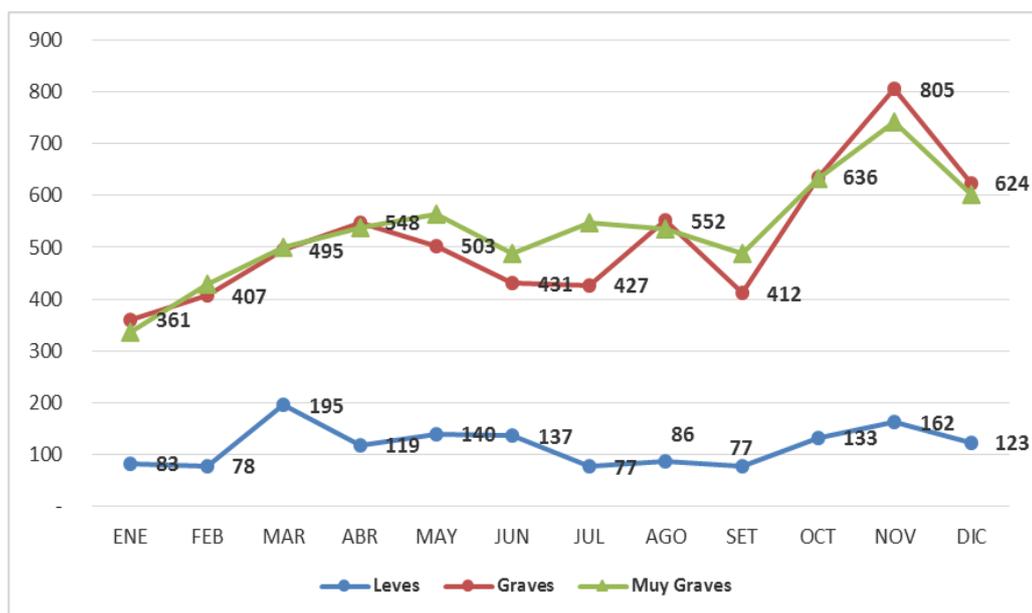


Figura 5. Comparación del número de infracciones emitidas a nivel nacional por meses según gravedad de la infracción en el Periodo 2015

En la figura 5 se observa que el número de infracción en el periodo 2015 con respecto a infracciones graves y muy graves fue creciente en su tendencia, llegando a su

máximo en el mes de noviembre. En cambio la evolución de las infracciones leves se mantuvo casi constante a lo largo del periodo.

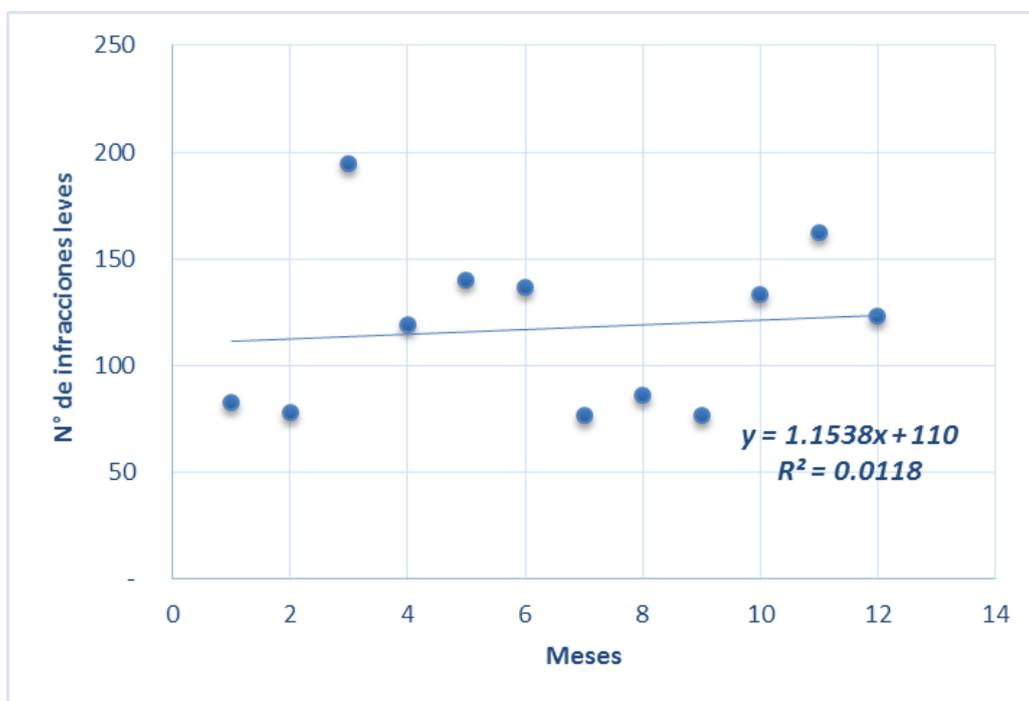


Figura 6. Estimación de la regresión lineal para el número de infracciones leves a nivel nacional por meses en el periodo 2015

Según el diagrama de dispersión de la Figura 6 se observa que el número de infracciones leves tienen una tendencia positiva baja con el periodo mensual de 2015. Siendo la estimación de la recta de regresión:

$$Y=110+ 1.1538X$$

Esta ecuación nos indica que el número promedio de infracciones leves aumentará en 1.2 por cada mes que transcurra en el periodo 2015.

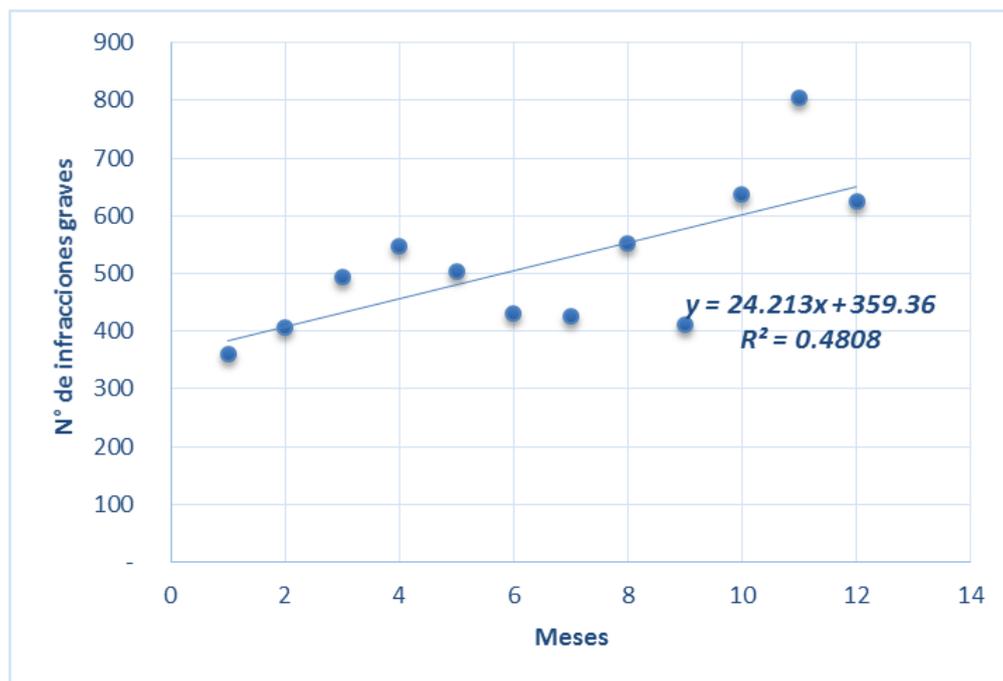


Figura 7. Estimación de la regresión lineal para el número de infracciones graves a nivel nacional por meses en el periodo 2015

Según el diagrama de dispersión de la Figura 7 se observa que el número de infracciones graves tienen una tendencia positiva con el periodo mensual de 2015. Siendo la estimación de la recta de regresión:

$$Y=359.36+ 24.213X$$

Esta ecuación nos indica que el número promedio de infracciones graves aumentará en 24.2 por cada mes que transcurra en el periodo 2015.

