



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE DERECHO**

Titulo

“Vulneración de los derechos laborales y la fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en la Municipalidad Provincial de Huarney-2016”.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE ABOGADO**

**AUTOR:**

SORIA LUJERIO JHONDER EDWIN

**ASESOR:**

DR. RAFAEL ALBA CALLACNÁ

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

DERECHO LABORAL

**NUEVO CHIMBOTE – PERÚ**

**2017**



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS  
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02  
Versión : 07  
Fecha : 12-09-2017  
Página : ii de 118

Yo, Jhonder Edwin Soria Lujerio, identificado con DNI N° 47590257, egresado de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado “La Vulneración de los Derechos Laborales y la Fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en la Municipalidad Provincial de Huarmey - 2016”; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

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

\_\_\_\_\_  
FIRMA

DNI: 47590257

FECHA: 15 de diciembre del 2017

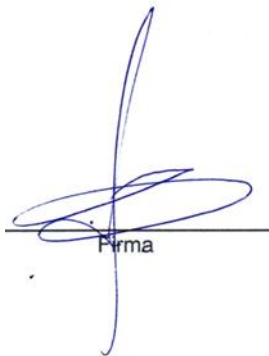
## PÁGINA DEL JURADO



---

Dr. Rafael Arturo Alba Callacná

Presidente

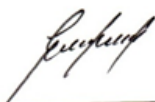


Firma

---

Mg. Christian Romero Hidalgo

Secretario



---

Abg. Edgar Rucana Macedo

Vocal

## DEDICATORIA

A mis padres, quienes me dieron la vida y han estado conmigo en todo momento, brindándome su apoyo, consejos, amor, ayuda en los momentos difíciles y por lo que me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, principios, carácter, y coraje para conseguir mis objetivos.

A mi hermana, Jheymy Sorel Darling Soria Lujerio, por estar siempre presente y por estar dispuesta a escucharme y ayudarme en cualquier momento.

A mi ahijado, Stuard Jesús Rivera Soria, mi mayor motivación, inspiración y felicidad.

## **AGRADECIMIENTO**

### **A Dios**

Por darme la oportunidad de vivir y bendecirme en cada paso que doy.

### **A los docentes y al Director de la Escuela Académica de Derecho de la Universidad César Vallejo.**

Por sus enseñanzas, consejos, por su rectitud en su profesión como docentes y porque todos han aportado con una granito de arena en mi formación profesional.

### **Al docente, Dr. Rafael Alba Callacná.**

Por su labor y dedicación, quien con sus conocimientos, experiencia, paciencia y su motivación ha logrado en mí que pueda terminar esta tesis con éxito.

### **A mis grandes amigos y a la vez docentes, Dr. Natividad Teatino Mendoza y Abg. Edgar Rucana Macedo.**

Quienes me brindaron información necesaria, útil e ideal, durante todo el proceso que me ha llevado culminar esta tesis.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Soria Lujerio Jhonder Edwin, con DNI N° 47590257, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Derecho, Escuela de Derecho, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Asimismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Nuevo Chimbote, 15 de diciembre del 2017.



---

Jhonder Edwin Soria Lujerio

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del jurado.

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, presento antes ustedes la tesis denominada “Vulneración de los derechos laborales y la fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en la Municipalidad Provincial de Huarmey-2016”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Abogado.

## ÍNDICE

|  |           |
|--|-----------|
| <b>AGRADECIMIENTO</b> .....  | <b>iv</b> |
| <b>DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD</b> .....  | <b>v</b>  |
| <b>PRESENTACIÓN</b> .....  | <b>vi</b> |
| <b>RESUMEN</b> .....   | <b>ix</b> |
| <b>I. INTRODUCCION</b> .....   | <b>11</b> |
| <b>1.1. Realidad problemática</b> .....  | <b>12</b> |
| <b>1.2. Trabajos Previos</b> .....   | <b>14</b> |
| <b>1.3. Teorías Relacionadas al Tema</b> .....   | <b>18</b> |
| <b>1.4. Formulación del Problema</b> .....   | <b>36</b> |
| <b>1.5. Justificación del Estudio</b> .....  | <b>36</b> |
| <b>1.6. Hipótesis</b> .....  | <b>37</b> |
| <b>1.7. Objetivos</b> .....  | <b>37</b> |
| <b>1.7.1. General</b> .....  | <b>37</b> |
| <b>1.7.2. Específicos</b> .....  | <b>37</b> |
| <b>II. METODO</b> .....  | <b>38</b> |
| <b>2.1. Diseño de la investigación</b> .....   | <b>39</b> |
| <b>2.2. Variables – Operacionalización</b> .....   | <b>40</b> |
| <b>2.3. Población y muestra</b> .....  | <b>42</b> |
| <b>2.3.1. Población</b> .....  | <b>42</b> |
| <b>2.3.2. Muestra</b> .....  | <b>42</b> |
| <b>2.3.2.1. Criterios</b> .....  | <b>42</b> |
| <b>2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y</b><br><b>Confiabilidad</b> ..... | <b>42</b> |
| <b>2.4.1. Técnica</b> .....  | <b>42</b> |
| <b>2.4.2. Instrumentos</b> .....   | <b>43</b> |
| <b>2.4.3. Validez</b> .....  | <b>43</b> |
| <b>2.4.4. Confiabilidad</b> .....  | <b>43</b> |
| <b>2.5. Método de análisis de datos</b> .....  | <b>43</b> |
| <b>2.6. Aspectos éticos</b> .....  | <b>44</b> |



|              |   |            |
|--------------|---|------------|
| <b>III.</b>  | <b>RESULTADOS.....</b>  | <b>45</b>  |
| <b>IV.</b>   | <b>DISCUSION .....</b>  | <b>73</b>  |
| <b>V.</b>    | <b>CONCLUSIONES .....</b>   | <b>78</b>  |
| <b>VI.</b>   | <b>RECOMENDACIONES .....</b>  | <b>80</b>  |
| <b>VII.</b>  | <b>REFERENCIAS.....</b>   | <b>83</b>  |
| <b>VIII.</b> | <b>ANEXOS .....</b>   | <b>87</b>  |
| <b>VIII.</b> | <b>ANEXOS .....</b>   | <b>88</b>  |
|              | <b>8.1. Cuestionario .....</b>  | <b>88</b>  |
|              | <b>8.2. Constancias de validación del instrumento.....</b>  | <b>92</b>  |
|              | <b>8.3. Matriz de Consistencia.....</b>   | <b>107</b> |
|              | <b>8.4. Oficio dirigido a la Municipalidad Provincial de Huarmey donde se solicita el permiso correspondiente para aplicar la encuesta.....</b> | <b>110</b> |
|              | <b>8.5. Artículo Científico. ....</b>   | <b>111</b> |

## **RESUMEN**

El presente trabajo de investigación titulado “Vulneración de los derechos laborales y la fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en la Municipalidad Provincial de Huarmey-2016”, tuvo como objetivo demostrar si la vulneración de los derechos laborales, en la Municipalidad Provincial de Huarmey-2016, es por la falta de inspección de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. Tuvo una duración total de 09 meses, habiéndose estudiado la doctrina y normatividad en materia laboral, a efectos de tener un mayor entendimiento de la figura jurídica. El diseño de investigación fue no experimental, transversal, descriptivo. Se recolectó información mediante la observación y se aplicó un cuestionario de 24 preguntas a 30 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarmey. El procesamiento de los resultados obtenidos, permitieron concluir que se viene vulnerando los derechos laborales de los trabajadores de dicha comuna, de igual forma que el trabajo que viene desarrollando la SUNAFIL es defectuoso, esto sustentado con la falta de campañas de difusión de los mecanismos de defensa con que cuenta el trabajador, asimismo la falta de presupuesto para poder implementarse con mayor número de personal en cantidad y calidad profesional y del mismo modo tener una infraestructura adecuada para ejercer debidamente sus funciones que le fueron encomendadas.

Palabras claves: Vulneración, derechos laborales, SUNAFIL y fiscalización.

## **ASBTRACT**

The present research work entitled "Vulneration of labor rights and the supervision of the National Superintendence of Labor Inspection in the Provincial Municipality of Huarmey-2016", aimed to demonstrate if the violation of labor rights, in the Municipality of Huarmey -2016, is due to lack of inspection by the National Superintendence of Labor Inspection. It had a total duration of 09 months, having studied the doctrine and normativity in labor matters, in order to have a greater understanding of the legal figure. The research design was non-experimental, cross-sectional, descriptive. Information was collected by observation and a questionnaire of 24 questions was applied to 30 workers of the Huarmey Provincial Municipality. After processing the results obtained, it was possible to conclude that the labor rights of the workers of this commune have been violated, just as the work that SUNAFIL is developing is defective, this sustained by the lack of publicity campaigns of the mechanisms Defense of the worker, as well as the lack of budget to be able to be implemented with greater numbers of staff in quantity and professional quality and also have adequate infrastructure to properly perform their assi.

Keywords: Vulneration, labor rights, SUNAFIL and inspection.

# **I. INTRODUCCION**

## **I. INTRODUCCION.**

### **1.1. Realidad problemática.**

Los trabajos de fiscalización, en los últimos años, se ha venido implementando de diferentes maneras en el campo laboral, el Gobierno a través de la emisión de leyes y creación de entes fiscalizadores, ha creído conveniente aplicar diversas estrategias, con el propósito de defender y exigir el respeto de los derechos fundamentales del trabajador, empero se puede evidenciar que no es suficiente, puesto que, a pesar de estar regulado y de existir entes especializados encargados de la fiscalización, la realidad se empeña en seguir demostrándonos lo contrario; nada justifica que la necesidad de un puesto de trabajo o el desconocimiento de sus derechos laborales por parte del trabajador, conlleve a los empleadores tomarse atribuciones para vulnerar y pisotear los derechos del trabajador. Este fenómeno no solo se presenta en nuestro país, también a nivel mundial.

Así lo dio a conocer el portal español, eldiario.es (2014) donde se afirma que España, es uno de los países donde se causan reiteradas violaciones a los derechos laborales, en detalle la publicación señala que las reformas realizadas en España en los últimos años han minorado las horas y personas dedicadas a la actividad sindical y se ha eliminado las instituciones dedicadas al dialogo social y tratar los asuntos como la salud y seguridad en el trabajo.

Asimismo, el Observatorio Venezolano de Conflictividad Social (2013), presento un estudio sobre la violencia que existe en su país en el campo laboral sindical-2013, donde se concluyó que Venezuela, sigue encabezando la lista de países con mayores riesgos para los protectores de derechos laborales y trabajadores. El informe señala, que el sicariato es la práctica más habitual en los asesinatos de trabajadores y dirigentes sindicales. En virtud a ello, especialistas en la materia, señalan que la inspección de trabajo que realiza el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad social, desempeña una significativa labor en el marco de la justicia social, puesto que su función es el de comprobar el correcto acatamiento de la normatividad laboral, brindando asesoría a los patronos, trabajadores y órganos de

representación, sobre la mejor forma de dar cumplimiento a la normatividad laboral.

De igual forma, la Confederación Internacional de Sindicatos (2013) en un estudio realizado, ubica a Chile entre los países que registran algunos vacíos en la legislación laboral, debido a que el gobierno y las empresas, interfieren habitualmente en los derechos y rechazan garantizar plenamente aspectos importantes de estos, además hay deficiencias en las leyes y a esto se le suma ciertas prácticas que hacen posible violaciones frecuentes.

Tal como advertimos líneas arriba, el Perú no es el único país donde se vulnera los derechos laborales de los trabajadores, realidad que indigna a toda la sociedad, debido a que, el poderío empresarial condiciona la clase trabajadora, exigiendo mayores beneficios para sus empresas y deja de lado las condiciones mínimas que todo trabajador debe tener para el buen desarrollo de su actividad laboral. Resulta paradójico como el pasado 18 de mayo del año 2016, a través de un medio de comunicación nacional, la secretaria general del Sindicato Nacional de Inspectores de Trabajo de la SUNAFIL, Yovanna Monzón Prado, señalaba que la SUNAFIL se encontraba en una grave crisis, económica y financiera, y que por culpa del Gobierno, no pueden llegar a cumplir plenamente sus funciones, debido a que no les brinda las condiciones ni garantías mínimas para un buen rendimiento laboral, tales como movilidad, uniformes, entre otros, asimismo anunciaba una huelga indefinida para el 23 de mayo, gracias a que el Gobierno viola sistemáticamente los derechos laborales y libertad sindical de los inspectores de trabajo. Pues bien, la pregunta del millón, que todo ciudadano de a pie se pregunta es ¿ahora quién podrá defendernos? si hasta en la SUNAFIL se vulneran los derechos laborales.

Este problema no es ajeno en la Municipalidad Provincial de Huarmey, tal como lo dieron a conocer sus propios trabajadores, a través de un medio de comunicación local, donde denunciaron que viven un calvario para el cobro de sus remuneraciones correspondientes al mes de setiembre, manifestaron que malos funcionarios y sobre todo el administrador municipal les vienen engañando con la fecha de sus pagos. Somos 30 trabajadores que venimos

sufriendo esta pesadilla, nos gritan no hay plata, nos maltratan y nos dijeron que para el mes de octubre nos van a reducir el sueldo de 900 soles al mes a 800 soles, adujeron los mismos. De igual manera sostuvieron que no existe fiscalización por parte de la SUNAFIL, y consecuencia de este escenario se puede apreciar que el empleador se toma atribuciones para condicionar a sus trabajadores y más de las veces quebrantar sus derechos. Contrario sensu, de existir una supervisión constante, no solamente en dicha institución edil, sino en todas las empresas a nivel nacional, no les quedaría más que respetar y dar fiel cumplimiento al ordenamiento jurídico laboral.

## **1.2. Trabajos Previos.**

Para el normal desarrollo de la presente investigación, fue menester analizar algunos antecedentes de estudios, que a continuación detallaremos.

A nivel Internacional:

Vial (2015) desarrolló la tesis titulada “Dirección del Trabajo: constitucionalidad y límites de la fiscalización laboral” en la cual llego a las siguientes conclusiones:

El Gobierno a través de la Dirección de Trabajo tiene la tarea de proteger al trabajador en su derecho a elegir autónomamente su empleo y de vigilar el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de sus servicios. Asimismo, la institución objeto de estudio, es un órgano administrativo, particularmente un servicio público descentralizado, y por ello todos sus actos deben de siempre regirse bajo el principio de legalidad, prescritos en los artículos 6° y 7° de la Constitución Política de la Republica, principio rector del derecho público, lo que significa que todo acto emanado de la institución debe ser resultado de una atribución otorgada por la ley y encuadrarse dentro de la competencia que la ley le otorga.

De esta forma, se estudió que los principales cuerpos legales que configuran las atribuciones de la Dirección del Trabajo corresponden al Código del Trabajo y al Decreto con rango Ley N° 2 de 1967 (también denominado Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo), sin perjuicio de los demás que se analizaron en su oportunidad. Fue así que del análisis de los mismos, se

concluyó que éstos le otorgan indiscutiblemente a la Dirección del Trabajo la potestad de fiscalizar el cumplimiento de los distintos dispositivos legales vigentes materia laboral y la de sancionar administrativamente las infracciones que sorprenda durante las fiscalizaciones.

Asimismo, vimos que la atribución de potestades de carácter permanente, construidas como poderes-deberes finalizados, orientados hacia la consecución de un bien público, es la técnica que contemplan los ordenamientos jurídicos para que las Administraciones Públicas puedan cumplir con los objetivos específicos que establece el legislador, configurándose de tal manera una Administración Pública de carácter potestativo, que goza de una posición de privilegio frente a los particulares, en razón de los fines públicos que debe tutelar. Pues bien, en el caso de la Dirección del Trabajo, la imposición de sanciones se enmarca dentro de la amplia gama de potestades administrativas específicas que el legislador ha atribuido al órgano fiscalizador para el cumplimiento de sus objetivos.

Méndez (2012) desarrolló la tesis titulada “Causas que originan el incumplimiento de las obligaciones de la Inspección General de Trabajo y que provocan violación de los derechos del trabajador” en la cual llegó a las siguientes conclusiones:

El derecho laboral es una rama del derecho público, así como de naturaleza social que surge como resultado de las luchas entre las dos clases sociales dominantes; trabajadores versus empleadores, con el fin de no cometer abusos por parte del empleador.

El principio de tutelaridad es el fundamento básico de todas las normas laborales; lo que determinaría el carácter protector de la Inspección General de Trabajo, y que actualmente no se cumple con dicha normativa, preferentemente para los trabajadores por ser estos los más vulnerables de violarles los derechos.

En la actualidad no se cumple con la meta primordial del Organismo Internacional del Trabajo: El de impulsar oportunidades para varones y



mujeres para conseguir trabajos decentes y productivos, en condiciones de igualdad, libertad, seguridad y dignidad humana

Gallardo (2011) desarrolló la tesis titulada “Aplicación del procedimiento administrativo a la función fiscalizadora de la Dirección del Trabajo” en la cual llego a las siguientes conclusiones:

En la actualidad, las normas existentes sobre fiscalización laboral, resulta insuficiente. Ante ello la Dirección del Trabajo tiene que tomar conciencia del papel importante que realiza en nuestro país, de igual forma está obligado de asumir tal compromiso, y de crear normas claras con relación a su accionar. Queda claro entonces que la Dirección del Trabajo está en la obligación de proteger y exigir el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, pero ello no significa que para tal finalidad, tenga que pasar por sobre encima de los derechos de los sujetos fiscalizados, sino que debe de crear ambientes propicios para que las relaciones de trabajo sean más armónicas y productivas para todas las partes involucradas. En efecto, estamos completamente convencidos que la presente investigación servirá de gran ayuda en campo específico de la fiscalización laboral.