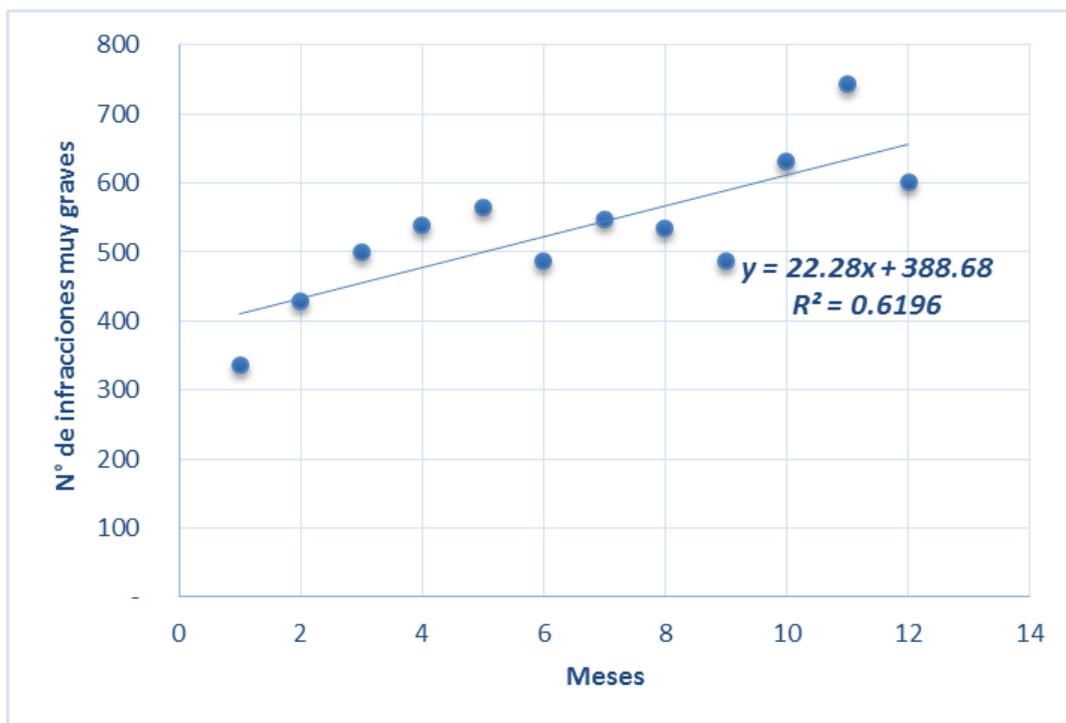


Figura 8. Estimación de la regresión lineal para el número de infracciones muy graves a nivel nacional por meses en el periodo 2015

Según el diagrama de dispersión de la Figura 8 se observa que el número de infracciones muy graves tienen una tendencia positiva con el periodo mensual de 2015. Siendo la estimación de la recta de regresión:

$$Y=388.68+ 22.28X$$

Esta ecuación nos indica que el número promedio de infracciones muy graves aumentará en 22.3 por cada mes que transcurra en el periodo 2015.

Tabla 7

Evolución del número de multas emitidas a nivel nacional por meses como producto de las inspecciones laborales en el Periodo 2015

Meses	Nº de multas a nivel nacional
ENE	624
FEB	742
MAR	884
ABR	1,024
MAY	1,023
JUN	941
JUL	952
AGO	1,011
SET	844
OCT	1,306
NOV	1,597
DIC	1,372

Fuente: Ministerio de trabajo y promoción del empleo

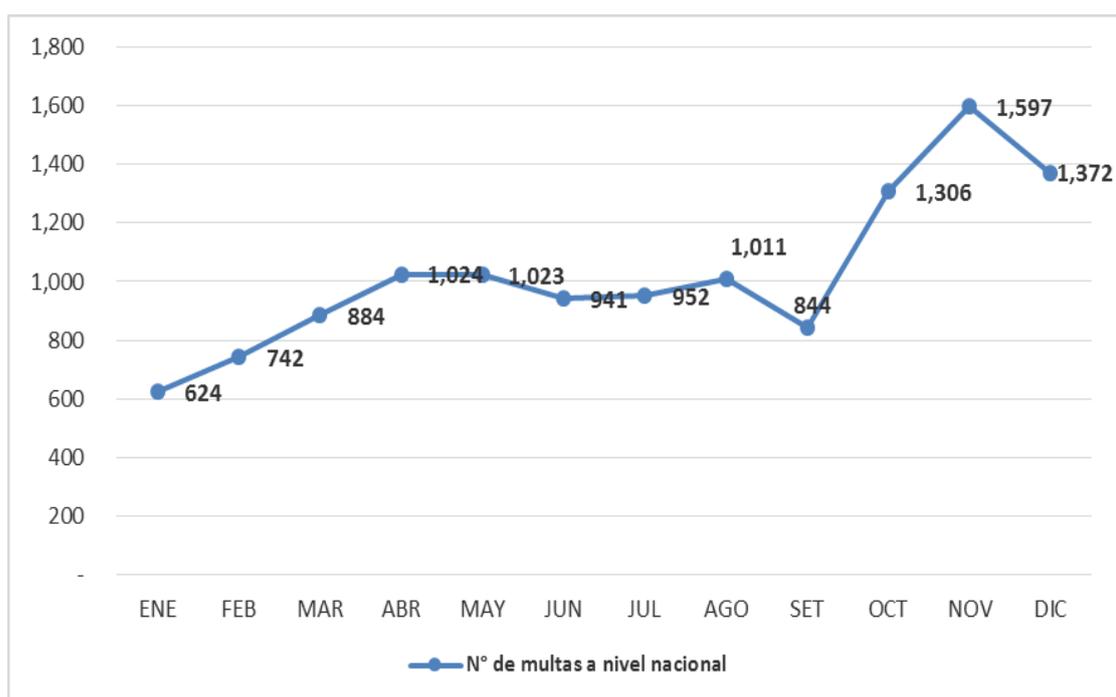


Figura 9. Evolución del número de multas emitidas a nivel nacional por meses como producto de las inspecciones laborales en el Periodo 2015

En la figura 9 se observa que el número de multas emitidas en el periodo 2015 con tuvo una tendencia creciente, llegando a su máximo en el mes de noviembre.

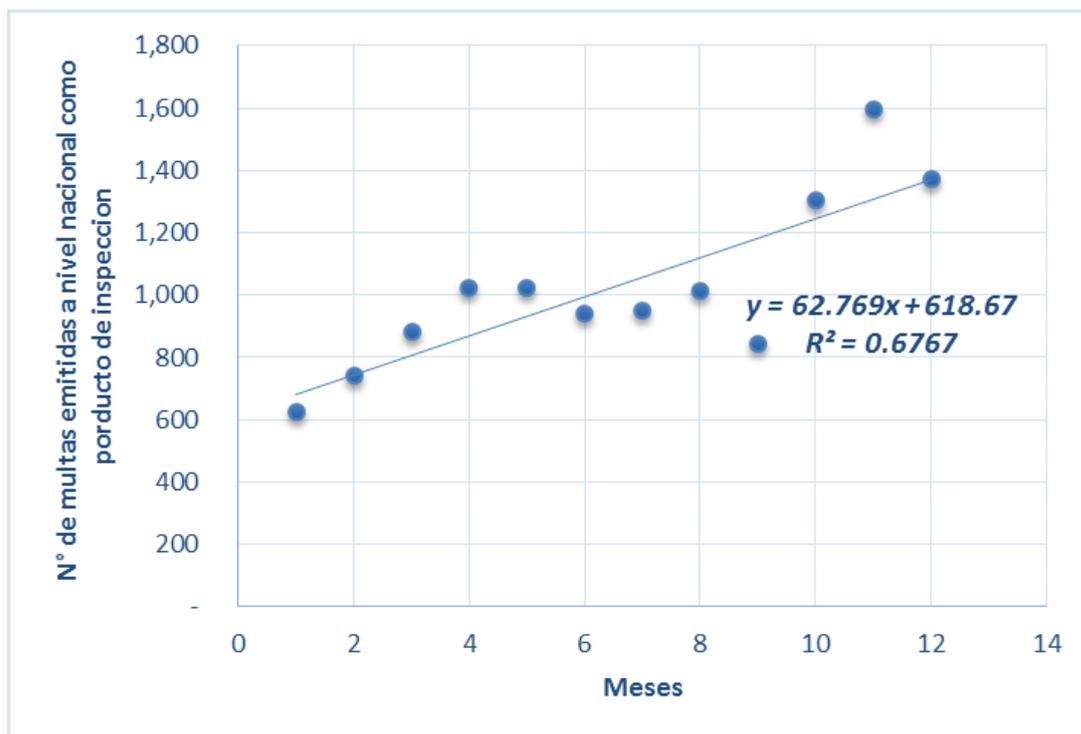


Figura 10. Estimación de la regresión lineal para el número de multas emitidas a nivel nacional por meses como producto de las inspecciones laborales en el Periodo 2015

Según el diagrama de dispersión de la Figura 10 se observa que el número de multas emitidas tienen una tendencia positiva con el periodo mensual de 2015. Siendo la estimación de la recta de regresión:

$$Y=618.67+ 62.769X$$

Esta ecuación nos indica que el número promedio de multas emitidas aumentará en 62.8 por cada mes que transcurra en el periodo 2015.

Tabla 8

Distribución del número de Multas emitidas a nivel nacional por Dirección Regional como producto de las inspecciones laborales en el Periodo 2015

Direcciones regionales	Multas emitidas	%
LAMBAYEQUE	219	2.0
LIMA METROPOLITANA	9,747	87.9
LIMA	96	0.9
LORETO	27	0.2
MADRE DE DIOS	34	0.3
MOQUEGUA	39	0.4
PASCO	-	-
PIURA	423	3.8
PUNO	23	0.2
SAN MARTÍN	116	1.0
TACNA	345	3.1
TUMBES	19	0.2
UCAYALI	-	-
Total	11,088	100.0

Fuente: Ministerio de trabajo y promoción del empleo

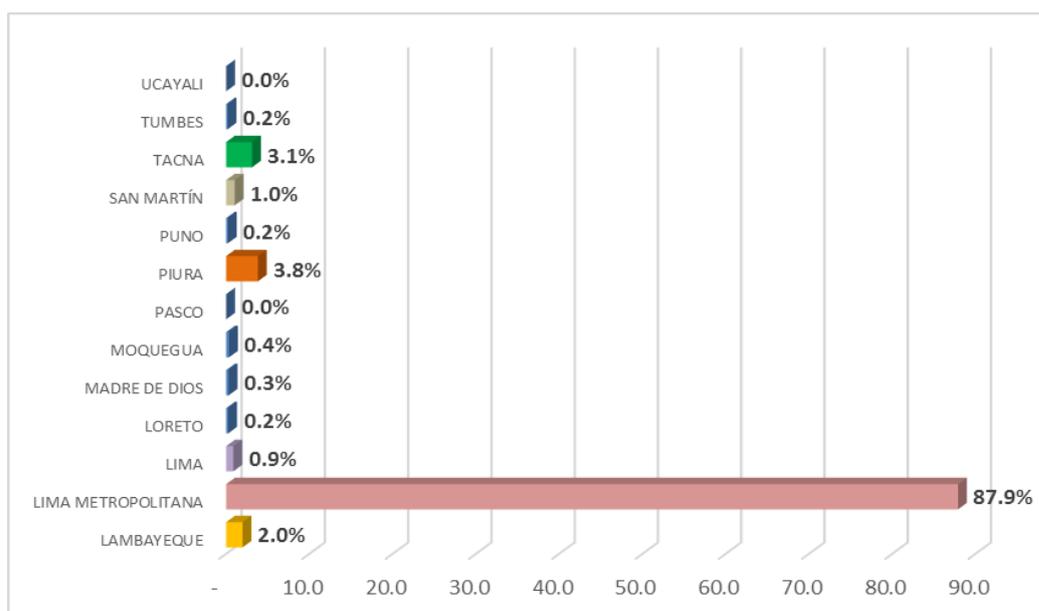


Figura 11. Distribución del número de Multas emitidas a nivel nacional por Dirección Regional como producto de las inspecciones laborales en el periodo 2015

En la figura 11 se observa que del total de Multas emitidas a nivel nacional por Direcciones Regionales como producto de las inspecciones laborales en el Periodo 2015, la gran mayoría (87.9%) fueron emitidas en Lima Metropolitana, seguido de Piura con 3.8%, Tacna con 3.1% y Lambayeque con 2%.