A Nivel Nacional.

Espinoza (2014) desarrolló la tesis titulada “La infracción administrativa labora”, en la cual llego a las siguientes conclusiones:

La inspección del trabajo resulta ser una forma de expresión de la facultad sancionadora del Estado, simultáneamente es un instrumento para lograr la eficacia de los derechos fundamentales de los trabajadores. Siendo este su objetivo, creemos que resulta viable utilizar el principio tutelar en el procedimiento administrativo sancionador laboral, sin que ello conlleve precisamente a una violación del derecho al debido procedimiento que le ampara al administrado-empleador.

La definición de inspección del trabajo debe de ser necesariamente interdisciplinario y estar orientado principalmente a la etapa del procedimiento administrativo sancionador, en vez de aquellas acciones previas que se realizan en una actuación inspectiva.

Requejo (2013) desarrolló la tesis titulada “Fortalecimiento del sistema de inspección del trabajo en el Perú”, en la cual llego a las siguientes conclusiones:

Nuestra Carta Magna y demás dispositivos legales garantizan la creación del trabajo decente en beneficio de toda la sociedad. Significa entonces que el Estado a través del Sistema Inspectivo de Trabajo tiene la responsabilidad y compromiso de crear estrategias, desarrollar las tácticas y establecer los recursos necesarios para lograr con lo establecido en nuestro ordenamiento jurídico.

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral brinda la oportunidad para poner en funcionamiento el Sistema de Inspección del Trabajo en el país, sobre los cimientos de una organización sólida, centralizada con alcance nacional y despliegue una rectoría eficaz con el objetivo de un adecuado control de la normatividad laboral.

Existe la imperiosa necesidad que el régimen inspectivo del trabajo efectúe convenios de ayuda interinstitucionales con los demás órganos de estado, para alcanzar uniones eficaces en materia de actividad operativa, como también para el intercambio de información necesaria. Esta es la única forma para que las inspecciones de trabajo puedan llegar a la mayor parte de la población.

Julca (2013) desarrolló la tesis titulada “Situación de la inspección del trabajo en el Perú y la percepción que tienen de ellas las personas que laboran para el sistema y sus usuarios”, en la cual llego a las siguientes conclusiones:

La Inspección de Trabajo es un órgano del Estado, con 180 años de antigüedad en el mundo y 100 en nuestro país, en la actualidad está atravesando por un proceso de fortalecimiento, no únicamente por su importancia administrativa que ha ganado, sino por los resultados favorables obtenidos de las actuaciones de investigación, por el hecho que no solo se limitan a comprobar hechos, sino otorgar el derecho a quien le corresponda. De las encuestas realizadas tanto trabajadores como empleadores arroja que las actuaciones inspectivas son vistas como un servicio que tiene dificultades

en el desempeño de sus labores pero que es eficaz, ya que sus colaboradores dan un buen trato a los usuarios y el resultado de sus averiguaciones son justas y placenteras para la mayoría

A nivel Local.

Respecto al tema puesto a debate, no ha sido abordado tesis alguna, en nuestras universidades locales.

### **1.3. Teorías Relacionadas al Tema.**

## **CAPITULO I: DERECHOS LABORALES**

### **1. Definición del Derecho Laboral.**

El derecho laboral como toda rama del derecho, posee elementos que lo identifican y diferencian de otras, quizá se deba a que su nacimiento es de carácter reciente, nace ante la lucha que entablo la clase trabajadora frente a la clase que detenta los medios de producción, por lo que se le considera un producto de la lucha constante de clases. Para llegar a un mejor entendimiento y comprensión del derecho del trabajo, es necesario conocer el significado del término trabajo.

Según diversos autores la palabra trabajo se deriva del latín trabs, trabis, que significa traba, pues es considerado por algunos como una dificultad o desafío para el ser humano, pues siempre lleva implícito un esfuerzo determinado. Para otros el término trabajo se deriva de la palabra laborare o labrare que quiere decir labrar, término relativo al cultivo de la tierra.

Desde la óptica del derecho, se considera trabajo al esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza, es decir toda actividad susceptible de valoración económica por la labor, el tiempo o rendimiento (Cabanellas, 1982).

La definición del término trabajo es muy amplia, sin embargo, para el presente estudio nos interesa la definición de trabajo como la aplicación o ejercicio de las fuerzas humanas en su plexo espiritual y material, para la producción de algo útil, implica la acción del hombre, con todas sus facultades morales,

intelectuales y físicas, en aras de producir un bien, generar un servicio, etc. (Exp. 0008-2005-AI/TC).

En este orden de ideas se puede afirmar que el derecho del trabajo o también llamado derecho laboral es un conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre los empleadores y trabajadores, así como las relaciones de ambos con el Estado, originados por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios (Rueda, 2011).

Sánchez (2003) define al derecho laboral como el conjunto de principios y normas, que regulan las relaciones entre trabajadores y empleadores, en el ámbito individual o colectivo, mediante la intervención del Estado, con el objetivo de proteger a todo aquel que preste un servicio subordinado para lograr el equilibrio entre los derechos y obligaciones que nacen de la relación laboral y poder permitirle vivir en condiciones dignas.

En ese sentido, Néstor de Buen Lozano comparte la definición de Sánchez, quien señala que el derecho del trabajo es el conjunto de normas que buscan producir el equilibrio entre el económicamente débil (trabajador) y el hombre acaudalado (patrón), además agrega que la prestación de servicio personal debe de ser libre, subordinada y remunerada (De Buen, 2000)

En resumen, el derecho laboral es una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen como finalidad la tutela de los trabajadores regulando las relaciones entre los sujetos de la relación laboral: trabajadores y empleadores.

## **2. Principios del derecho laboral.**

Según el Tribunal Constitucional, los principios del derecho laboral, son aquellas reglas rectoras que informan la creación de las normas laborales, con la finalidad que sirvan como fuentes de inspiración en la solución de los conflictos ya sea a través de la interpretación, aplicación o integración normativa. (Exp. 0008-2005-AI/TC).

Algunos de estos principios laborales son reconocidos por nuestra Constitución, no obstante la legislación laboral, doctrina y especialmente la jurisprudencia han fijado otros que obligatoriamente deben ser tomadas en cuenta por el empleador, trabajador y la autoridad administrativa de trabajo en una relación laboral para el cumplimiento de las obligaciones laborales. Para el desarrollo de la presente investigación resulta oportuno analizar los siguientes principios básicos del derecho laboral:

## **2.1 Principio tutelar o protector.**

Este principio es aquel que inspira todo el derecho del trabajo y se funda en la desigualdad de posiciones existentes entre el empleador y trabajador, manifestada en la subordinación de este hacia aquel.

Este principio contiene, a su vez tres modalidades:

### **Regla indubio pro operario.**

La Constitución recoge este principio en su artículo 26.3 de la siguiente manera: En la relación laboral se respetan los siguientes términos (...) Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de la norma. Como se puede observar la Constitución exige la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma, es decir en los casos que una norma pueda ser interpretada en varios sentidos, debe preferirse aquella que sea más favorable al trabajador, además agrega que la noción de duda insalvable debe ser entendida como aquella que no puede ser resuelta por la técnica hermenéutica.

Pla (1978) por su parte lo describe, como el criterio según el cual, en caso que una norma sea susceptible de entenderse de varias maneras debe preferirse aquella interpretación más favorable al trabajador.

El máximo intérprete de la constitución señala que la aplicación de dicho principio está sujeta a las cuatro consideraciones siguientes

- Presencia de una norma jurídica, que como resultado del proceso de interpretación ofrezca varios sentidos

- Impedimento lógico-axiológico de solucionar la duda a través de la utilización de cualquier técnica de interpretación.
- Obligación de adoptar aquel sentido normativo que brinde mayores beneficios al trabajador.
- Imposibilidad del operador de remplazar la voluntad de la norma, sino de otorgarle el sentido más favorable para el trabajador (Exp. 0008-2005-AI/TC).

### **Regla de la norma más favorable.**

En comparación con la anterior regla, esta no cuenta con un reconocimiento expreso constitucional, ni con un desarrollo jurisprudencial por el Tribunal Constitucional, sin embargo, ha sido desarrollada por la doctrina, la cual es considerada fuente del derecho laboral.

Esta regla opera cuando colisionan dos o más normas aplicables para el mismo caso, frente al cual debe preferirse aquella norma más favorable al trabajador

Pla (1978) en virtud del principio protector del derecho del trabajo, establece que en el caso de que haya más de una norma aplicable, deba optarse aquella que sea más favorable, aunque no sea la que le hubiese correspondido, de acuerdo a los criterios clásicos sobre la jerarquía de las normas.

Villasmil (1979) señala que esta regla, se aplica para solucionar la colisión o conflicto entre dos o más disposiciones legales, independientemente de su naturaleza, origen o ubicación jerárquica, debiéndose tomar en cuenta aquella norma que mayores ventajas o derechos, otorgue al trabajador.

Significa entonces que la cúspide de la pirámide normativa laboral será ocupada por la norma que favorezca más al trabajador; asimismo se puede afirmar que una peculiaridad del derecho laboral es que cada una de sus normas marca niveles mínimos de protección. De esta forma nada imposibilita que por arriba de esos niveles se puedan ir aprobando otras normas que la perfeccionen.

### **Regla de la condición más beneficiosa.**

Pla (1978) señala que la aplicación de una norma laboral nunca debe ser utilizada para reducir condiciones favorables en que pudiera hallarse el trabajador, toda situación reconocida con anterioridad debe ser respetada en la medida que favorezca más al trabajador, que aquella norma que ha de aplicarse.

Tal y como lo señala Navarrete (2013) en su blog Estudios del Derecho Laboral, que aquella modificación que se pretende introducir dentro de la relación laboral debe de servir para mejorar y no para disminuir derechos de los trabajadores.

### **2.2 Principio de Irrenunciabilidad de Derechos.**

Según Pla (1998) este principio debe de ser entendida, como aquel impedimento jurídico de privarse por voluntad propia, de una o más ventajas otorgadas por la legislación laboral en favor propio, lo que va significar que los derechos otorgados a los trabajadores no pueden ser dejados de lado por voluntad de los sujetos laborales, así estén contenidos en contratos individuales o convenios colectivos, la renuncia a tales derechos resultaría inválida.

Tal como lo señala el artículo 26.2: Que en una relación laboral debe de respetarse el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por nuestra Constitución y la ley. Si bien en cierto la Constitución no hace mención a aquellos derechos que tienen origen en los convenios colectivos, tal principio igualmente se aplica, debido al carácter normativo que poseen los convenios.

### **2.3 Principio de Continuidad de la Relación Laboral**

Lo que es el principio de continuidad laboral lo podemos encontrar en el fundamento 4, segundo párrafo, de la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el EXP. 04389-2009-PA/TC que establece: Del artículo transcrito puede señalarse que en el régimen laboral peruano el principio de continuidad opera como un límite a la contratación laboral por tiempo determinado. Por ello, este Tribunal, en la STC 1874-2002-AA/TC, precisó que hay una

preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando las labores que se van a prestar (objeto del contrato) son de naturaleza temporal o accidental. Y es que como resultado de ese carácter excepcional la ley establece formalidades, requisitos, condiciones y plazos especiales para este tipo de contratos, e incluso sanciones cuando, a través de estos, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación laboral por tiempo indeterminado.

#### **2.4 Principio de la Primacía de la Realidad.**

Pla (1998) este principio opera cuando existe una discrepancia entre lo que suceda en los hechos y lo que ha sido declarado en los documentos o acuerdos suscritos entre las partes, debe otorgarse preferencia a lo primero, es decir, a lo que suceda en el terreno de los hechos. Esta tarea es cada vez más frecuente en la medida que van apareciendo situaciones de simulación con el propósito de apartar las relaciones de trabajo del ámbito del derecho laboral, para ubicarlas en ámbitos distintos que no reconocen beneficios laborales tal como sucede, por ejemplo con contratos parecidos al contrato de trabajo como son la locación de servicios.

Romero (2004) señala que el principio de veracidad o primacía de la realidad es una herramienta procesal que debe emplear el juez al momento de solucionar un conflicto dentro del proceso laboral, teniendo como base argumentos objetivos y no subjetividades, una vez que los hechos son comprobados, no pueden ser neutralizados por documentos o formalidad alguna.

En esa misma línea el Tribunal Constitucional afirma en caso de divergencia entre lo ocurra en la práctica y lo que emane de los documentos debe elegirse lo primero, lo que ocurra en el terreno de los hechos (STC N°1944-2002-AATC).



## **2.5 Principio de Razonabilidad.**

Para entender este principio, debemos entender que la razonabilidad consiste en la afirmación esencial de que el ser humano, en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón. Se trata de una especie de límite o de freno formal y elástico al mismo tiempo, aplicable en aquellas áreas del comportamiento donde la norma no puede prescribir límites muy rígidos ni en un sentido ni en otro y, sobre todo, donde la norma no puede prever la infinidad de circunstancias posibles.

Las relaciones en el derecho laboral son muy conflictivas, por lo que surge para ambas partes la necesidad de la razonabilidad para poner fin a esa conflictividad. Por eso, en la práctica, significa que debe existir razonabilidad en las pretensiones de los trabajadores, al igual que en el ofrecimiento de los empleadores. La razonabilidad los acerca a ambas partes para encontrar la solución. Por el contrario, lo irrazonable sirve para agudizar el conflicto por lo que las partes empleador y trabajador deben buscar la forma más razonable arreglar los problemas evitando por ejemplo las huelgas, tomas de locales, paros, etc.

## **2.6 Principio de Buena Fe.**

Siendo las relaciones de trabajo de carácter personal y sinalagmático, de por medio está la conducta de los trabajadores y empleadores quienes tienen la obligación de actuar de buena fe, que implica lealtad, honestidad y honradez en el cumplimiento de sus obligaciones; en tal sentido, el trabajador debe cumplir con su labor prestando sus servicios de la mejor manera; por su parte, el empleador debe abonar todos los derechos que le corresponde a la otra parte.

En ese sentido, el trabajador que debiendo producir, no lo hace, afecta el principio de la buena fe, como también, el empleador actúa de mala fe cuando mediante simulación, sale de los alcances del contrato laboral. (Jiménez, 2014).

## **2.7 Igualdad de Oportunidades sin Discriminación.**

La igualdad se configura como un derecho fundamental de la persona a no sufrir discriminación por ningún motivo, a no ser tratada de manera distinta de quienes tienen la misma condición, salvo que exista una justificación objetiva y razonable para esa diferencia de trato.

La discriminación en materia laboral aparece cuando se afecta al trabajador en sus características innatas como ser humano (lo propio y privativo de la especie)

Tal como se ha precisado anteriormente, la isonomía entre las personas se manifiesta en dos planos: La igualdad ante la ley, que obliga al Estado a asumir una determinada conducta al momento de legislar o impartir justicia; por otro lado la igualdad de trato, aplicable en el ámbito de las actividades laborales, obliga a que la conducta ya sea del Estado o los particulares, en relación a las actividades laborales, no genere una diferenciación no razonable y, por ende, arbitraria.

Según el Tribunal Constitucional la discriminación en stricto sensu en el ámbito laboral, se da por dos tipos de comportamientos:

Por acción Directa: la conducta del empleador crea una distinción basada en una razón inconstitucional, es decir se basa en un juicio y decisión carente de razonabilidad y proporcionalidad como por ejemplo negarle al postulante el acceso del empleo por su opción política o sexual o por despedir a un trabajador por el solo hecho de ejercer su actividad sindical, etc.

Por acción indirecta: El comportamiento del empleador crea una distinción basada en una discrecionalidad antojadiza y veleidosa revestida con la apariencia de lo constitucional, sin embargo son básicamente discriminatorios para uno o más trabajadores, por ejemplo cuando se exige conocimientos no afines a la actividad laboral de los trabajadores (Exp.N°008-2005-PI/TC).

### **3 Principales Derechos de los Trabajadores.**

Los derechos básicos del trabajador y que tienen todos los régimen laborales en el Perú según el abogado laboralista Javier Mujica Petit, son los siguientes: (Mujica, 2015)

- Jornada laboral que no puede ser mayor a 8 horas diarias y 48 horas a la semana.
- Descanso en días feriados no laborables.
- Seguridad y salud en el trabajo.
- Derecho a la libre asociación y negociación a través de un sindicato.
- El descanso remunerado en la semana, así como las vacaciones.
- Remuneración acordada con el empleador.
- Gratificación por fiestas patrias y navidad.
- Seguro de trabajo.
- Entre otros.

## **CAPITULO II: LA SUNAFIL**

### **1. Antecedentes Orgánicos de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.**

Toyama y Rodríguez (2014) afirman que la Dirección General de Inspección de Trabajo, llega a ser el antecedente orgánico más cercano a la SUNAFIL, conforme al artículo 57 del reglamento de organización y funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N°004-2010-TR, la mencionada era el ente superior del sistema funcional de la inspección de trabajo, la cual se ocupaba con todo lo referente a la aprobación y ejecución de las políticas y/o normativas en materia inspectiva, además de la fiscalización de la normativa laboral y procedimiento.

En consecuencia, la Dirección General de Inspección del Trabajo era la autorizada de ofrecer los modelos y reglas de las diligencias inspectivas y de agrupar la información recopilada a través de la vigilancia y fiscalización del trabajo realizado en materia inspectiva de las distintas Direcciones Regionales

de Trabajo y Promoción del Empleo a nivel nacional (Toyama y Rodríguez, 2014)

## **2. Creación y Finalidad de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.**

Toyama y Rodríguez (2014) El congreso de la Republica mediante Ley N° 29981, de fecha 15 de enero del año 2013, crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), esta a su vez modifico la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales. Con Resolución Ministerial N° 037-2014-TR, de fecha 28 de febrero del 2014, se aprueba la entrega de competencias por parte del Ministerio de Trabajo a la SUNAFIL, siendo a partir del 01 de abril del año 2014 que da inicios a sus funciones.