IV. Discusión

De los hallazgos encontrados y análisis de los resultados, respecto al objetivo específico 1, 2 y 3; se observó que el número de infracción en el periodo 2015 con respecto a infracciones graves y muy graves fue creciente en su tendencia, llegando a su máximo en el mes de noviembre. En cambio la evolución de las infracciones leves se mantuvo casi constante a lo largo del periodo: Igualmente se observó que el número de infracciones leves tienen una tendencia positiva baja con el periodo mensual de 2015. Siendo la estimación de la recta de regresión: $Y=110+1.1538X$. Esta ecuación nos indica que el número promedio de infracciones leves aumentará en 1.2 por cada mes que transcurra en el periodo 2015. Se observó que el número de infracciones graves tienen una tendencia positiva con el periodo mensual de 2015. Siendo la estimación de la recta de regresión: $Y=359.36+ 24.213X$. Esta ecuación nos indica que el número promedio de infracciones graves aumentará en 24.2 por cada mes que transcurra en el periodo 2015. Igualmente se observó que el número de infracciones muy graves tienen una tendencia positiva con el periodo mensual de 2015. Siendo la estimación de la recta de regresión: $Y=388.68+ 22.28X$. Esta ecuación nos indica que el número promedio de infracciones muy graves aumentará en 22.3 por cada mes que transcurra en el periodo 2015. Este resultado guarda similitud con los hallazgos encontrados por Bonilla, (2015), en relación a que en los últimos años el volumen de trabajo ha crecido, no solo en lo que se refiere a la inspección en centros de trabajo y la resolución de reclamos, sino por cuanto la fiscalización debe ajustarse a las nuevas formas laborales incluyendo la vigilancia especial a los trabajadores; en este sentido una aplicación adecuada de la legislación del trabajo depende de una eficaz inspección del trabajo. Los inspectores del trabajo examinan cómo se aplican las normas nacionales laborales en el lugar de trabajo y aconsejan a los empleadores y a los trabajadores respecto de la manera de mejorar la aplicación de la legislación nacional en cuestiones tales como el tiempo de trabajo, los salarios, la seguridad y la salud en el trabajo, y el trabajo infantil. Además, los inspectores del trabajo señalan a las autoridades nacionales las lagunas y deficiencias de la legislación nacional. Desempeñan una importante función en la garantía de que la legislación del trabajo se aplique de modo igualitario a todos los empleadores y trabajadores. Debido a que la comunidad internacional reconoce la importancia de la inspección del trabajo.

En cuanto al objetivo específico 4 y 5, se observó que las actas de infracción en el periodo 2015 por incumplimiento de normas fue creciente llegando a su máximo en el mes

de setiembre. Así también el número de actas de infracción por obstrucción a la labor inspectiva fue levemente creciente; se observó que el número de actas de infracción por obstrucción a la labor inspectiva tienen una tendencia positiva con el periodo mensual de 2015. Siendo la estimación de la recta de regresión: $Y=160.7+ 7.2517X$. Esta ecuación nos indica que el número promedio de actas de infracción por obstrucción a la labor inspectiva aumentará en 7.3 por cada mes que transcurra en el periodo 2015. Igualmente se observó que el número de actas de infracción por Incumplimiento de Normas Sociolaborales o de Seguridad y Salud en el Trabajo tienen una tendencia positiva con el periodo mensual de 2015. Siendo la estimación de la recta de regresión: $Y=353.77+ 12.997X$. Esta ecuación nos indica que el número promedio de actas de infracción por Incumplimiento de Normas Socio laborales o de Seguridad y Salud aumentará en 13 por cada mes que transcurra en el periodo 2015. Estos resultados tienen semejanza con lo planteado por Díaz, (2015), puesto que coincide en afirmar que una aplicación adecuada de la legislación del trabajo depende de una eficaz inspección del trabajo. Los inspectores del trabajo examinan cómo se aplican las normas nacionales laborales en el lugar de trabajo y aconsejan a los empleadores y trabajadores respecto a la manera de mejorar la aplicación de la legislación nacional en cuestiones tales como el tiempo de trabajo, los salarios, la seguridad y la salud en el trabajo, y el trabajo infantil. Además, los inspectores del trabajo señalan a las autoridades nacionales las lagunas y deficiencias de la legislación nacional. Desempeñan una importante función en la garantía de que la legislación del trabajo se aplique de modo igualitario a todos los empleadores y trabajadores.

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados, respecto al objetivo específico 6; el número de multas emitidas en el periodo 2015, tuvo una tendencia creciente, llegando a su máximo en el mes de noviembre. Igualmente se observó que el número de multas emitidas tienen una tendencia positiva con el periodo mensual de 2015. Siendo la estimación de la recta de regresión: $Y=618.67+ 62.769X$. Esta ecuación nos indica que el número promedio de multas emitidas aumentará en 62.8 por cada mes que transcurra en el periodo 2015. Estos resultados tienen relación con lo planteado por Julca, (2013), ya que coincide la inspección de trabajo es ejercida con el propósito de velar el cumplimiento de las normas laborales, la verificación de un incumplimiento, salvo que ello pueda subsanarse, puede provocar la imposición de multas al empleador y, en algunos casos, la asunción de responsabilidades laborales y económicas (la autoridad de trabajo

podría, por ejemplo, establecer la existencia de una relación laboral con un tercero y ordenar su incorporación en planillas). Por ello, es muy importante, tomar conciencia de que una visita de inspección puede traer consecuencias no deseadas por la empresa si ésta no es tratada debidamente por las personas a cargo de las mismas.

Igualmente guardan relación con lo planteado por Espinoza, (2014), puesto que coincide en afirmar que el acercamiento dogmático a la Inspección del Trabajo debe ser necesariamente interdisciplinario y estar enfocado principalmente en la etapa del procedimiento administrativo sancionador (en lugar de la diligencia previa de las actuaciones inspectivas); ello implica que una norma especial podría realizar una regulación diferente a las previsiones generales sobre la potestad y el procedimiento sancionador, siempre que estableciera dicha regla en forma expresa y que no transgrediera los principios y reglas derivados directamente de la Constitución conforme a la interpretación desarrollada por el Tribunal Constitucional.

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados, respecto al objetivo específico 7; se observa que del total de Multas emitidas a nivel nacional por Dirección Regional como producto de las inspecciones laborales en el Periodo 2015, la gran mayoría (87.9%) fueron emitidas en Lima Metropolitana, seguido de Piura con 3.8%, Tacna con 3.1% y Lambayeque con 2%. Este resultado guarda relación con lo planteado por Requejo, (2013), al afirmar que todo sistema inspectivo del trabajo es el servicio público descentralizado que tiene la obligación de verificar el cumplimiento de la generación del trabajo decente a favor de todos los peruanos en el ámbito nacional, en este sentido el Ministerio de Trabajo debe fortalecer su rectoría normativa en el sistema de inspección del trabajo en el Perú, rediseñando su estructura en favor sobre la base de los procesos que le permita desarrollar sus nuevas competencias en el marco del proceso de descentralización; ello implica fortalecer una eficiente administración de las multas y la cobranza coactiva de las sanciones aplicadas en el marco de sistema funcional de inspección del trabajo, que permita generar un efecto disuasivo que favorezca el cumplimiento de la normativa socio laboral en el ámbito nacional.

V. Conclusiones

Primera: En cuanto a objetivo específico 1, 2 y 3; se concluyó que el número de infracción en el periodo 2015 con respecto a infracciones graves y muy graves fue creciente en su tendencia, llegando a su máximo en el mes de noviembre. En cambio la evolución de las infracciones leves se mantuvo casi constante a lo largo del periodo: Igualmente se observó que el número de infracciones leves tienen una tendencia positiva baja con el periodo mensual de 2015. Siendo la estimación de la recta de regresión: $Y=110+ 1.1538X$.

Segunda: En cuanto a objetivo específico 4 y 5, se concluyó que las actas de infracción en el periodo 2015 por incumplimiento de normas fue creciente llegando a su máximo en el mes de setiembre. Así también el número de actas de infracción por obstrucción a la labor inspectiva fue levemente creciente; se observó que el número de actas de infracción por obstrucción a la labor inspectiva tienen una tendencia positiva con el periodo mensual de 2015. Siendo la estimación de la recta de regresión: $Y=160.7+ 7.2517X$.

Tercera: En cuanto a objetivo específico 6; el número de multas emitidas en el periodo 2015 tuvo una tendencia creciente, llegando a su máximo en el mes de noviembre. Igualmente se observó que el número de multas emitidas tienen una tendencia positiva con el periodo mensual de 2015. Siendo la estimación de la recta de regresión: $Y=618.67+ 62.769X$. Esta ecuación nos indica que el número promedio de multas emitidas aumentará en 62.8 por cada mes que transcurra en el periodo 2015.

Cuarta: En cuanto a objetivo específico 7; se concluyó que del total de Multas emitidas a nivel nacional por Dirección Regional como producto de las inspecciones laborales en el Periodo 2015, la gran mayoría (87.9%) fueron emitidas en Lima Metropolitana, seguido de Piura con 3.8%, Tacna con 3.1% y Lambayeque con 2%.

VI. Recomendaciones

Primera: En relación a las actas de Infracción, se sugiere para una mejor gestión, brindar una política o protocolo sobre el procedimiento y plazos de cada etapa de la inspección laboral, en aras que el presunto infractor tenga pleno conocimiento de las actuaciones sobre la fiscalización a cargo del inspector de trabajo, en relación a la vulneración de las normas sociaolaborales y de seguridad y salud en el trabajo, que hubiera incurrido el empleador.

Segunda: En cuanto a Infracciones incurridas por el empleador se sugiere para una mejor gestión, que el Estado a través de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral adscrita al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, implemente mecanismos a efecto que sea considerado en su Plan Anual de Inspecciones de Trabajo acciones de orientación y fiscalización, no solo en algunos departamentos de nuestro territorio, sino que corresponda su aplicación a nivel nacional.

Tercera: En cuanto a Resoluciones Sancionadoras se sugiere para una mejor gestión, la instalación del Tribunal de Fiscalización Laboral siendo la última instancia administrativa en materia de legislación sociolaboral cuyas decisiones constituirán precedentes de observancia obligatoria, colegiado que a la fecha aún no se encuentra instalada en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral adscrita al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

VII Referencias bibliográficas

- Beltran, E. (2015). *Muestreo No Probabilístico*. Recuperado de: <http://www.universoformulas.com/estadistica/inferencia/muestreo-no-probabilistico/>
- Bonilla, M. (2015). *Propuesta para fortalecer el servicio de inspección del seguro solidario del instituto nacional de seguros*. Recuperado de: http://biblioteca.icap.ac.cr/BLIVI/TESIS/2008/Bonilla_Bonilla_Maria_del_Carmen_PRO_08.pdf.
- Decreto Legislativo N° 728. (1991). *Ley de Fomento al Empleo*. Lima. Perú.
- Díaz, J. (2015). *Actas, informes y requerimientos de la inspección de trabajo*. Universidad de la Laguna. España.
- Diccionario de Definiciones (2015). *Diccionario*. Recuperado de: <http://definicion.de/inspeccion/>
- Espinoza, F. (2014), *La Infracción Administrativa Laboral*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5245/ESPINOZA_LAUREANO_FRANK_INFRACCION_ADMINISTRATIVA.pdf?sequence=1
- FAO (2015). *Estadísticas: regresión y correlación*. Recuperado: <http://www.fao.org/docrep/003/x6845s/x6845s02.htm>
- Finol, L. (2010). *Diseño de investigación: Una aproximación fundamental*. México: Ariel, S.A.
- Hernández, R, Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. (5a ed.). México: Mc. Graw-Hill. Interamericana.

- Hochman y Montero, (1986) *La técnica del fichaje en el procesamiento de la información.*
Recuperado de:
<http://intranet.ucvlima.edu.pe/campus/file/6001213119/SEP%205%20-%20RU.pdf>
- Julca, M. (2013). *Situación de la inspección del trabajo en el Perú y la percepción que tienen de ella las personas que laboran para el sistema y sus usuarios.* Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de:
<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/3473>.
- Ley N° 28806. (2006). *Ley General de Inspección del Trabajo. Congreso de la República del Perú.*
- Manual de Inspecciones Laborales (2015), *Evolución Histórica.* Recuperado de:
<http://definicion.de/inspeccion/>
- OIT (2015). *Organización Internacional del trabajo. Inspección Laboral.* Recuperado de:
<http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/labour-inspection/lang--es/index.htm>
- OIT (2016). *Inspección del trabajo: lo que es y lo que hace.* Recuperado de:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/instructionalmaterial/wcms_152884.pdf.
- Quezada, N. (2010). *Metodología de la Investigación-Estadística aplicada a la Investigación.* Empresa Editora Macro Lima Perú.
- Real Academia Española (2015). *Diccionario.* Recuperado de: <http://www.rae.es/>
- Requejo, J. (2013). *Fortalecimiento del sistema de inspección del trabajo en el Perú.* Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de:
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5239/REQUEJO_ALEMAN_JUAN_INSPECCION_TRABAJO.pdf?sequence=1.

- Reza, F. (2011). *Ciencia, Metodología e investigación*. México: Logman, 1997
Recuperado de: Disponible en:
http://books.google.com.pe/books?id=m6PGnYBaW2oC&pg=PA294&dq=fichas+textuales&hl=es&ei=c1iPTZ_dNZG6tge9uuyRDQ&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=5&ved=0CDsQ6AEwBA#v=onepage&q=fichas%20textuales&f=false ISBN: 9684442440 UNIVERSIDAD César Vallejo. •
- Robles, M. (2010). *Metodología de la investigación: Una discusión necesaria en Universidades Zulianas*. Universidad Rafael Beloso Chapín. Recuperado de:
<http://www.revista.unam.mx/vol.11/num11/art107/art107.pdf>
- Torres, B. (2007). *Metodología de la Investigación Científica*. Perú. Fondo Editorial Universidad San Marcos