Para el desempeño de sus funciones la SUNAFIL desarrolla tres (03) líneas de actuación (SUNAFIL, 2016):

- Promueve los derechos laborales, de seguridad y salud en el trabajo, para mejorar las condiciones de trabajo de todos los peruanos, a través de una cultura de cumplimiento.
- Supervisa las estrategias, procedimientos y criterios aplicados en la fiscalización laboral para que sea efectiva, eficiente, transparente y uniforme a nivel nacional
- Fiscaliza a las empresas y sanciona a las que incumplen con los derechos de los trabajadores que se encuentran en el régimen laboral de la actividad privada.

De esta manera, la SUNAFIL se constituye como la entidad pública, mediante el cual el Estado peruano cumple su compromiso de garantizar el respeto de los derechos laborales de los trabajadores y generar las condiciones adecuadas para el desarrollo de las actividades económicas de las empresas, promoviendo su formalidad y productividad.

### **3. Ámbito de Competencia.**

Toyama y Rodríguez (2014) afirman que la SUNAFIL como nueva autoridad central y ente rector del sistema de inspección del trabajo, va desarrollar y ejecutar todas las funciones señaladas en el artículo 3 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo; empero dichas funciones no podrá realizarlas con las microempresas. Asimismo se decretó que los gobiernos regionales desarrollaran y ejecutaran todas las competencias señaladas en el artículo 3 de la Ley N° 28806 Ley General de Inspección de trabajo dentro de su ámbito de competencia respecto a las microempresas sean formales o no, todo ello en relación con las estrategias y planes nacionales y sectoriales.

El desarrollo de la labor inspectiva por parte de la SUNAFIL, 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:

- ✓ Las empresas, centros de trabajo y, en general en todos los lugares en que se ejecute la prestación laboral, aun cuando el empleador sea del Sector Público, siempre y cuando estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada.
- ✓ Los vehículos y 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.
- ✓ Los domicilios en los que presten servicios los trabajadores del hogar.
- ✓ Los lugares donde se preste trabajo infantil.

En conclusión la SUNAFIL va inspeccionar a toda empresa que no sea considerada microempresa sean o no formales, es decir a las empresas que cuenten con más de diez trabajadores registrados en planilla.

#### **4. Funciones Generales de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.**

Según el artículo 4 de la ley N° 29981, la SUNAFIL tiene las siguientes atribuciones:

- Vigilar el cumplimiento de las normas sociolaborales y poner en marcha las funciones de inspección dentro de sus límites y competencias.
- Fiscalizar y demandar el cumplimiento de las normas laborales.
- Aplicar las sanciones legales que correspondan por no respetar y cumplir con las normas laborales vigentes en el ámbito de su competencia.
- Promover y ofrecer ayuda para llevar a cabo acciones de fomento de las normas laborales, de igual forma para el desarrollo de las funciones inspectivas de guía y apoyo técnico a los gobiernos regionales.
- Brindar orientación y apoyo técnico especializado dentro del ámbito de su competencia.
- Asimismo firmar acuerdos de trabajo con los gobiernos regionales.
- Y demás competencias que la legislación señala o que le son encomendadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

#### **5. Estructura de la SUNAFIL.**

La SUNAFIL cuenta con la siguiente estructura orgánica básica para el cumplimiento de sus funciones:

- Alta dirección: Compuesto por el Consejo Directivo, Superintendencia y la Secretaria General.
- Órgano resolutivo: Tribunal de Fiscalización Laboral.
- Órganos de línea.
- Órganos de apoyo.
- Órganos desconcentrados.

### **CAPITULO III: SISTEMA DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO.**

El Régimen de Inspección del Trabajo está compuesto por dos procedimientos: el inspectivo y el sancionador.

#### **1. Procedimiento inspectivo.**

Toyama y Rodríguez (2014) afirman que el procedimiento inspectivo son aquellas diligencias que se realizan de oficio, previas al procedimiento sancionador para comprobar si se viene cumpliendo con la normatividad laboral vigente y así poder adoptar las acciones inspectivas que correspondan, para tutelar el cumplimiento de estas.

Cabe indicar que el inicio y desarrollo de las diligencias inspectivas se conducen por lo señalado en las normas especiales sobre la inspección del trabajo, y todo aquello que no esté regulado por la misma, le será de aplicación lo señalado en el Título II de la Ley 27444, Ley del procedimiento administrativo general, siempre y cuando no se altere la especialidad de los procesos inspectivos.

#### **2. Inicio de las actuaciones inspectivas.**

La inspección de trabajo actúa por iniciativa propia o por un mandato superior procedente de alguna autoridad competente de la SUNAFIL, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o Gobierno Regional; por intermedio de una petición debidamente argumentada de otros órganos privados o públicos, o la realización de una denuncia personal o colectiva, secreta o no; por una disposición interna del sistema de inspección del trabajo, siendo la denuncia la manera más habitual de iniciar un proceso inspectivo. Cabe resaltar que las diligencias inspectivas se realizarán por uno o varios inspectores de trabajo, en cuyo caso trabajaran en conjunto, bajo la consigna unidad de acción (Toyama y Rodríguez, 2014).

### **3. Tipos de actuaciones inspectivas.**

La ley establece dos maneras de actuaciones indespectivas:

#### **3.1 Las Actuaciones de Investigación o Comprobatorias:**

Debe ser entendida como aquel procedimiento de oficio que realiza la autoridad inspectiva previo al procedimiento sancionador, en ella se revisaran toda la documentación de carácter laboral, con la finalidad de comprobar si se cumplen o no con el ordenamiento jurídico laboral y en caso de infracción, tomar las medidas necesarias que conlleven a proteger e impulsar su pleno cumplimiento. Las mismas pueden llevarse a cabo a través de la comparecencia, visita de inspección o comprobación de datos (Toyama y Rodríguez, 2014).

#### **Comparecencia:**

Es la actuación inspectiva mediante el cual la autoridad de trabajo solicita al empleador o representante se presente en sus oficinas, indicando el día y hora, con la finalidad que presente los documentos correspondientes para acreditar que cumplen con la normatividad laboral vigente y/o efectuar las aclaraciones pertinentes.

Cabe resaltar que el sujeto que se presenta ante la autoridad administrativa laboral debe estar formalmente acreditado, de lo contrario puede ser amonestado por no asistir ante un requerimiento de comparecencia. De igual forma la persona que se presenta ante el inspector de trabajo y no lleve consigo los documentos solicitados, podrá ser sancionada económicamente. Sin embargo puede darse el escenario de que les hubiese quedado corto el tiempo y no se haya terminado de revisar la documentación solicitada, la autoridad de trabajo citara a la parte a otro apersonamiento, de igual forma deberá concurrir con los documentos solicitados (Toyama y Rodríguez, 2014).



### **Visita de inspección:**

Son visitas que se realizan a los centros y lugares de trabajo u oficinas anexas, a cualquier hora del día, sin la necesidad de aviso previo, con el objetivo de comprobar in situ, si se viene cumpliendo con el ordenamiento jurídico laboral, de ser caso en que la visita se lleve a cabo en un establecimiento anexo, el empleador o en su defecto el representante deberá trasladar los documentos requeridos; el inspector de trabajo deberá actuar bajo el principio de razonabilidad, en tal sentido deberá tener en cuenta la distancia geográfica existente y cantidad de trabajadores. La autoridad administrativa de trabajo informara su asistencia al empleador fiscalizado o su representante, así como al trabajador o representante del trabajador u organización sindical, a no ser que tal aviso pueda afectar la eficacia de sus funciones. Luego de su presentación, deberán atenderlo aunque no se cuente con la presencia del apoderado legal de la empresa, puesto que en esta clase de actuaciones no es obligatorio la presencia de las partes. De no permitirle el ingreso al inspector, a un centro de trabajo pasado los 10 minutos de tolerancia, se entenderá como un desacato a la labor inspectiva, siendo aplicable una multa. Una vez realizada los requisitos mencionados, el fiscalizador realizara con total libertad sus indagaciones por todo el establecimiento, dialogara con todo el personal y de ser necesario solicitara la exposición de documentos, para finalizar y antes de abandonar la empresa, dejara constancia de la diligencia realizada (Toyama y Rodríguez, 2014).

### **Comprobación de Datos:**

Mediante este tipo de actuación, el inspector de trabajo, tendrá acceso a la información que el empleador haya entregado a las dependencias del Sector Público, con la finalidad de detectar cualquier tipo de divergencia, podrán también requerir cualquier tipo de información, que consideren necesario para comprobar el cumplimiento de la normatividad laboral; este tipo de diligencia ayudara, a que los fiscalizadores recojan mayores elementos informativos que ayuden a un mejor desarrollo de la diligencia. Cabe resaltar que el inspector de trabajo tiene el deber de comprobar si existió una diligencia

similar, con el objeto de que sirva como referencia de la actuación a realizar (Toyama y Rodríguez, 2014).

### **3.2 Actuaciones de Consulta, Orientación o Asesoramiento Técnico:**

Deben ser entendidas, como aquellas actuaciones que realiza la autoridad inspectiva de trabajo, por iniciativa propia o petición de los empleadores, trabajadores o grupos sindicales con el propósito de orientar y asesorar de manera técnica sobre el correcto cumplimiento de las normas laborales vigentes. Otro objetivo que se desprende del presente procedimiento, es dar a conocer a las empresas sobre la posible comisión de infracciones, brindándoles un plazo prudente para la rectificación antes de que se le imponga una sanción prevista en la ley (Toyama y Rodríguez, 2014).

## **CAPITULO IV: PROCEDIMIENTO SANCIONADOR**

Como se había señalado anteriormente, en el procedimiento inspectivo se llevan a cabo las actuaciones previas, de indagación, verificación e inspección, con el fin de comprobar si se cumplen con las normas laborales vigentes y observar las infracciones cometidas que justifiquen el inicio el procedimiento sancionador. En tal sentido, el procedimiento sancionador no es más que sancionar al sujeto inspeccionado, atribuirles las sanciones respectivas sobre la base de las infracciones señaladas en el acta de infracción (Toyama y Rodríguez, 2014).

### **1. Desarrollo del Procedimiento Sancionador.**

El procedimiento sancionador se ajusta al siguiente trámite:

- Se inicia solo de oficio, en virtud del acta de infracción, por infracción del ordenamiento jurídico laboral o entorpecimiento a la labor inspectiva.
- Luego del inicio, se notificara al o los sujetos responsables del acta de infracción, en la que se consigne las pruebas, argumentos por las cuales existe la infracción, además las sanciones que se les pudiera imponer.
- Luego de notificada el acta de infracción, el o los sujetos responsables, en un plazo de quince (15) días hábiles presentaran sus descargos que estimen pertinentes ante el órgano competente.

- Vencido el plazo y con el correspondiente descargo o sin él, la autoridad inspectiva de trabajo de creerlo pertinente practicara de oficio las actuaciones y diligencia necesarias para el examen de los hechos, con la finalidad de obtener los datos e información necesaria para establecer la existencia de responsabilidad de la sanción.
- Concluido el trámite que antecede, la autoridad, dictara la resolución correspondiente, teniendo en cuenta lo actuado en el procedimiento, en un plazo no mayor de quince (15) días hábiles de presentado el descargo.

## **2. Escala de Multas Inspectivas.**

La SUNAFIL aplica correctivos acorde a la nueva división de multas máxima.

- **Infracción leve:** cuando los incumplimientos afectan obligaciones meramente formales. La multa máxima para este tipo de infracción es 50 UIT.
- **Infracción grave:** Cuando los actos u omisiones son contrarios a los derechos de los trabajadores o se incumplan obligaciones que trasciendan el ámbito meramente formal. Adicionalmente, se consideran dentro de este grupo todas las infracciones referidas a la labor inspectiva. La multa máxima para este tipo de infracción es 100 UIT.
- **Infracción muy grave:** Cuando los incumplimientos tienen una especial trascendencia por la naturaleza del deber infringido o cuando afectan derechos de los trabajadores. La multa máxima para este tipo de infracción es 200 UIT.

## **CAPITULO V: MEDIOS DE DEFENSA.**

Los medios de defensa a las que podrá apelar el empleador en el procedimiento sancionador son: recurso de apelación y revisión. Sin embargo, contra el documento que declara inadmisibles o improcedentes algunos de estos recursos se pueden interponer la queja.

### **1. Recurso de Apelación:**

Se interpone contra las resoluciones de multa que se argumenten en una errada interpretación de las pruebas, documentos y registros analizados por la autoridad administrativa o cuando se haya sancionado sobre la base de una norma incorrecta. El recurso de apelación debe de presentarse dentro del tercer (3) día hábil luego de su notificación, ante la autoridad que expidió el acto a impugnar, la autoridad tendrá cinco (05) días hábiles para elevar lo actuado a la autoridad competente en segunda instancia, quien tendrá un plazo de treinta (30) días hábiles para resolver (Toyama y Rodríguez, 2014).

### **2. Recurso de Revisión:**

Es de carácter excepcional y se interpone dentro del quinto día hábil de resuelto el procedimiento en segunda instancia. El recurso de revisión será resuelto por el Tribunal de Fiscalización Laboral, en consecuencia el tribunal es la última instancia administrativa en los casos que son sometidos a su conocimiento (Toyama y Rodríguez, 2014).

### **3. Recurso de Queja:**

Toyama y Rodríguez (2014) se interpone contra los autos que declaran inadmisibles o improcedentes los recursos de impugnación y de revisión. Deberá interponerse dentro del segundo (02) día hábil de notificada la resolución ante el superior jerárquico de la autoridad que no aceptado el medio de defensa correspondiente. Además de los casos anteriores, la queja procede contra los fallas de tramitación y en especial:

- En los casos que se haya paralizado el procedimiento administrativo.
- Incumplimiento de los plazos determinados por ley.
- Incumplimiento de los deberes funcionales.

#### **1.4. Formulación del Problema.**

¿Existe vulneración de los derechos laborales por falta de fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en la Municipalidad Provincial de Huarmey-2016?

#### **1.5. Justificación del Estudio.**

El presente trabajo titulado “ La vulneración de los derechos laborales y la fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en la Municipalidad Provincial de Huarmey-2016” llega a ser conveniente puesto que servirá para evidenciar en qué condición se encuentran laborando los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarmey, por la desidia de las autoridades de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral el de no cumplir con su función principal, proteger el trabajo y hacer respetar los derechos laborales.

Asimismo, el presente estudio se justifica porque será el medio a través del cual se exija a la SUNAFIL tomar conciencia del papel importante que desempeña en materia laboral y además, adopte nuevas y mejores políticas para un buen desarrollo de sus funciones.

De igual forma la presente investigación tendrá relevancia social, porque permitirá al ciudadano trabajador conocer la existencia de la violación de derechos laborales por la inoperancia de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, además les permitirá conocer su rol fiscalizador.

Este estudio tiene implicancias prácticas, por cuanto solucionará problemas reales que se presentan en la Municipalidad Provincial de Huarmey.

De igual manera se justifica, debido a que se obtendrán herramientas de recaudación de datos los cuales serán validados por peritos metodólogos, la cual servirá de guía para una correcta realización del estudio y podrán ser utilizados en investigaciones futuras.

## **1.6. Hipótesis.**

- H<sub>1</sub> La falta de inspección de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, contribuye en la vulneración de los derechos laborales.
- H<sub>0</sub> La falta de inspección de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, no contribuye en la vulneración de los derechos laborales.

## **1.7. Objetivos.**

### **1.7.1. General:**

- Demostrar la vulneración de los derechos laborales a falta de fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en la Municipalidad Provincial de Huarmey-2016.

### **1.7.2. Específicos:**

- Identificar las causas de la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Huarmey-2016.
- Demostrar la inexistencia de fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en la Municipalidad Provincial de Huarmey-2016.
- Describir la importancia de inspección de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en la Municipalidad Provincial de Huarmey-2016.

## **II. METODO**

## II. METODO

### 2.1. Diseño de la investigación

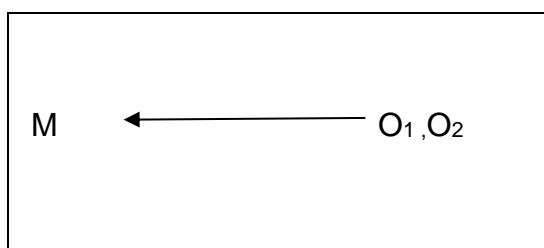
**No experimental**, es así que Hernández (2010) lo conceptualiza como aquella investigación que se realiza sin manipular deliberadamente las variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se presentan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos.

**Transversal:** Porque los datos fueron recolectados en un solo momento, en un tiempo determinado.

De igual forma para este diseño de investigación se usó el tipo de estudio:

**Descriptivo:** Hernández (2010) señala que los estudios descriptivos buscan describir las características esenciales de las personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sujeto de estudio; el presente estudio es descriptiva porque nos permitió analizar y sustentar las variables: Vulneración de los derechos laborales y fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

Representación gráfica del diseño descriptivo.



Dónde :

M : Muestra

O<sub>1</sub> : Vulneración de los derechos laborales.

O<sub>2</sub> : Fiscalización de la SUNAFIL.