Anexos

Anexo 1**MATRIZ DE CONSISTENCIA****TÍTULO: INSPECCIONES LABORALES MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO (SUNAFIL) PERIODO 2015****AUTOR: Br. JESSICA RINA CORNEJO GUARDIA**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y rangos
<p>Problema general ¿Cuál es el número de Infracciones, Actas de Infracción y Resoluciones Sancionadoras incurridas y/o emitidas a nivel nacional como producto de las inspecciones laborales según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Sunafil) en el periodo 2015?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es el número de Infracciones Leves incurridas por el empleador a nivel nacional identificadas en las inspecciones laborales según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Sunafil) en el periodo 2015?</p> <p>¿Cuál es el número de Infracciones Graves incurridas por el empleador a nivel nacional como producto de las inspecciones laborales según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Sunafil) en el periodo 2015?</p> <p>¿Cuál es el número de Infracciones Muy Graves incurridas por el empleador a nivel nacional como producto de las inspecciones laborales según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Sunafil) en el periodo 2015?</p> <p>¿Cuál es el número de Actas de Infracción, por obstrucción a la labor inspectiva emitidas a nivel nacional como producto de las inspecciones laborales según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Sunafil) en el periodo 2015?</p> <p>¿Cuál es el número de Actas de Infracción, por incumplimiento de normas sociolaborales o de seguridad y salud en el trabajo emitidas a nivel nacional como producto de las inspecciones laborales según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Sunafil) en el Periodo 2015?</p> <p>¿Cuál es el número de Multas emitidas a nivel nacional como producto de las inspecciones laborales según el</p>	<p>Objetivo general Determinar el número de Infracciones, Actas de Infracción y Resoluciones Sancionadoras incurridas y/o emitidas a nivel nacional como producto de las inspecciones laborales según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Sunafil) en el periodo 2015.</p> <p>Objetivos específicos Determinar el número de Infracciones Leves incurridas por el empleador a nivel nacional identificadas en las inspecciones laborales según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Sunafil) en el periodo 2015 y estimar el modelo de regresión lineal que permita evaluar la tendencia.</p> <p>Determinar el número de Infracciones Graves incurridas por el empleador a nivel nacional identificadas en las inspecciones laborales según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Sunafil) en el periodo 2015 y estimar el modelo de regresión lineal que permita evaluar la tendencia.</p> <p>Determinar el número de Infracciones Muy Graves incurridas por el empleador a nivel nacional identificadas en las inspecciones laborales según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Sunafil) en el periodo 2015 y estimar el modelo de regresión lineal que permita evaluar la tendencia.</p> <p>Determinar el número de Actas de Infracción, por obstrucción a la labor inspectiva emitidas a nivel nacional como producto de las inspecciones laborales según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Sunafil) en el periodo 2015 y estimar el modelo de regresión lineal que permita evaluar la tendencia.</p> <p>Determinar el número de Actas de Infracción, por incumplimiento de normas sociolaborales o de seguridad y salud en el trabajo emitidas a nivel nacional como producto de las inspecciones laborales según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Sunafil) en el periodo 2015 y estimar el modelo de regresión lineal que permita evaluar la tendencia.</p> <p>Determinar el número de Actas de Infracción, por</p>	NO APLICA	<p>Dimensiones</p> <p>Infracciones</p> <p>Actas de Infracción</p> <p>Resoluciones Sancionadoras</p>	<p>Indicadores</p> <p>- Leves (Cantidad) - Graves (Cantidad) - Muy Graves(Cantidad)</p> <p>-Por Obstrucción a la Labor Inspectiva (Cantidad) -Por Incumplimiento de Normas Sociolaborales o de Seguridad y Salud (Cantidad)</p> <p>Multas (Cantidad Nacional) Multas (Cantidad según Dirección Regional)</p>	<p>Ítems</p>	<p>Niveles y rangos</p> <p>Tendencia Creciente Pendiente >0 Permanente Pendiente = 0 Tendencia Decreciente Pendiente < 0</p>

<p>Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Sunafil) en el periodo 2015?</p> <p>¿Cuál es el número de Multas emitidas a nivel nacional por la Dirección Regional como producto de las inspecciones laborales según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Sunafil) en el periodo 2015?</p>	<p>incumplimiento de normas sociolaborales o de seguridad y salud en el trabajo emitidas a nivel nacional como producto de las inspecciones laborales según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Sunafil) en el periodo 2015 y estimar el modelo de regresión lineal que permita evaluar la tendencia.</p> <p>Determinar el número de Multas emitidas a nivel nacional como producto de las inspecciones laborales según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Sunafil) en el periodo 2015 y estimar el modelo de regresión lineal que permita evaluar la tendencia.</p> <p>Determinar el número de Multas emitidas a nivel nacional por la Dirección Regional como producto de las inspecciones laborales según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Sunafil) en el periodo 2015.</p>		
---	---	--	--

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>TIPO: BÁSICO Recibe igualmente el nombre de investigación pura, teórica o dogmática, porque parte de un planteamiento de marco teórico y permanece en él; su finalidad es formular nuevas teorías o modificar las existentes, en incrementar los conocimientos científicos o filosóficos, teniendo presente de no contrastarlos con ningún aspecto referido práctico. (Tamayo (2010, p. 8).</p> <p>NIVEL: Descriptivo</p> <p>DISEÑO: No experimental</p> <p>El diseño no experimental, de corte transeccional, según Hernández. (2010, p.149), se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.</p>	<p>POBLACIÓN: Estadística de eventos producidos en la inspecciones laborales según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (SUNAFIL).</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: Estadística de eventos producidos en la inspecciones laborales según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (SUNAFIL)</p> <p>MUESTREO: No Probabilístico</p> <p>Enfoque de la Investigación: Cuantitativo</p>	<p>Variable 1: Inspecciones Laborales</p> <p>Técnica: FICHAJE</p> <p>Instrumentos: FICHA DE REGISTRO ESTADÍSTICO</p> <p>Autor: MINISTERIO DE TRABAJO SUNAFIL</p> <p>Año: 2015</p> <p>Monitoreo: Setiembre – Diciembre 2015 Ámbito de Aplicación: Distritos de Lima Metropolitana. Forma de Administración: Directa</p>	<p>DESCRIPTIVA: De distribución de frecuencia, tablas y figuras</p> <p>DE PRUEBA: Prueba hipótesis</p> <p>Para Torres (1997) “La hipótesis es un planteamiento que establece una relación entre dos o más variables para explicar y, si es posible, predecir probabilísticamente las propiedades y conexiones internas de los fenómenos o las causas y consecuencias de un determinado problema” (p. 129)</p> <p>Regresión Lineal</p>

Anexo 2

INSTRUMENTOS
FICHA DE REGISTRO ESTADÍSTICO

ACCIONES ÓRDENES DE INSPECCIÓN	MESES												TOTAL
	ENE.	FEB.	MARZ.	ABRIL	MAY.	JUN.	JUL.	AGOS.	SET.	OCT.	NOV.	DIC.	
Resultado de actuaciones inspectivas (a+b)	3,531	2,862	3,821	2,877	3,069	3,436	4,139	3,550	3,991	4,108	4,148	5,086	44,618
Actas de infracción	590	448	584	543	571	693	723	755	765	703	685	693	7,753
Por obstrucción a la labor inspectiva	208	131	185	164	180	201	231	249	256	246	228	215	2,494
Por incumplimiento de normas sociolaborales o de seguridad y salud	382	317	399	379	391	492	492	506	509	457	457	478	5,259
Informes de actuaciones inspectivas	2,941	2,414	3,237	2,334	2,498	2,743	3,416	2,795	3,226	3,405	3,463	4,393	36,865
Resoluciones emitidas													
Multadas	624	742	884	1,024	1,023	941	952	1,011	844	1,306	1,597	1,372	12,320
Nº de infracciones													
Leves	83	78	195	119	140	137	77	86	77	133	162	123	1,410
Graves	361	407	495	548	503	431	427	552	412	636	805	624	6,201
Muy graves	336	429	501	538	565	488	547	535	487	632	743	601	6,402

Anexo 3

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO FICHA DE REGISTRO INSPECCIONES LABORALES

N°	DIMENSIONES / items	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	<p>Tabla 1 Puntuación de los ítems de la escala de inspección para evaluar el cumplimiento de la Ley 29571</p> <p>INDICADORES: 1. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 2. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 3. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 4. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 5. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 6. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 7. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 8. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 9. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 10. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 11. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 12. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 13. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 14. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 15. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 16. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 17. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 18. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 19. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 20. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 21. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 22. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 23. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 24. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 25. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 26. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 27. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 28. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 29. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 30. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 31. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 32. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 33. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 34. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 35. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 36. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 37. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 38. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 39. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 40. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 41. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 42. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 43. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 44. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 45. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 46. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 47. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 48. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 49. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 50. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 51. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 52. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 53. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 54. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 55. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 56. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 57. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 58. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 59. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 60. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 61. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 62. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 63. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 64. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 65. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 66. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 67. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 68. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 69. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 70. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 71. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 72. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 73. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 74. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 75. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 76. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 77. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 78. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 79. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 80. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 81. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 82. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 83. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 84. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 85. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 86. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 87. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 88. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 89. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 90. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 91. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 92. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 93. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 94. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 95. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 96. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 97. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 98. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 99. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571 100. Faltas de cumplimiento de la Ley 29571</p>	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