## 2.2. Variables – Operacionalización.

| VARIABLES                                    | DEFINICION CONCEPTUAL  | DEFINICION OPERACIONAL   | DIMENSIONES                | INDICADORES                       | ITEMS           | ESCALA DE MEDICION |
|--|--|--|----------------------------|-----------------------------------|-----------------|--------------------|
| <b>VULNERACION DE LOS DERECHOS LABORALES</b> | Los derechos laborales son vulnerados cuando en el ejercicio de sus facultades el empleador o quien lo representa, cometen hechos o toman medidas, que restringen el pleno ejercicio de sus derechos laborales sin argumento , de manera arbitraria e injusta.(Inspección de trabajo gobierno de | Acciones que se realizan a través de las encuestas con el fin de medir la vulneración de los derechos laborales. | Derechos Laborales Básicos | ✓ Derechos laborales              | 1,14,15,16 y 17 | Nominal            |
|  |  |  |                            | ✓ Beneficios sociales             | 3 y 4           |                    |
|  |  |  |                            | ✓ Remuneración                    | 10              |                    |
|  |  |  |                            | ✓ Horas de trabajo                | 11 y 12         |                    |
|  |  |  |                            | ✓ Seguridad y salud en el trabajo | 2               |                    |

|  |  |  |               |   |         |         |
|--|--|--|---------------|---|---------|---------|
|  | chile)   |  |               |   |         |         |
| <b>FISCALIZACION<br/>DE LA<br/>SUPERINTENDEN<br/>CIA NACIONAL<br/>DE<br/>FISCALIZACIÓN<br/>LABORAL</b> | Es el organismo público a través del cual el gobierno peruano cumple con su obligación de impulsar, vigilar e inspeccionar el cumplimiento de las normas sociolaborales, de seguridad y salud en el trabajo y ofrecer asesoría especializada. (Seguridad Minera, 2013) | Acciones que se realizan a través de las encuestas para comprobar la presencia de la SUNAFIL en la Municipalidad de Huarmey. | Atribuciones. | ✓ Sanciones                                     | 18      | Nominal |
|  |  |  |               | ✓ Supervisar la normatividad sociolaboral       | 7,8 y 9 |         |
|  |  |  |               | ✓ Presta orientación y asistencia especializada | 5 y 6   |         |

## **2.3. Población y muestra.**

### **2.3.1. Población.**

La población estará conformada por 150 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarmey, que vendría ser el total de trabajadores con la que cuenta dicha institución edil.

### **2.3.2. Muestra.**

Es el subconjunto de la población del cual se recolectaran datos. De acuerdo a nuestros objetivos de estudio, hemos creído conveniente seleccionar la muestra no probabilística, debido a que del total de nuestra población no todos tienen las mismas posibilidades de ser escogidos, de tal manera que la muestra estará compuesta por:

#### **2.3.2.1. Criterios.**

Criterios de exclusión: 120 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarmey sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Pública, establecido por el decreto Legislativo N° 276, donde la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, carece de competencia para ejercer su función fiscalizadora.

Criterio de inclusión: 30 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarmey puesto que este subconjunto de trabajadores son los que se encuentran laborando bajo el Régimen Laboral de la Actividad Privada Ley N° 728, en la cual la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral podrá ejercer su facultad fiscalizadora, debiendo la inspección de trabajo dejar a salvo el derecho de quienes acrediten estar sujetos a este Régimen Laboral.

## **2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad.**

### **2.4.1. Técnica:**

La encuesta puesto que busca recolectar datos por medio de un formulario de preguntas a un conjunto seleccionado de personas con el objetivo de conocer estados de opinión, ideas o hechos específicos (Murphy, 2005)

#### **2.4.2. Instrumentos:**

El cuestionario, según Hernández (2010) consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. Es importante señalar, que el cuestionario estará compuesto por 24 preguntas cerradas, con varias opciones de respuesta, puesto que contienen opciones previamente delimitadas; las cuales serán aplicadas a los 30 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarney, la cual hemos considerado como muestra.

#### **2.4.3. Validez:**

La validez se realizara con la opinión de tres (03) peritos, quienes analizaran los instrumentos y emitirán un resultado, teniendo en cuenta los principios de pertinencia, relevancia y claridad.

#### **2.4.4. Confiabilidad:**

El instrumento se validara, con la aplicación del programa estadístico Alfa de Cronbach o ítem total, cuyo resultado debe de ser mayor que 0.70. Cuya fórmula es:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

K: El número de ítems.

$s_i^2$ : Sumatoria de varianzas de los ítems.

$s_t^2$ : Varianza de la suma de los ítems.

$\alpha$ : Coeficiente de Alfa de Cronbach.

#### **2.5. Método de análisis de datos.**

Se basó en el uso de estadística descriptiva mediante la utilización de cuadros, tablas de distribución, figuras de barras con su respectiva interpretación, las cuales se diseñaron utilizando una hoja de cálculo en MS Excel 2010.

## **2.6. Aspectos éticos.**

Se evitó el plagio de información y toda manipulación deliberada de datos, asimismo se ofrecieron los créditos pertinentes a los autores cuyos aportes teóricos y antecedentes de estudios fueron empleados en la investigación, de la misma forma se realizó su respectiva bibliografía.

# **III. RESULTADOS**

### III. RESULTADOS

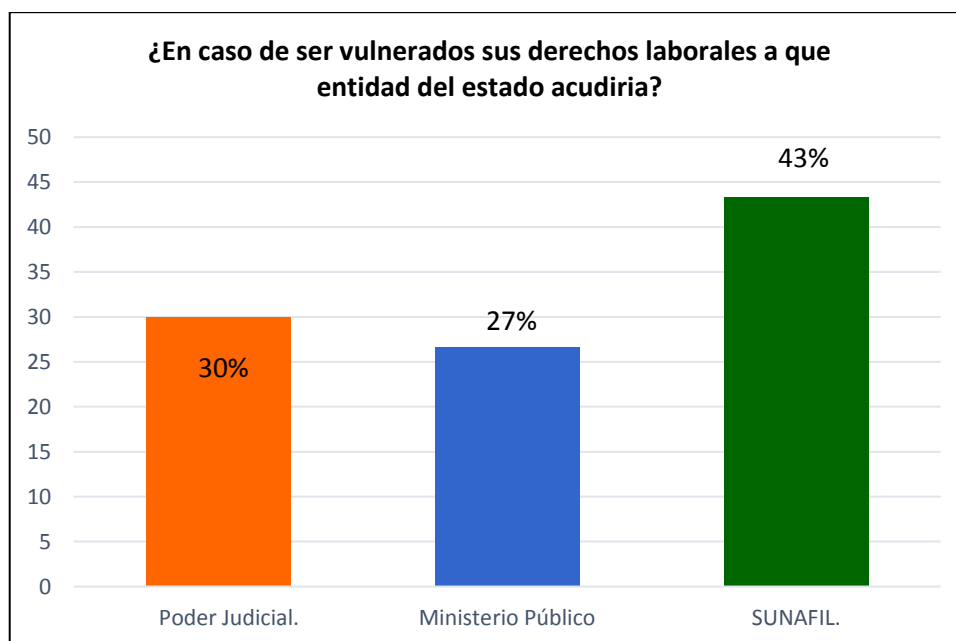
TABLA N° 01

¿En caso de ser vulnerados sus derechos laborales a que entidad del estado acudiría?

| OPCION             | f <sub>0</sub> | F <sub>0</sub> | h%          | H%  |
|--------------------|----------------|----------------|-------------|-----|
| Poder Judicial.    | 9              | 9              | 30%         | 30  |
| Ministerio Público | 8              | 17             | 27%         | 57  |
| SUNAFIL.           | 13             | 30             | 43%         | 100 |
| <b>TOTAL</b>       | <b>30</b>      |                | <b>100%</b> |     |

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarmey.

GRÁFICO N° 01



Fuente: Tabla N° 01

En el primer gráfico, podemos observar que, de la totalidad de los encuestados, el 43% que representa a los 13 encuestados, consideran que de ser vulnerados sus derechos laborales, acudirían a la SUNAFIL para demandar su reclamo; mientras que el 30% que representa a los 09 encuestados consideran acudir al Poder Judicial, asimismo, el 27% representativo de 08 encuestados consideró acudir al Ministerio Publico.

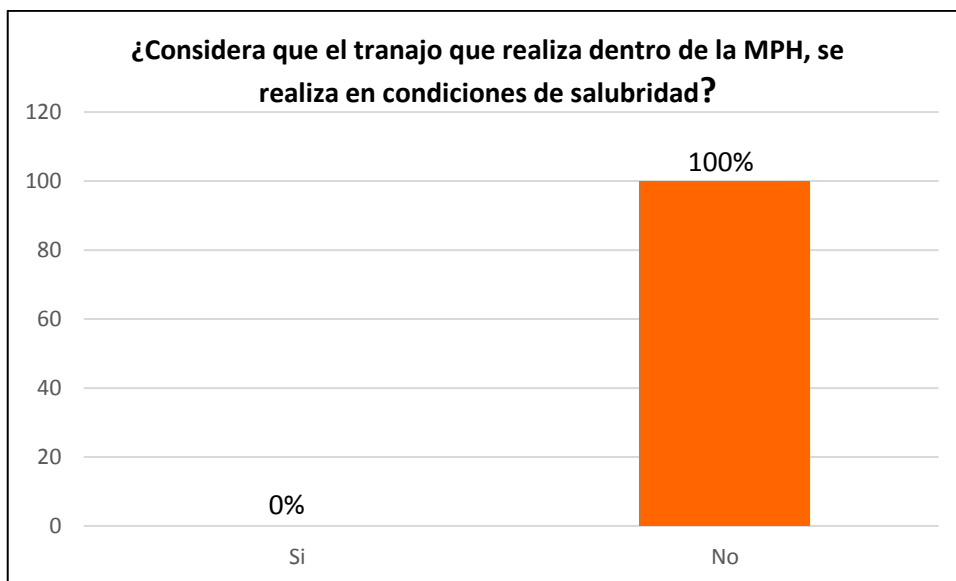
**TABLA N° 02**

**Considera que el trabajo que realiza dentro de la MPH, se realiza en condiciones de salubridad.**

| <b>OPCION</b> | <b>f<sub>0</sub></b> | <b>F<sub>0</sub></b> | <b>h%</b>   | <b>H%</b> |
|---------------|----------------------|----------------------|-------------|-----------|
| Si            | 0                    | 0                    | 0%          | 0         |
| No            | 30                   | 30                   | 100%        | 100       |
| <b>TOTAL</b>  | <b>30</b>            |                      | <b>100%</b> |           |

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarmey

**GRÁFICO N° 02**



Fuente: Tabla N° 02

En el segundo gráfico, podemos observar que el 100%, que representa a la totalidad de los encuestados, indicaron que el trabajo dentro de la Municipalidad, se realiza en condiciones de insalubridad.

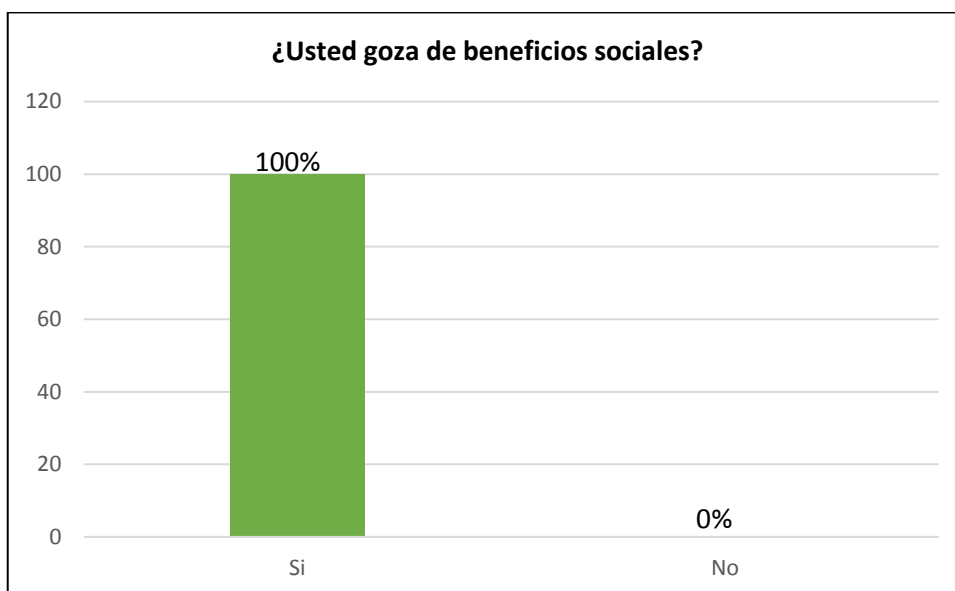


**TABLA N° 03**  
**¿Usted goza de beneficios sociales?**

| <b>OPCION</b> | <b>f<sub>0</sub></b> | <b>F<sub>0</sub></b> | <b>h%</b>   | <b>H%</b> |
|---------------|----------------------|----------------------|-------------|-----------|
| Si            | 30                   | 30                   | 100%        | 100       |
| No            | 0                    | 30                   | 0%          | 0         |
| <b>TOTAL</b>  | <b>30</b>            |                      | <b>100%</b> |           |

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarmey

**GRÁFICO N° 03**



Fuente: Tabla N° 03

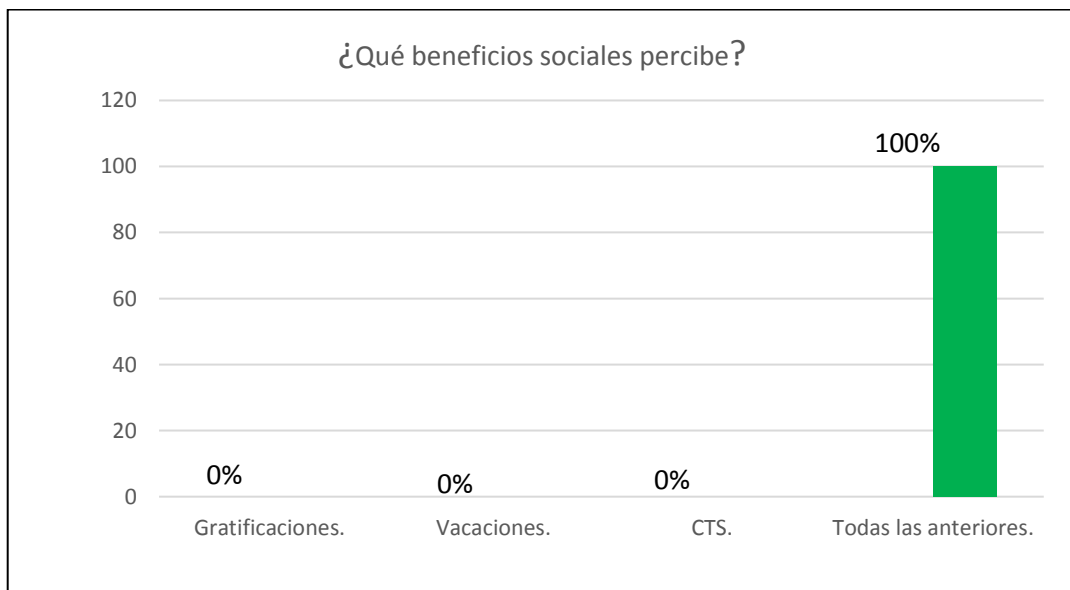
En el tercer gráfico, podemos observar que el 100%, que representa a la totalidad de los encuestados, señalaron que si gozan de beneficios sociales.

**TABLA N° 04**  
**¿Qué beneficios sociales percibe?**

| <b>OPCION</b>         | <b>f<sub>0</sub></b> | <b>F<sub>0</sub></b> | <b>h%</b>   | <b>H%</b> |
|-----------------------|----------------------|----------------------|-------------|-----------|
| Gratificaciones.      | 0                    | 0                    | 0%          | 0         |
| Vacaciones.           | 0                    | 0                    | 0%          | 0         |
| CTS.                  | 0                    | 0                    | 0%          | 0         |
| Todas las anteriores. | 30                   | 30                   | 100%        | 100       |
| <b>TOTAL</b>          | <b>30</b>            |                      | <b>100%</b> |           |

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarmey

**GRÁFICO N° 04**



Fuente: Tabla N° 04

En el tercer gráfico, se observa que el 100%, que representa a la totalidad de encuestados, señalaron que gozan de gratificaciones, vacaciones, CTS y seguro.

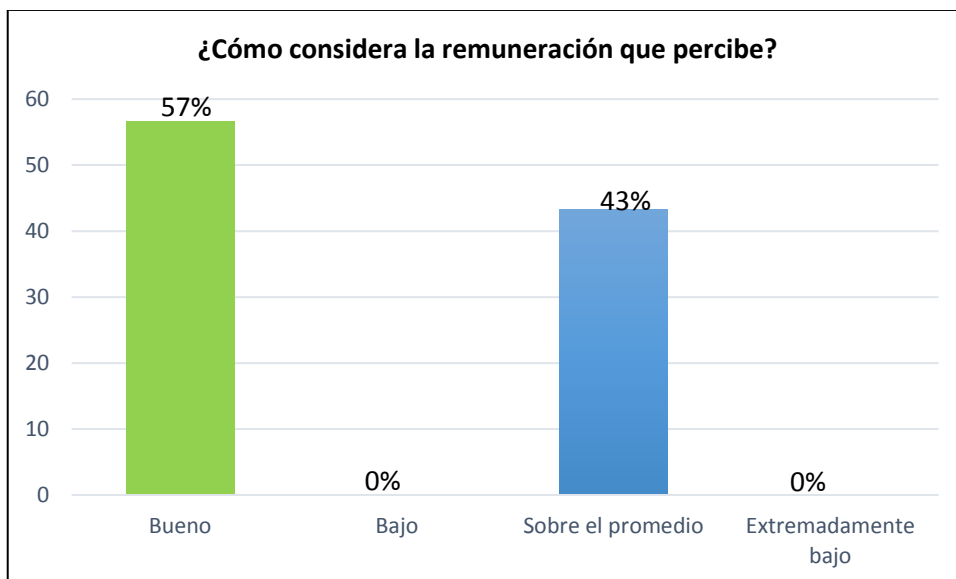
**TABLA N° 05**

**¿Cómo considera la remuneración que recibe?**

| <b>OPCION</b>       | <b>f<sub>0</sub></b> | <b>F<sub>0</sub></b> | <b>h%</b>   | <b>H%</b> |
|---------------------|----------------------|----------------------|-------------|-----------|
| Bueno               | 17                   | 17                   | 57%         | 57        |
| Bajo                | 0                    | 17                   | 0%          | 57        |
| Sobre el promedio   | 13                   | 30                   | 43%         | 100       |
| Extremadamente bajo | 0                    | 30                   | 0%          | 100       |
| <b>TOTAL</b>        | <b>30</b>            |                      | <b>100%</b> |           |

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarmey

**GRÁFICO N° 05**



Fuente: Tabla N° 05

En el quinto gráfico, se observa que de la totalidad de los encuestados, el 57%, que representa a 17 encuestados, consideraron que la remuneración que perciben es buena, mientras que el 43% restante consideró que el sueldo que perciben esta sobre el promedio de la remuneración mínima vital.

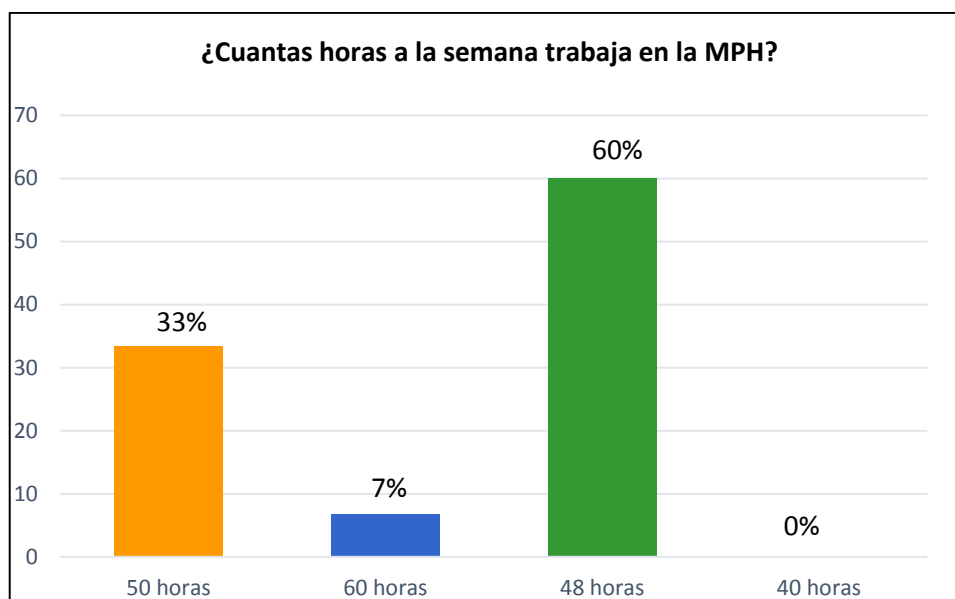
**TABLA N° 06**

**¿Cuántas horas a la semana trabaja en la MPH?**

| <b>OPCION</b> | <b>f<sub>0</sub></b> | <b>F<sub>0</sub></b> | <b>h%</b>   | <b>H%</b> |
|---------------|----------------------|----------------------|-------------|-----------|
| 50 horas      | 10                   | 10                   | 33%         | 33        |
| 60 horas      | 2                    | 12                   | 7%          | 40        |
| 48 horas      | 18                   | 30                   | 60%         | 100       |
| 40 horas      | 0                    | 30                   | 0%          | 100       |
| <b>TOTAL</b>  | <b>30</b>            |                      | <b>100%</b> |           |

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarmey

**GRÁFICO N° 06**



Fuente: Tabla N° 06

En el sexto gráfico, podemos observar que, de la totalidad de los encuestados, el 60%, que representa a 18 encuestados, señalaron que su jornada laboral es de 48 horas a la semana, tal y como lo señala nuestra Constitución; asimismo el 33%, que representa a 10 encuestados señalaron que trabajan 50 horas a la semana, mientras que el 7% restante señaló que trabaja 60 horas a la semana.

**TABLA N° 07**

**¿Cómo considera su horario de trabajo?**

| <b>OPCION</b> | <b>f<sub>0</sub></b> | <b>F<sub>0</sub></b> | <b>h%</b>   | <b>H%</b> |
|---------------|----------------------|----------------------|-------------|-----------|
| Adecuado      | 0                    | 0                    | 0%          | 0         |
| Inadecuado    | 30                   | 30                   | 100%        | 100       |
| <b>TOTAL</b>  | <b>30</b>            |                      | <b>100%</b> |           |

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarmey

**GRÁFICO N° 07**



Fuente: Tabla N° 07

En el séptimo gráfico, se observa que el 100%, que representa a la totalidad de encuestados, señalaron que su horario de trabajo es inadecuado.

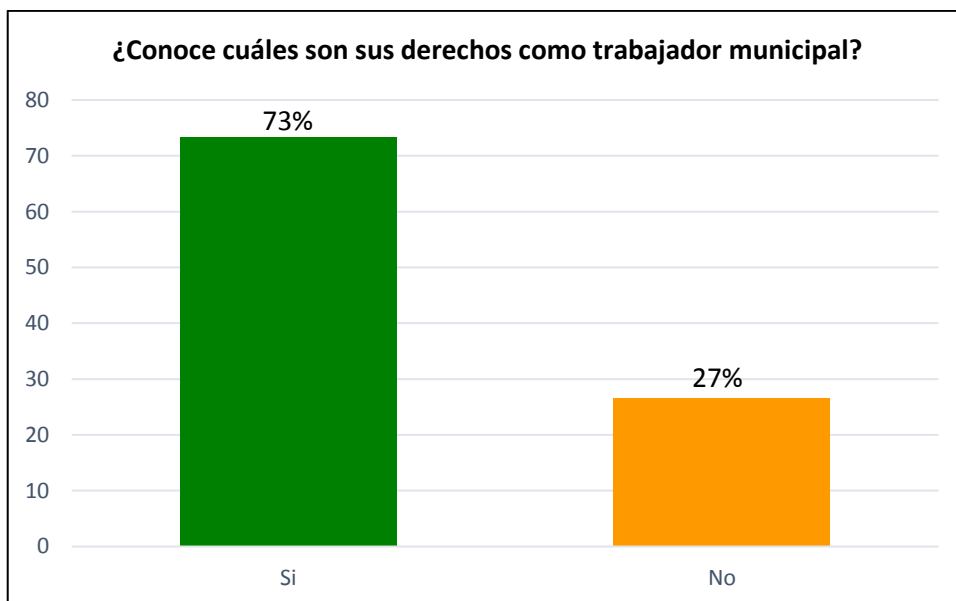
**TABLA N° 08**

**¿Conoce cuáles son sus derechos como trabajador municipal?**

| <b>OPCION</b> | <b>f<sub>0</sub></b> | <b>F<sub>0</sub></b> | <b>h%</b>   | <b>H%</b> |
|---------------|----------------------|----------------------|-------------|-----------|
| Si            | 22                   | 22                   | 73%         | 73        |
| No            | 8                    | 30                   | 27%         | 100       |
| <b>TOTAL</b>  | <b>30</b>            |                      | <b>100%</b> |           |

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarmey

**GRÁFICO N° 08**



Fuente: Tabla N° 08

En el octavo gráfico, se evidencia que, de la totalidad de los encuestados, el 73%, que representa a 22 encuestados conocen cuáles son sus derechos laborales; mientras que el 27% restante no saben qué, derechos laborales le corresponden como trabajador municipal.

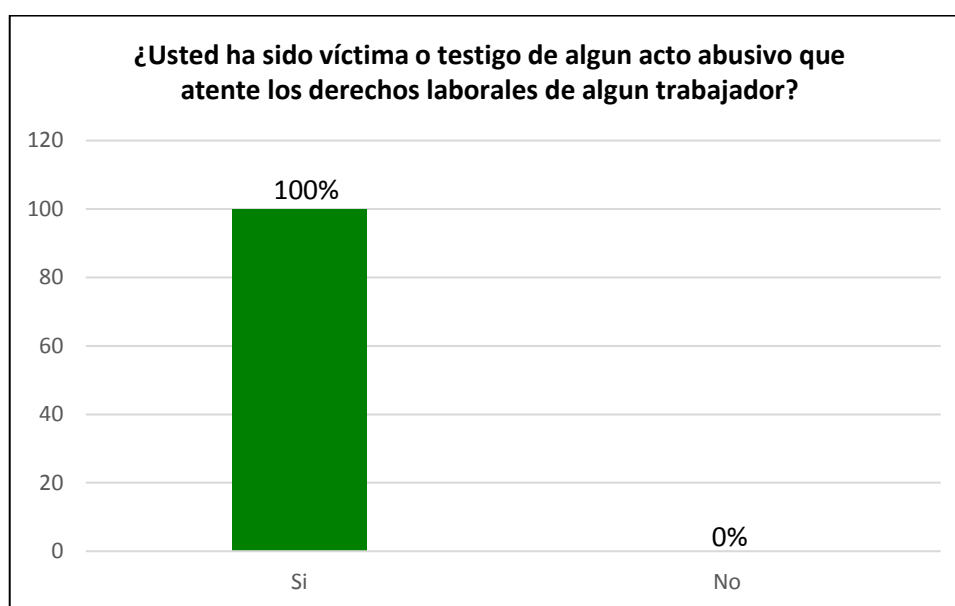
**TABLA N° 09**

**¿Usted ha sido víctima o testigo de algún acto abusivo que atente los derechos laborales de algún trabajador?**

| <b>OPCION</b> | <b>f<sub>0</sub></b> | <b>F<sub>0</sub></b> | <b>h%</b>   | <b>H%</b> |
|---------------|----------------------|----------------------|-------------|-----------|
| Si            | 30                   | 30                   | 100%        | 100       |
| No            | 0                    | 30                   | 0%          | 0         |
| <b>TOTAL</b>  | <b>30</b>            |                      | <b>100%</b> |           |

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarmey

**GRÁFICO N° 09**



Fuente: Tabla N° 09

En el noveno gráfico, se evidencia que, el 100% que representa a la totalidad de encuestados, han sido testigos de actos abusivos, que han afectado los derechos laborales de sus compañeros de trabajo.

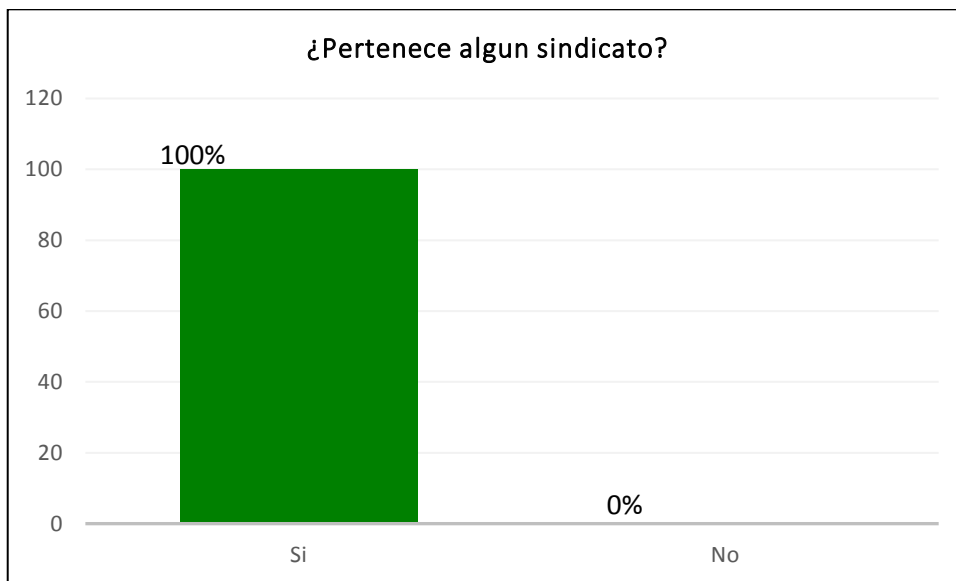
**TABLA N° 10**

**¿Pertenece a algún sindicato?**

| <b>OPCION</b> | <b>f<sub>0</sub></b> | <b>F<sub>0</sub></b> | <b>h%</b>   | <b>H%</b> |
|---------------|----------------------|----------------------|-------------|-----------|
| Si            | 30                   | 30                   | 100%        | 100       |
| No            | 0                    | 30                   | 0%          | 100       |
| <b>TOTAL</b>  | <b>30</b>            |                      | <b>100%</b> |           |

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarmey

**GRÁFICO N° 10**



Fuente: Tabla N° 10

En el décimo gráfico, se evidencia que el 100%, que representa a la totalidad de encuestados, señalaron pertenecer a un sindicato.



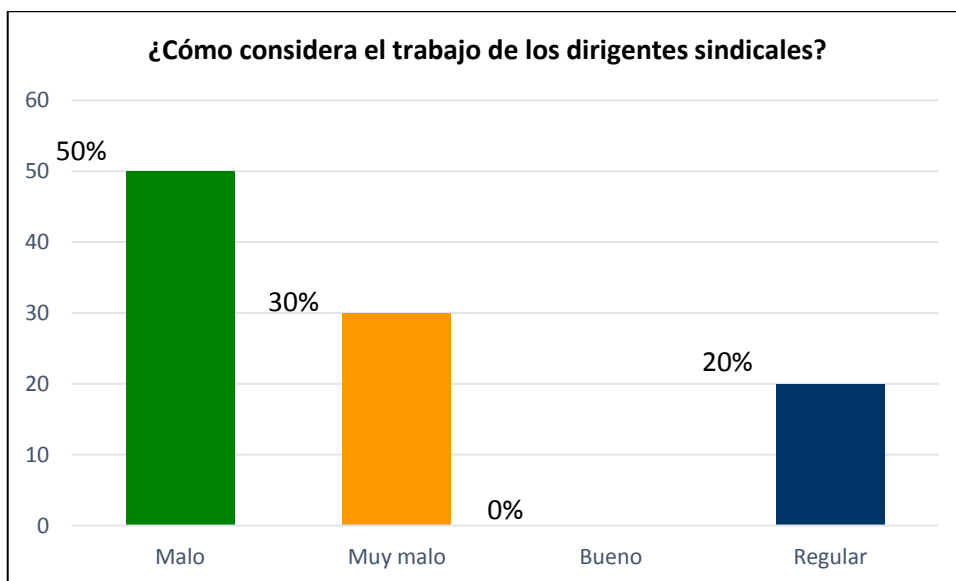
**TABLA N° 11**

**¿Cómo considera el trabajo de los dirigentes sindicales?**

| <b>OPCION</b> | <b>f<sub>0</sub></b> | <b>F<sub>0</sub></b> | <b>h%</b>   | <b>H%</b> |
|---------------|----------------------|----------------------|-------------|-----------|
| Malo          | 15                   | 15                   | 50%         | 50        |
| Muy malo      | 9                    | 24                   | 30%         | 80        |
| Bueno         | 0                    | 24                   | 0%          | 80        |
| Regular       | 6                    | 30                   | 20%         | 100       |
| <b>TOTAL</b>  | <b>30</b>            |                      | <b>100%</b> |           |

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarmey.

**GRÁFICO N° 11**



Fuente: Tabla N° 11

En el gráfico décimo primero, se evidencia que, de la totalidad de los encuestados, el 50%, que representa a 15 encuestados, consideraron que la labor que desempeñan los dirigentes sindicales es malo; de igual forma el 30%, representativo de 09 encuestados señalaron que es muy malo; mientras que el 20% restante lo consideran regular.

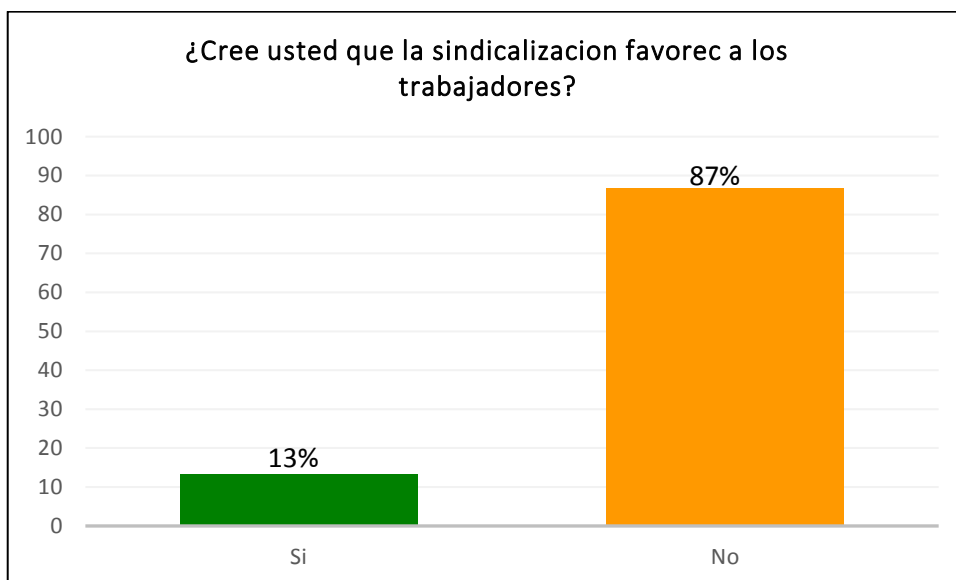
**TABLA N° 12**

**¿Cree usted que la sindicalización favorece a los trabajadores?**

| <b>OPCION</b> | <b>f<sub>0</sub></b> | <b>F<sub>0</sub></b> | <b>h%</b>   | <b>H%</b> |
|---------------|----------------------|----------------------|-------------|-----------|
| Si            | 4                    | 4                    | 13%         | 13        |
| No            | 26                   | 30                   | 87%         | 100       |
| <b>TOTAL</b>  | <b>30</b>            |                      | <b>100%</b> |           |

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarmey

**GRÁFICO N° 12**



Fuente: Tabla N° 12

En el gráfico décimo segundo, se observa que, de la totalidad de los encuestados, el 87%, que representa a 26 encuestados, consideraron que la sindicalización no favorece en absoluto a los trabajadores, mientras que el 13% restante consideró que la sindicalización sí favorece a los trabajadores.