15 de Setiembre del 2016

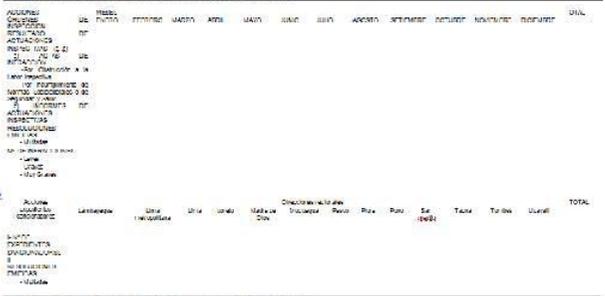
Apellidos y nombres del juez evaluador: DR. MILDRED JENICA LEDESMA CUADROS DNI 947488277
Especialidad del evaluador: ADMINISTRACIÓN




- ¹ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- ² **Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.
- ³ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO FICHA DE REGISTRO INSPECCIONES LABORALES

N°	DIMENSIONES / items	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	<p>Tabla 1</p> <p>Publicación de instrumentos de inspección para la zona, según ubicación 2015</p> 	X		X		X		

Observaciones (p recisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

15 de Setiembre del 2016

Apellidos y nombres del juez evaluador: DR. JORGE RAFAEL DIAZ DUMONT DNI 08698815
Especialidad del evaluador: ING. INDUSTRIAL.



- ¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- ² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.
- ³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO FICHA DE REGISTRO INSPECCIONES LABORALES

N°	DIMENSIONES / items	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	<p>Tab 1</p> <p><i>Publicación instrumentos de inspección por su zona, según el artículo 2615</i></p>	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ SUFICIENCIA _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ SUFICIENCIA _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: VERTIZ OSORES JOAQUIN

Especialidad del evaluador: DOCTOR

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

15 de Setiembre del 2016

ARTÍCULO CIENTÍFICO

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**1. TÍTULO**

Inspecciones Laborales Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Sunafil) periodo
2015

2. AUTOR

Jessica Rina Cornejo Guardia

jerico1920@hotmail.com

Estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la
Universidad Cesar Vallejo.

3. RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general el número de Infracciones, Actas de Infracción y Resoluciones Sancionadoras incurridas y/o emitidas a nivel nacional como producto de las inspecciones laborales según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Sunafil) en el periodo 2015; constituido por la estadística de eventos producidos en la inspecciones laborales según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (SUNAFIL), la muestra considera a toda la población, en los cuales se ha empleado la variable: Inspección Laboral.

El método empleado en la investigación es descriptivo de enfoque cuantitativo, esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar el instrumento: Registro estadístico de inspecciones laborales, que brindó información acerca de la inspección laboral en sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

Se concluye que se puede encontrar modelos de regresiones lineales que expliquen las tendencias de las inspecciones laborales.

4. PALABRAS CLAVE

Inspección Laboral.

5. ABSTRACT

This research was general objective to determine the number of Infractions, Acts of Violation and Resolutions sanctioning issued nationally as a result of labor inspections level according to the Ministry of Labour and Employment Promotion (SUNAFIL) at national level in the period 2015; consisting of events produced statistics on labor inspections according to the Ministry of Labour and Employment Promotion (SUNAFIL), the exhibition considers the whole population, which has been used variable: Labour Inspectorate.

The method used in research is descriptive quantitative approach, this research used for its purpose the non-experimental design, which collected information on a specific period, which was developed by applying the instrument: statistical register of labor inspections, which provided information about labor inspection in its various dimensions, whose results are presented graphically and textually.

It is concluded that can be found linear regression models that explain the trends of labor inspections.

6. KEYWORDS

Internal communication and work environment.

7. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación titulado: Inspecciones Laborales Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Sunafil) periodo 2015. Fue desarrollado con un diseño no experimental de nivel descriptivo, tuvo como punto de partida las inspecciones laborales según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Sunafil) a Nivel Nacional en el Periodo 2015. La presente investigación consta de VI capítulos los cuales son detallados a continuación. estos son: Capítulo I Constituido por los antecedentes de la investigación, bases teóricas y la fundamentación científica, el marco conceptual, el planteamiento del problema, que comprende el problema de investigación, formulación del problema, que

son interrogantes a los cuales responde la investigación; Hipótesis; objetivos de la investigación; En el Capítulo 2: Se presenta el marco metodológico, que comprende las variable, la operacionalización de las variables, la metodología, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, método de análisis de datos y los aspectos éticos. En el Capítulo 3: Se presentan los resultados de la investigación, los mismos que dan cuenta de los hallazgos logrados con sus respectivos análisis. En el Capítulo 4: Se procede a la discusión de los resultados de la investigación. En el Capítulo 5: Se exponen a las conclusiones a las cuales arribó investigación. En el Capítulo 6: Se detallan las recomendaciones que se brindan. En el Capítulo 7: Se presentan las referencias bibliográficas utilizadas en la investigación.

8. METODOLOGÍA

El método empleado en la investigación es descriptivo de enfoque cuantitativo, esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar el instrumento: Registro estadístico de inspecciones laborales, que brindó información acerca de la inspección laboral en sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

9. RESULTADOS

Describen narrativamente los hallazgos del estudio como el análisis estadístico e interpretación de datos.

Tabla 4

Evolución de órdenes de inspección a nivel nacional por meses según acciones en el Periodo 2015

Meses	Actas de infracción	Informes de actuaciones inspectivas	Resoluciones multadas	N° de infracciones
ENE	590	2,941	624	780
FEB	448	2,414	742	914
MAR	584	3,237	884	1,191
ABR	543	2,334	1,024	1,205
MAY	571	2,498	1,023	1,208
JUN	693	2,743	941	1,056
JUL	723	3,416	952	1,051
AGO	755	2,795	1,011	1,173
SET	765	3,226	844	976
OCT	703	3,405	1,306	1,401

NOV	685	3,463	1,597	1,710
DIC	693	4,393	1,372	1,348

Fuente: Ministerio de trabajo y promoción del empleo

Tabla 5

Evolución del número de actas de infracción emitidas a nivel nacional por meses según acciones en el Periodo 2015

Meses	Por Obstrucción a la Labor Inspectiva	Por Incumplimiento de Normas Sociolaborales o de Seguridad y Salud
ENE	208	382
FEB	131	317
MAR	185	399
ABR	164	379
MAY	180	391
JUN	201	492
JUL	231	492
AGO	249	506
SET	256	509
OCT	246	457
NOV	228	457
DIC	215	478