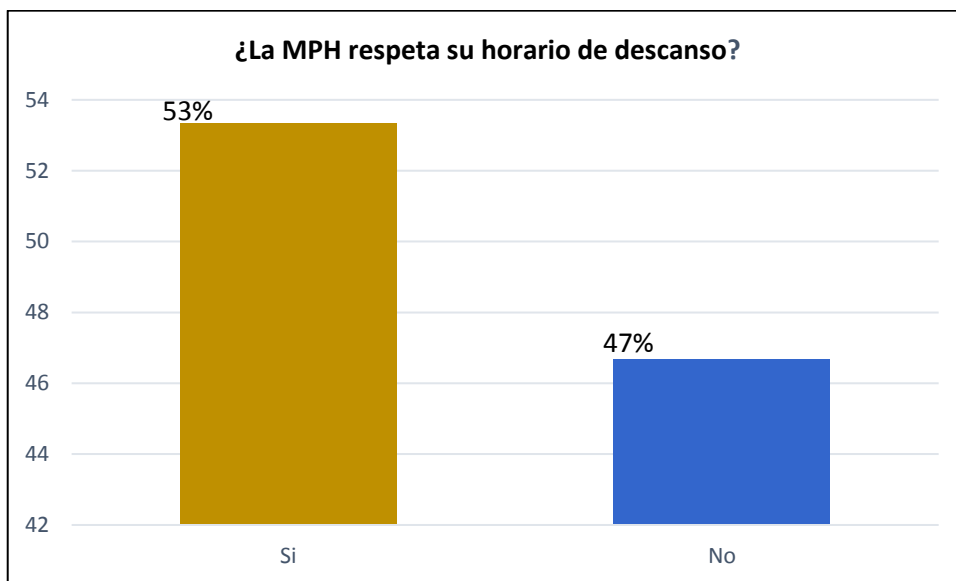
**TABLA N° 13**

**¿La MPH respeta su horario de descanso?**

| <b>OPCION</b> | <b>f<sub>0</sub></b> | <b>F<sub>0</sub></b> | <b>h%</b>   | <b>H%</b> |
|---------------|----------------------|----------------------|-------------|-----------|
| Si            | 16                   | 16                   | 53%         | 53        |
| No            | 14                   | 30                   | 47%         | 100       |
| <b>TOTAL</b>  | <b>30</b>            |                      | <b>100%</b> |           |

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarmey

**GRÁFICO N° 13**



Fuente: Tabla N° 13

En el grafico décimo tercero, se observa que, de la totalidad de los encuestados, el 53%, que representa a 16 encuestados, consideraron que la MPH si respeta su horario de descanso; mientras que el 47% restante consideró que no respetan su horario de descanso.

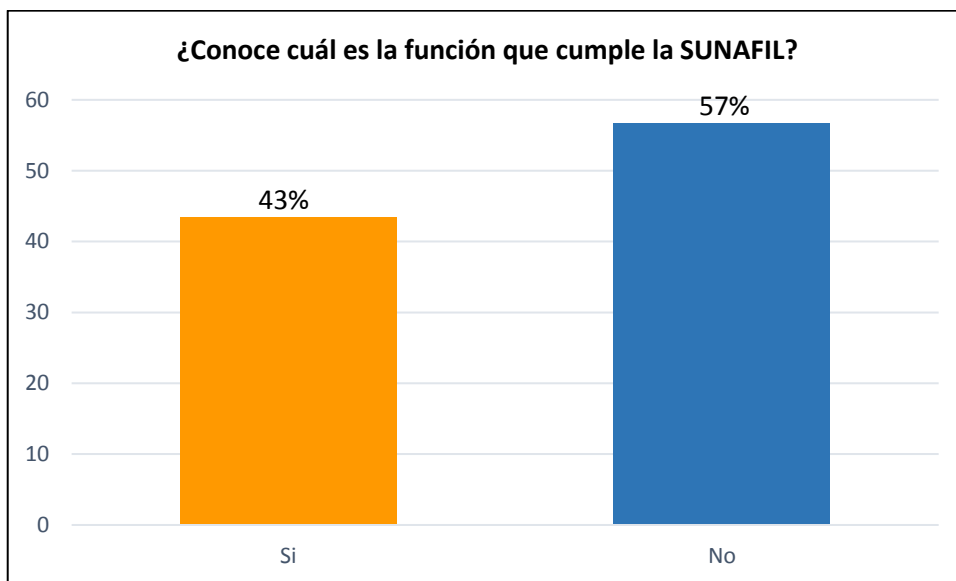
**TABLA N° 14**

**¿Conoce cuál es la función que cumple la SUNAFIL?**

| <b>OPCION</b> | <b>f<sub>0</sub></b> | <b>F<sub>0</sub></b> | <b>h%</b>   | <b>H%</b> |
|---------------|----------------------|----------------------|-------------|-----------|
| Si            | 13                   | 13                   | 43%         | 43        |
| No            | 17                   | 30                   | 57%         | 100       |
| <b>TOTAL</b>  | <b>30</b>            |                      | <b>100%</b> |           |

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarmey

**GRÁFICO N° 14**



Fuente: Tabla N° 14

En el décimo cuarto gráfico, podemos observar que, de la totalidad de los encuestados, el 57%, que representa a 17 encuestados, señalaron no conocer la función que realiza la SUNAFIL, mientras que el 43% restante señalaron sí conocer.

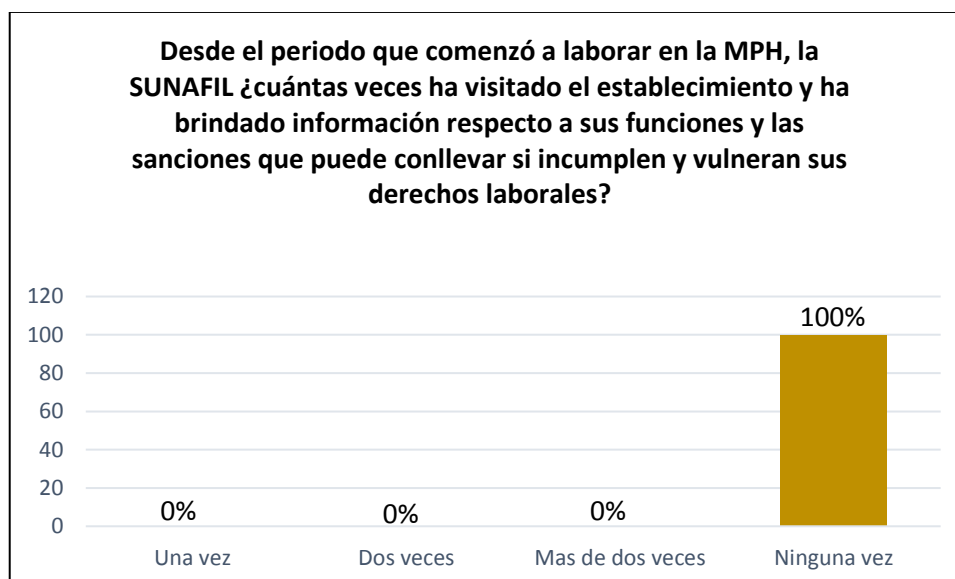
**TABLA N° 15**

**Desde el periodo que comenzó a laborar en la MPH, la SUNAFIL ¿cuántas veces ha visitado el establecimiento y ha brindado información respecto a sus funciones y las sanciones que puede conllevar si incumplen y vulneran sus derechos laborales?**

| <b>OPCION</b>    | <b>f<sub>0</sub></b> | <b>F<sub>0</sub></b> | <b>h%</b>   | <b>H%</b> |
|------------------|----------------------|----------------------|-------------|-----------|
| Una vez          | 0                    | 0                    | 0%          | 0         |
| Dos veces        | 0                    | 0                    | 0%          | 0         |
| Más de dos veces | 0                    | 0                    | 0%          | 0         |
| Ninguna vez      | 30                   | 30                   | 100%        | 100       |
| <b>TOTAL</b>     | <b>30</b>            |                      | <b>100%</b> |           |

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarmey

**GRÁFICO N° 15**



Fuente: Tabla N° 15

En el décimo quinto gráfico, se evidencia que el 100%, que representa a la totalidad de encuestados, señalaron que desde momento que comenzaron a laborar en la MPH, la SUNAFIL en ninguna oportunidad ha visitado el establecimiento y ha brindado información respecto a sus funciones y sanciones que puede conllevar si incumplen y vulneran sus derechos laborales.

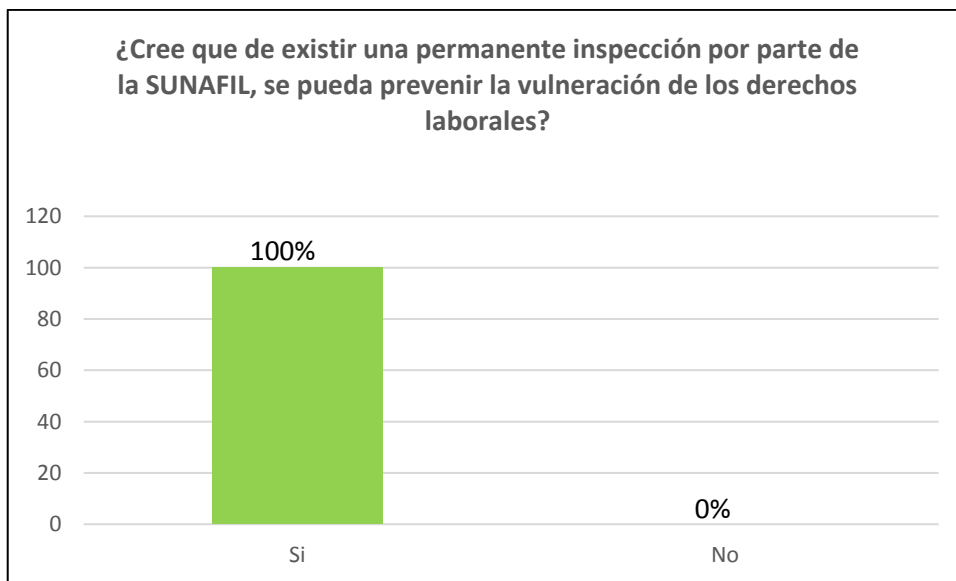
**TABLA N° 16**

**¿Cree que de existir una permanente inspección por parte de la SUNAFIL, se pueda prevenir la vulneración de los derechos laborales?**

| <b>OPCION</b> | <b>f<sub>0</sub></b> | <b>F<sub>0</sub></b> | <b>h%</b>   | <b>H%</b> |
|---------------|----------------------|----------------------|-------------|-----------|
| Si            | 30                   | 30                   | 100%        | 100       |
| No            | 0                    | 30                   | 0%          | 100       |
| <b>TOTAL</b>  | <b>30</b>            |                      | <b>100%</b> |           |

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarmey

**GRÁFICO N° 16**



Fuente: Tabla N° 16

En el décimo sexto gráfico, se observa que, el 100% que representa a la totalidad de encuestados, están completamente convencidos existir una permanente fiscalización por parte de la SUNAFIL, se podría prevenir la vulneración de los derechos laborales.

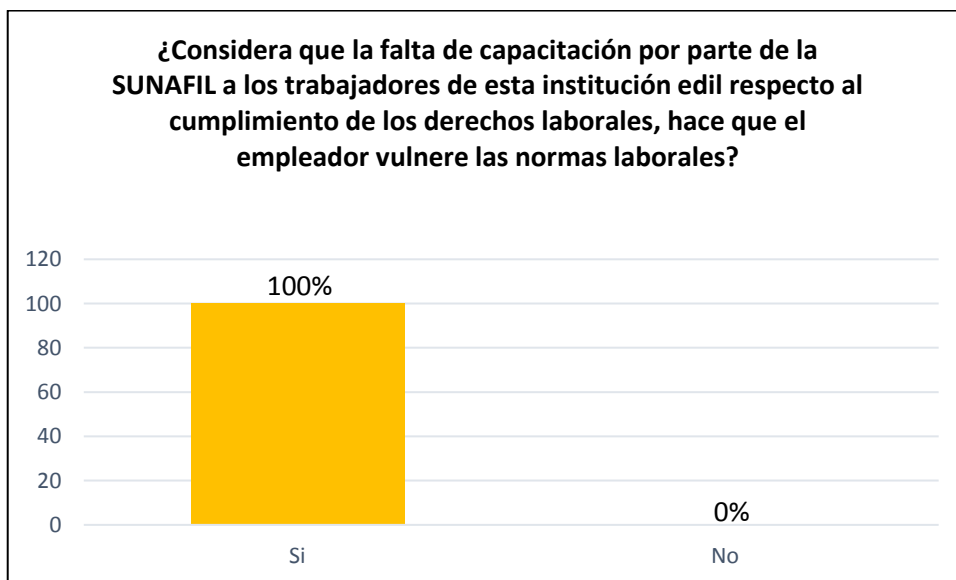
**TABLA N° 17**

**¿Considera que la falta de capacitación por parte de la SUNAFIL a los trabajadores de esta institución edil respecto al cumplimiento de los derechos laborales, hace que el empleador vulnere las normas laborales?**

| <b>OPCION</b> | <b>f<sub>0</sub></b> | <b>F<sub>0</sub></b> | <b>h%</b>   | <b>H%</b> |
|---------------|----------------------|----------------------|-------------|-----------|
| Si            | 30                   | 30                   | 100%        | 100       |
| No            | 0                    | 30                   | 0%          | 100       |
| <b>TOTAL</b>  | <b>30</b>            |                      | <b>100%</b> |           |

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarmey

**GRÁFICO N° 17**



Fuente: Tabla N° 17

En el décimo séptimo gráfico, se observa que, el 100% que representa a la totalidad de encuestados, consideraron que la falta de capacitación por parte de la SUNAFIL a los trabajadores de la MPH, es la causa que conlleva al empleador a vulnerar las normas laborales.

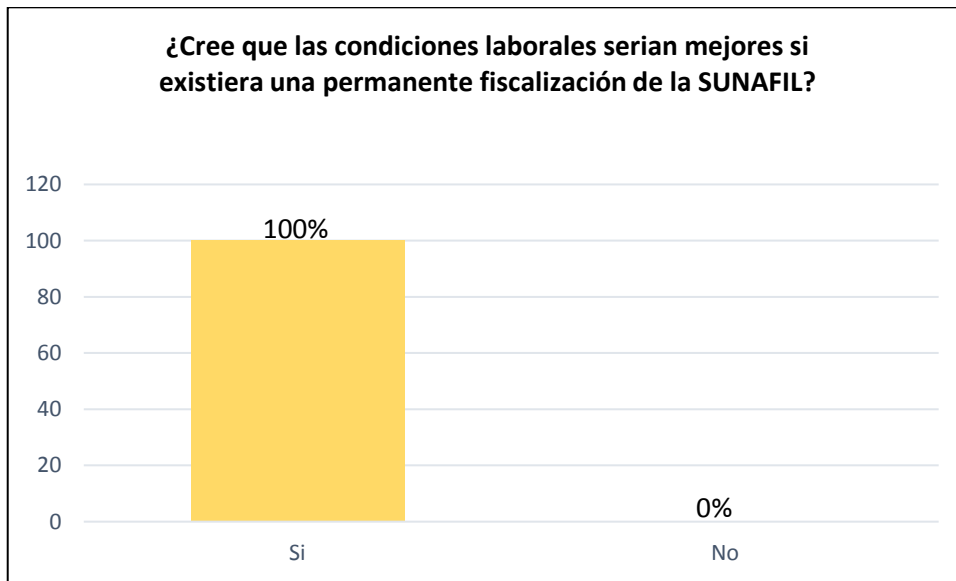
**TABLA N° 18**

**¿Cree que las condiciones laborales serian mejores si existiera una permanente fiscalización de la SUNAFIL?**

| <b>OPCION</b> | <b>f<sub>0</sub></b> | <b>F<sub>0</sub></b> | <b>h%</b>   | <b>H%</b> |
|---------------|----------------------|----------------------|-------------|-----------|
| Si            | 30                   | 30                   | 100%        | 100       |
| No            | 0                    | 30                   | 0%          | 100       |
| <b>TOTAL</b>  | <b>30</b>            |                      | <b>100%</b> |           |

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarmey

**GRÁFICO N° 18**



Fuente: Tabla N° 18

En el décimo octavo gráfico, se evidencia que, el 100% que representa la totalidad de los encuestados, consideraron que de existir una permanente fiscalización de la SUNAFIL, las condiciones laborales serian mejores.