Fuente: Ministerio de trabajo y promoción del empleo

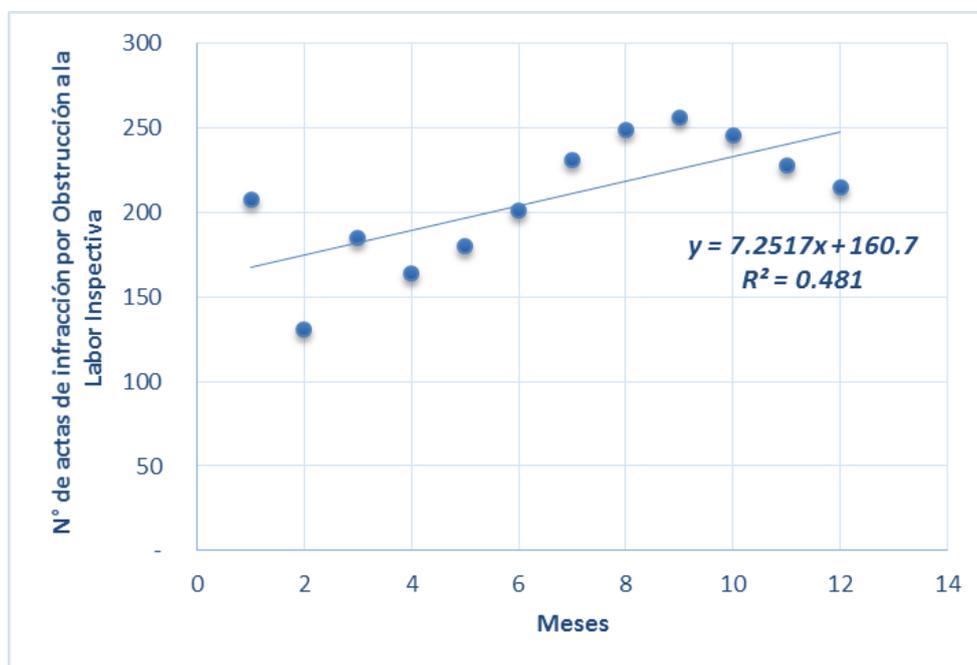


Figura 3. Estimación de la regresión lineal para el número de actas de infracción por obstrucción a la labor inspectiva el periodo 2015.

10. DISCUSIÓN

De los hallazgos encontrados y análisis de los resultados, respecto al objetivo específico 1, 2 y 3; corrobora lo planteado por Bonilla, (2015), puesto que coincide en afirmar que en los últimos años el volumen de trabajo ha crecido, no solo en lo que se refiere a la inspección en centros de trabajo y la resolución de reclamos, sino por cuanto la fiscalización debe ajustarse a las nuevas formas laborales incluyendo la vigilancia especial a los trabajadores; en este sentido una aplicación adecuada de la legislación del trabajo depende de una eficaz inspección del trabajo. Los inspectores del trabajo examinan cómo se aplican las normas nacionales laborales en el lugar de trabajo y aconsejan a los empleadores y a los trabajadores respecto de la manera de mejorar la aplicación de la legislación nacional en cuestiones tales como el tiempo de trabajo, los salarios, la seguridad y la salud en el trabajo, y el trabajo infantil.

En cuanto al objetivo específico 4 y 5, tienen semejanza con lo planteado por Díaz, (2015), puesto que coincide en afirmar que una aplicación adecuada de la legislación del trabajo depende de una eficaz inspección del trabajo. Los inspectores del trabajo examinan cómo se aplican las normas nacionales laborales en el lugar de trabajo y aconsejan a los empleadores y trabajadores respecto a la manera de mejorar la aplicación de la legislación nacional en cuestiones tales como el tiempo de trabajo, los salarios, la seguridad y la salud en el trabajo, y el trabajo infantil. Además, los inspectores del trabajo señalan a las autoridades nacionales las lagunas y deficiencias de la legislación nacional. Desempeñan una importante función en la garantía de que la legislación del trabajo se aplique de modo igualitario a todos los empleadores y trabajadores.

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados, respecto al objetivo específico 6, tienen relación con lo planteado por Julca, (2013), ya que coincide la inspección de trabajo es ejercida con el propósito de velar el cumplimiento de las normas laborales, la verificación de un incumplimiento, salvo que ello pueda subsanarse, puede provocar la imposición de multas al empleador y, en algunos casos, la asunción de responsabilidades laborales y económicas (la autoridad de trabajo podría, por ejemplo, establecer la existencia de una relación laboral con un tercero y ordenar su incorporación en planillas). Por ello, es muy importante, tomar conciencia de que una visita de inspección puede traer consecuencias no deseadas por la empresa si ésta no es tratada debidamente por las personas a cargo de las mismas.

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados, respecto al objetivo específico 7, guarda relación con lo planteado por Requejo, (2013), al afirmar que todo sistema inspectivo del trabajo es el servicio público descentralizado que tiene la obligación de verificar el cumplimiento de la generación del trabajo decente a favor de todos los peruanos en el ámbito nacional, en este sentido el Ministerio de Trabajo debe fortalecer su rectoría normativa en el sistema de inspección del trabajo en el Perú, rediseñando su estructura en favor sobre la base de los procesos que le permita desarrollar sus nuevas competencias en el marco del proceso de descentralización; ello implica fortalecer una eficiente administración de las multas y la cobranza coactiva de las sanciones aplicadas en el marco de sistema funcional de inspección del trabajo, que permita generar un efecto disuasivo que favorezca el cumplimiento de la normativa socio laboral en el ámbito nacional.

11. CONCLUSIONES

En cuanto a objetivo específico 4 y 5, se concluyó que las actas de infracción en el periodo 2015 por incumplimiento de normas fue creciente llegando a su máximo en el mes de setiembre.

En cuanto a objetivo específico 1, 2 y 3; se concluyó que el número de infracción en el periodo 2015 con respecto a infracciones graves y muy graves fue creciente en su tendencia, llegando a su máximo en el mes de noviembre.

En cuanto a objetivo específico 6; el número de multas emitidas en el periodo 2015 tuvo una tendencia creciente, llegando a su máximo en el mes de noviembre.

En cuanto a objetivo específico 7; se concluyó que del total de Multas emitidas a nivel nacional por Dirección Regional como producto de las inspecciones laborales en el Periodo 2015, la gran mayoría (87.9%) fueron emitidas en Lima Metropolitana, seguido de Piura con 3.8%, Tacna con 3.1% y Lambayeque con 2%.

12. REFERENCIAS

Bonilla, M. (2015). Propuesta para fortalecer el servicio de inspección del seguro solidario del instituto nacional de seguros. Recuperado de: http://biblioteca.icap.ac.cr/BLIVI/TESIS/2008/Bonilla_Bonilla_Maria_del_Carmen_PRO_08.pdf.

Julca, M (2013). Situación de la inspección del trabajo en el Perú y la percepción que tienen de ella las personas que laboran para el sistema y sus usuarios. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/3473>.

Ley N° 28806. (2006). Ley General de Inspección del Trabajo. Congreso de la República del Perú.

Torres, B. (2007). Metodología de la Investigación Científica. Perú. Fondo Editorial Universidad San Marcos.

DECLARACIÓN JURADA**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, Jessica Rina Cornejo Guardia, estudiante (X), egresado (), docente (), del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 40199467, con el artículo titulado:

“Inspecciones Laborales Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Sunafil) periodo 2015”

Declaro bajo juramento que:

- 5) El artículo pertenece a mi autoría.
- 6) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 7) El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 8) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 9) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lince 28 de setiembre de 2016

Jessica Rina Cornejo Guardia

DNI N° 40199467