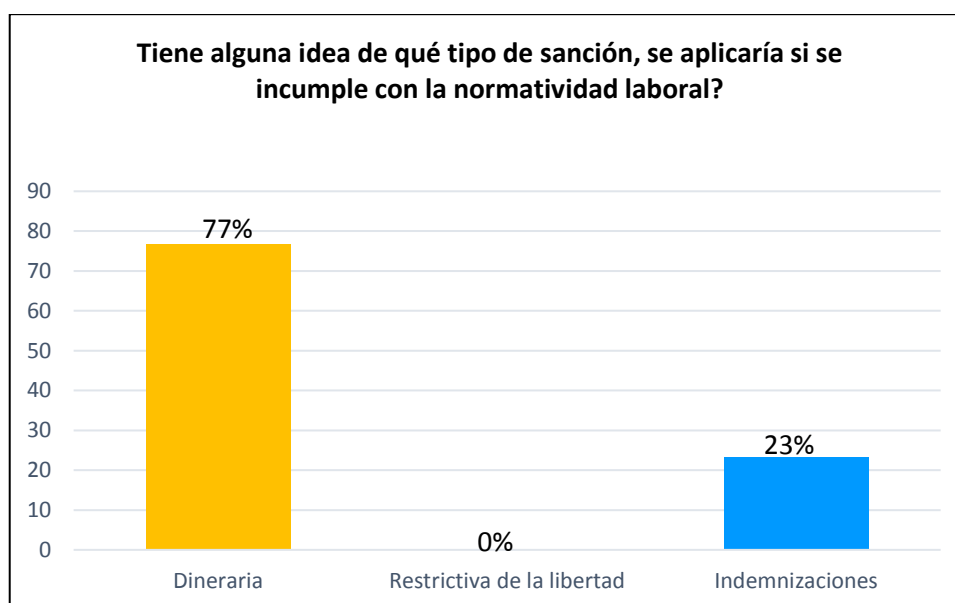
**TABLA N° 19**

**¿Tiene alguna idea de qué tipo de sanción, se aplicaría si se incumple con la normatividad laboral?**

| <b>OPCION</b>               | <b>f<sub>0</sub></b> | <b>F<sub>0</sub></b> | <b>h%</b>   | <b>H%</b> |
|-----------------------------|----------------------|----------------------|-------------|-----------|
| Dineraria                   | 23                   | 23                   | 77%         | 77        |
| Restriictiva de la libertad | 0                    | 23                   | 0%          | 77        |
| Indemnizaciones             | 7                    | 30                   | 23%         | 100       |
| <b>TOTAL</b>                | <b>30</b>            |                      | <b>100%</b> |           |

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarmey

**GRÁFICO N° 19**



Fuente: Tabla N° 19

En el décimo noveno gráfico, se observa que, de la totalidad de los encuestados, el 77%, que representa a 23 encuestados, tienen la idea que el tipo de sanción que recibiría el empleador en caso de incumplir con la normatividad laboral sería dineraria, mientras que el 23% restante señalaron que recibirían una indemnización.

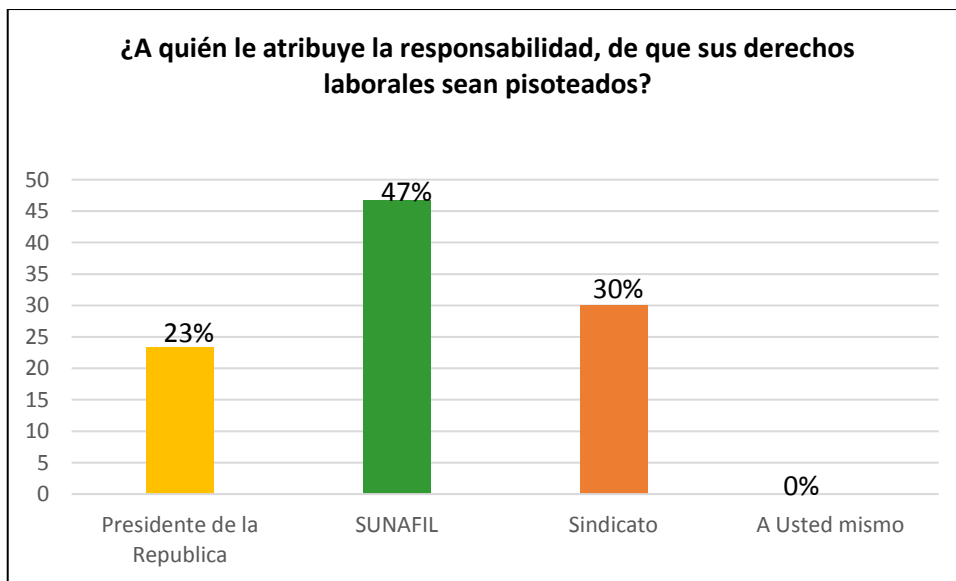
**TABLA N° 20**

**¿A quién le atribuye la responsabilidad, de que sus derechos laborales sean pisoteados?**

| <b>OPCION</b>              | <b>f<sub>0</sub></b> | <b>F<sub>0</sub></b> | <b>h%</b>   | <b>H%</b> |
|----------------------------|----------------------|----------------------|-------------|-----------|
| Presidente de la Republica | 7                    | 7                    | 23%         | 23        |
| SUNAFIL                    | 14                   | 21                   | 47%         | 70        |
| Sindicato                  | 9                    | 30                   | 30%         | 100       |
| A Usted mismo              | 0                    | 30                   | 0%          | 100       |
| <b>TOTAL</b>               | <b>30</b>            |                      | <b>100%</b> |           |

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarmey

**GRÁFICO N° 20**



Fuente: Tabla N° 20

En el vigésimo gráfico, podemos observar que, de la totalidad de los encuestados, el 47%, que representa a 14 encuestados, atribuyen la responsabilidad de que sus derechos laborales sea vulnerados a la SUNAFIL; asimismo, el 30% representativo de 09 encuestados, consideraron al sindicato, mientras que el 23% restante al Presidente de la Republica.

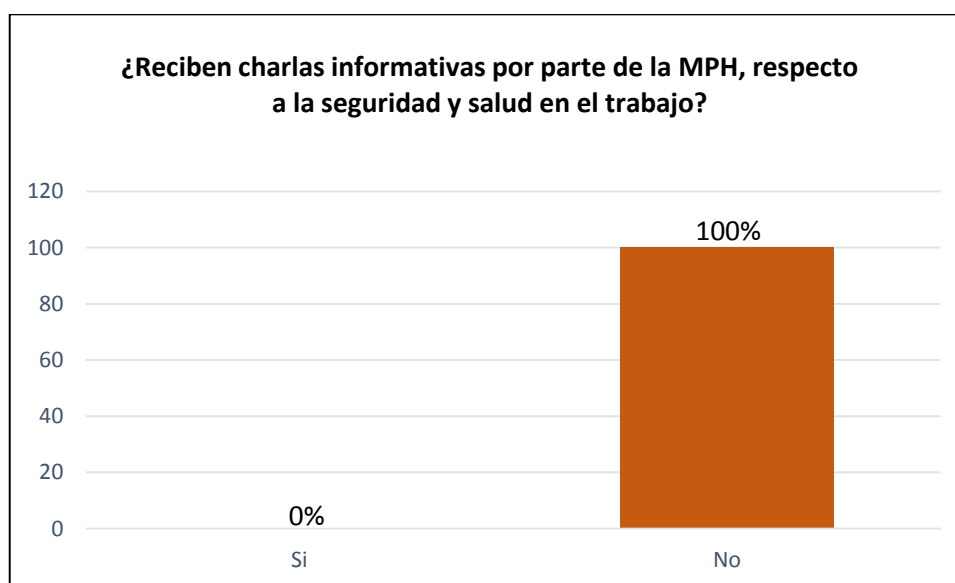
**TABLA N° 21**

**¿Reciben charlas informativas por parte de la MPH, respecto a la seguridad y salud en el trabajo?**

| <b>OPCION</b> | <b>f<sub>0</sub></b> | <b>F<sub>0</sub></b> | <b>h%</b>   | <b>H%</b> |
|---------------|----------------------|----------------------|-------------|-----------|
| Si            | 0                    | 0                    | 0%          | 0         |
| No            | 30                   | 30                   | 100%        | 100       |
| <b>TOTAL</b>  | <b>30</b>            |                      | <b>100%</b> |           |

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarmey

**GRÁFICO N° 21**



Fuente: Tabla N° 21

En el vigésimo primer gráfico, se observa que, el 100% que representa a la totalidad de trabajadores encuestados, señalo que no reciben charla alguna por parte de la MPH, respecto a seguridad y salud en el trabajo.

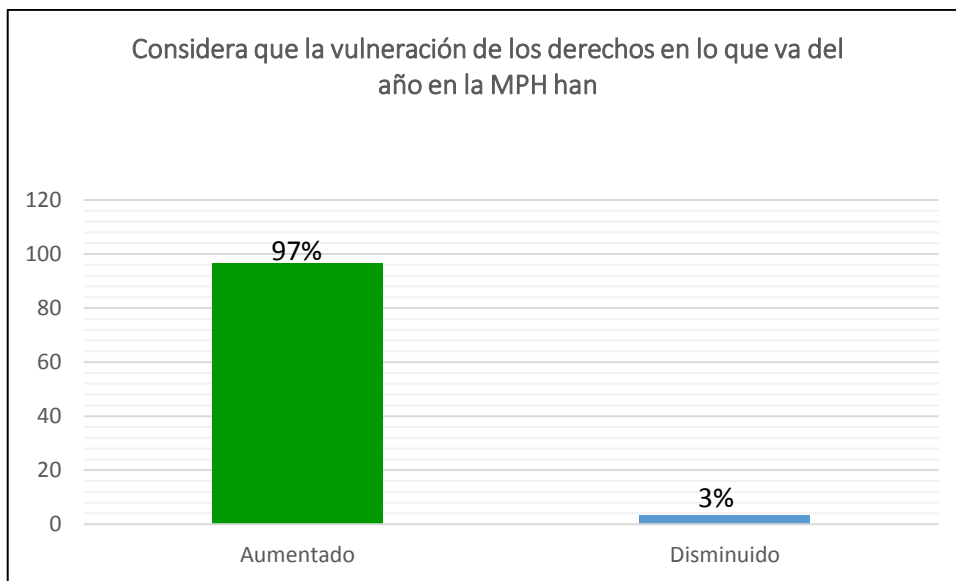
**TABLA N° 22**

**Considera que la vulneración de los derechos en lo que va del año en la MPH han**

| <b>OPCION</b> | <b>f<sub>0</sub></b> | <b>F<sub>0</sub></b> | <b>h%</b>   | <b>H%</b> |
|---------------|----------------------|----------------------|-------------|-----------|
| Aumentado     | 29                   | 29                   | 97%         | 97        |
| Disminuido    | 1                    | 30                   | 3%          | 100       |
| <b>TOTAL</b>  | <b>30</b>            |                      | <b>100%</b> |           |

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarmey

**GRÁFICO N° 22**



Fuente: Tabla N° 22

En el vigésimo segundo gráfico, podemos observar que, de la totalidad de los encuestados, el 97%, que representa a 29 encuestados, consideraron que en lo que va del año la vulneración de los derechos laborales ha aumentado, mientras que el 3% restante, consideran que ha disminuido.

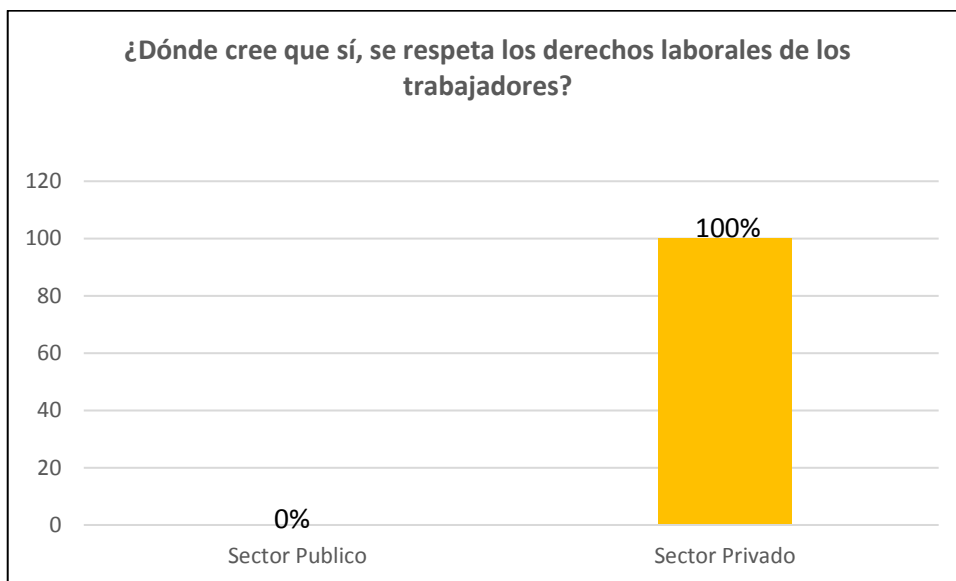
**TABLA N° 23**

**¿Dónde cree que sí, se respeta los derechos laborales de los trabajadores?**

| <b>OPCION</b>  | <b>f<sub>0</sub></b> | <b>F<sub>0</sub></b> | <b>h%</b>   | <b>H%</b> |
|----------------|----------------------|----------------------|-------------|-----------|
| Sector Publico | 0                    | 0                    | 0%          | 0         |
| Sector Privado | 30                   | 30                   | 100%        | 100       |
| <b>TOTAL</b>   | <b>30</b>            |                      | <b>100%</b> |           |

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarney

**GRÁFICO N° 23**



Fuente: Tabla N° 23

En el vigésimo tercer gráfico, se observa que, el 100% que representa la totalidad de los trabajadores encuestados, están convencidos que en el sector privado si se respeta los derechos laborales.

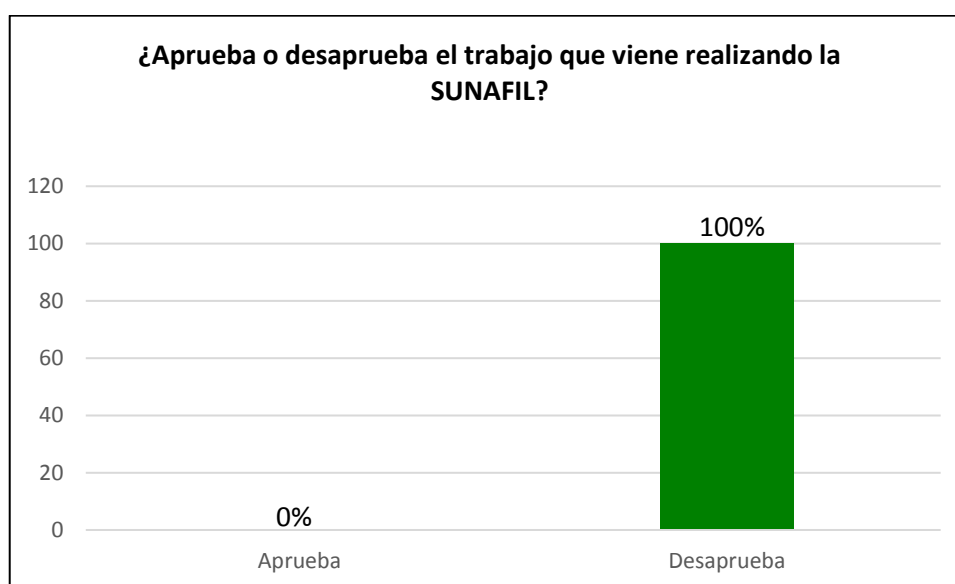
**TABLA N° 24**

**¿Aprueba o desaprueba el trabajo que viene realizando la SUNAFIL?**

| <b>OPCION</b> | <b>f<sub>0</sub></b> | <b>F<sub>0</sub></b> | <b>h%</b>   | <b>H%</b> |
|---------------|----------------------|----------------------|-------------|-----------|
| Aprueba       | 0                    | 0                    | 0%          | 0         |
| Desaprueba    | 30                   | 30                   | 100%        | 100       |
| <b>TOTAL</b>  | <b>30</b>            |                      | <b>100%</b> |           |

Fuente: Encuesta aplicada a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarmey

**GRÁFICO N° 24**



Fuente: Tabla N° 24

En el vigésimo cuarto gráfico, podemos observar que, el 100% que representa la totalidad de trabajadores encuestados, desaprueban la labor que viene desempeñando la SUNAFIL.

## PRUEBA DEL CHI CUADRADO

VARIABLE INDEPENDIENTE: DERECHOS LABORALES

| TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS |    |    |           |
|---------------------------------|----|----|-----------|
|                                 | SI | NO | SUB TOTAL |
| <b>PREGUNTA 08</b>              | 22 | 8  | 30        |
| <b>PREGUNTA 09</b>              | 30 | 0  | 30        |
| <b>SUB TOTAL</b>                | 52 | 8  | 60        |

| TABLA DE FRECUENCIAS ESPERADAS |    |    |
|--------------------------------|----|----|
|                                | SI | NO |
| <b>PREGUNTA 08</b>             | 26 | 4  |
| <b>PREGUNTA 09</b>             | 26 | 4  |

| $f_o$                                | $f_e$ | $f_o - f_e$ | $(f_o - f_e)^2$ | $(f_o - f_e)^2 / f_e$ |
|--------------------------------------|-------|-------------|-----------------|-----------------------|
| 22                                   | 26    | -4          | 16              | 0.61538462            |
| 30                                   | 26    | 4           | 16              | 0.61538462            |
| 8                                    | 4     | 4           | 16              | 4                     |
| 0                                    | 4     | -4          | 16              | 4                     |
| <b>VALOR CHI CUADRADO 9.23076924</b> |       |             |                 |                       |

| GRADO DE LIBERTAD |   |       |
|-------------------|---|-------|
| F - 1             |   | C - 1 |
| 1                 | X | 1     |
|                   | 1 |       |



3,8415 Chi tabular

VARIABLE DEPENDIENTE: SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACION LABORAL

| TABLA DE FRECUENCIAS OBSERVADAS |    |    |           |
|---------------------------------|----|----|-----------|
|                                 | SI | NO | SUB TOTAL |
| <b>PREGUNTA 14</b>              | 13 | 17 | 30        |
| <b>PREGUNTA 16</b>              | 30 | 0  | 30        |
| <b>SUB TOTAL</b>                | 43 | 17 | 60        |

| TABLA DE FRECUENCIAS ESPERADAS |      |     |
|--------------------------------|------|-----|
|                                | SI   | NO  |
| <b>PREGUNTA 08</b>             | 21.5 | 8.5 |
| <b>PREGUNTA 09</b>             | 21.5 | 8.5 |

| $f_o$                                | $f_e$ | $f_o - f_e$ | $(f_o - f_e)^2$ | $(f_o - f_e)^2 / f_e$ |
|--------------------------------------|-------|-------------|-----------------|-----------------------|
| 13                                   | 21.5  | -8.5        | 72.25           | 3.36046512            |
| 30                                   | 21.5  | 8.5         | 72.25           | 3.36046512            |
| 17                                   | 8.5   | 8.5         | 72.25           | 8.5                   |
| 0                                    | 8.5   | -8.5        | 72.25           | 8.5                   |
| <b>VALOR CHI CUADRADO 23.7209302</b> |       |             |                 |                       |

| GRADO DE LIBERTAD |   |       |
|-------------------|---|-------|
| F - 1             |   | C - 1 |
| 1                 | X | 1     |
|                   | 1 |       |



3,8415 Chi tabular



### **ANÁLISIS DEL CHI CALCULADO**

Luego de analizar el Chi<sup>2</sup>, se rechazó la hipótesis nula (H<sub>0</sub>), aceptándose la hipótesis alternativa (H<sub>1</sub>) de investigación “La falta de fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, contribuye en la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarmey-2016”

## **IV. DISCUSSION**

#### **IV. DISCUSION**

En la presente investigación, se ha podido comprobar que, el 100% que representa la totalidad de los trabajadores encuestados, están completamente convencidos que de existir una permanente fiscalización de la SUNAFIL, se podría prevenir la vulneración de los derechos laborales.

Estas respuestas resultan concordantes con lo concluido por Frank Roger Espinoza Laureano en su tesis titulada “La infracción administrativa laboral” que, la inspección de trabajo resulta ser una forma de expresión de la facultad sancionadora del Estado, simultáneamente es un instrumento para lograr la eficacia de los derechos laborales.

Ahora bien, si se hace una comparación con la doctrina existente, el autor Jorge Toyama Miyagusuku y Fernando Rodríguez García en su libro titulado “Manual de Fiscalización Laboral” señalan que la SUNAFIL se constituye como la entidad pública mediante la cual el Estado peruano cumple su compromiso de garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores y crear las condiciones adecuadas para el desarrollo de las actividades económicas de las empresas, promoviendo su formalidad y productividad. (Toyama y Rodríguez, 2014)

En ese sentido, se ha podido establecer que el criterio de mayor aceptación en la Municipalidad Provincial de Huarmey, es el que, de existir una constante fiscalización por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, se podría prevenir la vulneración de los derechos laborales. Este criterio guarda correspondencia con los resultados obtenidos en los trabajos previos y encuentra asidero en los resultados obtenidos de la encuesta. (Ver tabla N° 16)

Por otro lado, se ha podido evidenciar que el 100% de los trabajadores encuestados, consideraron que de existir una permanente fiscalización por parte de la SUNAFIL, sus condiciones de trabajo mejorarían.

Estos resultados resultan concordantes con lo concluido por Juan Carlos Requejo Aleman en su tesis titulada “Fortalecimiento del sistema de inspección del trabajo en el Perú” que, la constitución y demás dispositivos legales

garantizan la creación del trabajo decente en beneficio de toda la sociedad. Significa entonces que el estado a través de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral tiene la responsabilidad y compromiso de crear estrategias y establecer los recursos necesarios para lograr con lo establecido en nuestro ordenamiento jurídico.

En ese sentido, si se hace una comparación con la doctrina existente, el autor Jorge Toyama Miyagusuku y Fernando Rodríguez García en su libro titulado “Manual de Fiscalización Laboral” señalan que la SUNAFIL es la entidad pública encargada de promover los derechos laborales, de seguridad y salud en el trabajo para mejorar las condiciones de trabajo de todos los peruanos, a través de una cultura de cumplimiento.

En ese sentido, se puede concluir que los trabajadores de la Municipalidad de Huarney, están totalmente convencidos que de existir una permanente fiscalización por parte de la SUNAFIL, sus condiciones de trabajo mejorarían, esta posición guarda correspondencia con los resultados obtenidos en los trabajos previos y encuentra sustento en los resultados obtenidos de la encuesta. (Ver tabla N° 18)

Asimismo, se ha podido evidenciar que la mayoría de los encuestados (77%) equivalentes a 23 trabajadores, consideran que la sanción a aplicar en caso de incumplimiento de la normatividad laboral vendría ser dineraria.

Estas posiciones resultan concordantes por lo concluido por Frank Roger Espinoza Laureano en su tesis titulada “La infracción administrativa laboral”, donde señala que las infracciones a la normatividad laboral pueden producirse mediante acciones u omisiones y que las mismas constituyen incumplimientos no solo de las disposiciones legales propiamente dichas, sino también de las disposiciones convencionales de trabajo (tanto individuales como colectivas).

Pues bien, si se hace una comparación con la doctrina existente, los autores Jorge Toyama Miyagusuku y Fernando Rodríguez García en su libro titulado “Manual de Fiscalización Laboral”, señalan que la SUNAFIL podrá aplicar correctivos de acuerdo a la nueva división de multas máximas: cuando los incumplimientos afectan obligaciones meramente formales, la multa máxima

para este tipo de infracción es de 50 UIT; cuando los actos u omisiones son contrarios a los derechos de los trabajadores o se incumplan obligaciones que trasciendan el ámbito meramente formal, la multa máxima para este tipo de infracciones es de 100 UIT y por último cuando los incumplimientos tienen especial trascendencia por la naturaleza del deber infringido o cuando afectan derecho de los trabajadores, la multa máxima para este tipo de infracción es de 200 UIT.

En consecuencia, se puede señalar que la idea que maneja la mayoría de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarmey, es que en caso se infrinja la normatividad laboral vigente, el empleador será blanco de una sanción dineraria, todo ello guarda relación con los resultados previos al presente trabajo y asimismo encuentra respaldo en los resultados obtenidos de la encuesta. (Ver tabla N° 19).

En cuanto a las horas de trabajo en la Municipalidad Provincial de Huarmey, podemos determinar que, el 60% que representa a 18 encuestados, señalaron que trabajan 48 horas a la semana; mientras que el 33% que representa a 10 encuestados señalaron que trabajan 50 horas a la semana y un pequeño porcentaje del 7% que trabaja 60 horas a la semana.

Estas posiciones resultan concordantes por lo concluido por el abogado laboralista Javier Mujica Petit que los derechos básicos del trabajador y que lo tienen todos los regímenes de trabajadores en el Perú son: descanso remunerado, seguridad y salud en el trabajo, derecho a la libre asociación y negociación a través de un sindicato y la jornada laboral que no puede ser mayor a 8 horas diarias y 48 horas semanales.

De igual forma resulta importante indicar, que la Constitución Política del Perú en su artículo 25° señala que la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo.

Asimismo el Abogado Wilder Ramírez Vela en su libro titulado “La Constitución Comentada”, señala que la jornada de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, es importante toda vez que antiguamente se hacía trabajar a las personas entre 14 y 16 horas diarias, sin descanso dominical ni otro

semejante, de tal forma que el trabajador pronto agotaba sus fuerzas y vivía en una situación inhumana.

Sin embargo, el trabajador, puede trabajar más de ocho horas diarias, pero en este caso, se le deberá pagar un extra por cada hora de trabajo, cosa que hasta el día de hoy no se viene llevando a cabo en la Municipalidad Provincial de Huarmey; en consecuencia, lo señalado por la Constitución y los diferentes autores difiere con lo reflejado en la encuesta. (Ver tabla N° 06).

Asimismo, los datos reflejan que del total de encuestados, el 57% que representa a 17 encuestados consideraron que la remuneración que perciben es buena, mientras que el 43% restante considera que el sueldo que perciben esta sobre el promedio de la remuneración mínima vital.

Ante ello Juan Carlos Requejo Aleman en su tesis titulada “Fortalecimiento del sistema de inspección del trabajo en el Perú” concluye: que 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 y sobre todo con una remuneración adecuada y con protección social.

Es importante señalar también que la Constitución Política del Perú, en su artículo 24° señala que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure para él y su familia, el bienestar material y espiritual. Por su parte el autor Wilder Ramírez Vela en su libro titulado “La Constitución Comentada” señala que tal dispositivo pretende garantizar la remuneración justa, la igualdad en ella del varón y mujer.

Estos resultados demuestran que los trabajadores de la Municipalidad de Huarmey no están conforme con la remuneración que perciben, ya que ellos consideran que el trabajo que realizan es de suma importancia y que en gran parte ponen en riesgo su salud, ya que están expuestos a miles de enfermedades, en conclusión lo señalado por el autor difiere de lo reflejado en la encuesta, la realidad es completamente distinta. (Ver tabla N° 05)

# **V.CONCLUSIONES**

## V. CONCLUSIONES

- Luego del estudio realizado queda completamente demostrado, que los derechos laborales, de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarmey vienen siendo vulnerados de manera constante a consecuencia de la ausencia de fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, lo cual refleja que es menester perfeccionar sus debilidades existentes y así poder lograr su finalidad para el cual fue creado.
- De igual forma queda demostrado que la causa principal que se vulnera los derechos laborales de los trabajadores en la Municipalidad Provincia de Huarmey, es que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral no está cumpliendo con el fin de su creación, el de fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico laboral, y brindar asesoría técnica especializada; a esto se le suma también que el movimiento sindical en la Municipalidad Provincial de Huarmey está perdiendo fuerza.
- Asimismo con el estudio que se realizó, queda demostrado que a partir del 01 de abril del año 2014, día en que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral da inicio a sus funciones, la misma no ha realizado ninguna visita a la Municipalidad Provincial de Huarmey, ya sea para laborales de fiscalización o capacitación a los trabajadores. Como se puede observar pese que la SUNAFIL en nuestra región reúne cierto número de fiscalizadores, la municipalidad sigue siendo tierra de nadie, donde el empleador hace lo que quiere con los trabajadores.
- De acuerdo a la información obtenida, podemos señalar que la Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral, juega un papel muy importante, puesto que tienen como objetivo el verificar a las diferentes empresas públicas y privadas, si vienen cumpliendo con el derecho de los trabajadores.



## **VI.RECOMENDACIONES**

## **VI. RECOMENDACIONES**

### **Al Superintendente de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.**

- Al haberse concluido en el presente trabajo de investigación, que la falta de fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, conlleva a que se vulnere los derechos laborales de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huarney, nos queda recomendar que se realice campañas de difusión y comunicación intensas, acerca de los mecanismos que existen para poder defenderse, como por ejemplo, cómo hacer una denuncia, donde debe de presentarse, cuales son los requisitos que se debe tener; justamente este es el gran problema, la falta de información para poder avanzar en el tema de cumplimiento de los derechos laborales.
- De igual forma, dentro de las funciones de la SUNAFIL se señala, que debe proponer la emisión de normas sobre metería laboral, pues bien se le recomienda crear un código único del trabajo que aglomere todas las normas laborales para de esta forma los trabajadores en general puedan conocer sus derechos.

### **Ministerio de Economía y Finanzas.**

- Ampliación presupuestaria para la SUNAFIL, para que se pueda contratar más inspectores, que dicho sea de paso, personal en cantidad y calidad profesional, asimismo presupuesto para que pueda tener una infraestructura adecuada que permita a la SUNAFIL poder coberturar toda la región, inclusive infraestructura propia para la mencionada, para poder atender a recurrentes y usuarios que llegan diariamente, de igual forma invertir en capacitación y gestión de la inspección laboral, por lo tanto es el Estado que tiene que tomar conciencia y dotar a la SUNAFIL, el presupuesto adecuado para ejercer debidamente sus funciones.

### **A los empleadores.**

- Reconocer y respetar los derechos a los trabajadores según sus condiciones, desde su remuneración mínima y horas extras, pasando por el

de seguridad y salud en el trabajo y cuestiones de discriminación, hasta el tiempo para comer o periodos de descanso que posee el trabajador, etc.

**A los trabajadores.**

- Se les recomienda estar bien informados y capacitados, que esto puede hacer la gran diferencia a la hora de hacer valer sus derechos como trabajador, ya que el conocer las normas mínimas que protegen y garantizan los derechos de los trabajadores resulta trascendental para estar protegidos.

## **VII. REFERENCIAS**

## VII. REFERENCIAS

- Toyama, J., y Rodríguez, F. (2014). Manual de fiscalización laboral. Lima, Perú: Editorial Gaceta Jurídica.
- De la Cueva, M. (1980). El nuevo derecho Mexicano del trabajador. Porrúa, México.
- Cabanellas, G. (1982). Diccionario jurídico elemental. Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta.
- Sánchez, A. (2003). Derecho individual de trabajo. Porrúa, México. p.39.
- Rueda, S. (2011). La inconstitucionalidad del contrato administrativo de servicios – CAS. (Tesis para el grado de doctor en derecho). Universidad San Martín de Porres, Lima, Perú.
- Cavazos, B. (2004). 40 lecciones del derecho laboral. México: Editorial Trillas.
- Navarrete, A. (21 de mayo del 2013). Un caso especial de reposición laboral en el Contrato Administrativo de Servicios: A propósito de la STC. N° 001154-2011-PA/TC. [Mensaje en un blog]. Estudios de derecho laboral. Recuperado de <http://estudiosdederecholaboral.blogspot.pe/2013/05/un-caso-especial-de-reposicion-laboral.html>
- Congreso de la república del Perú centro de investigación parlamentaria. (2004). Los principios de derecho laboral en la nueva ley general de trabajo. Lima, Perú.
- Gómez, R. (2012). Derecho laboral I. México: Red Tercer Milenio.
- Academia de la Magistratura del Perú. (2010). Doctrina y análisis sobre la nueva ley procesal de trabajo. Lima, Perú: JAS impresiones digitales.
- Machicado, J. (2010). Historia del derecho del trabajo. Sucre, Bolivia: Universidad San Francisco Xavier.

Tribunal Constitucional del Perú. (2006). Jurisprudencia y doctrina constitucional laboral. Lima, Perú: Palestra editores.

Condezo, M. (2012). Vulneración de los derechos laborales en el régimen de la contratación administrativa de servicios (Tesis para optar el título profesional de abogada). Universidad Wiener. Lima, Perú.

De Buen, N. (2000). Derecho de trabajo. Porrúa. México D.F., 1981.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). Metodología de la investigación. DF, México: Mc Graw-Hill.

Mujica, J. (31 de agosto del 2015). Los derechos del trabajador y la legislación peruana. [Mensaje en un blog]. Destino negocio. Recuperado de <http://destinonegocio.com/pe/emprendimiento-pe/los-derechos-del-trabajador-y-la-legislacion-peruana/>

Pla, A. (1998). Los principios del derecho de trabajo. Buenos Aires, Argentina: De Palma.

Hasta en la Sunafil se incumplen los derechos laborales denuncian. (18 de mayo, 2016). El Comercio. Obtenido de <http://elcomercio.pe/economia/peru/hasta-sunafil-se-incumplen-derechos-laborales-denuncian-noticia-1902404>.

Requena, A. (01 de junio, 2014). España, entre los países con violaciones reiteradas de los derechos laborales. Eldiario.es. Obtenido de [http://www.eldiario.es/economia/Espana-violaciones-reiteradas-derechos-laborales\\_0\\_265623719.html](http://www.eldiario.es/economia/Espana-violaciones-reiteradas-derechos-laborales_0_265623719.html).

Informe clasifica a Chile como un país donde “regularmente” se violan los derechos laborales. (19 de mayo, 2014). Emol. Obtenido de <http://www.emol.com/noticias/economia/2014/05/19/660899/ranking-y-chile-con-problemas-en-la-legislacion-sobre-derechos-laborales.html>.

Gomero, G. (24 de agosto, 2016). Huarmey: Municipalidad no paga salario a 30 trabajadoras de limpieza desde agosto. Ancash al Día. Obtenido de <http://ancashaldia.com/?p=35381#>.

# **VIII. ANEXOS**



## VIII. ANEXOS

### 8.1. Cuestionario

#### CUESTIONARIO

**INSTRUCCIONES:** Estimado trabajador Municipal, a través del siguiente cuestionario se pretende conocer su opinión respecto que, si la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL viene desempeñando de manera correcta sus funciones y facultades en la Municipalidad Provincial de Huarmey, el de tutelar y fiscalizar el cumplimiento de los derechos y beneficios laborales. Marque con un aspa la respuesta que usted crea conveniente.

1. ¿En caso de ser vulnerados sus derechos laborales a que entidad del estado acudiría?
  - a) Poder Judicial.
  - b) Ministerio Público.
  - c) SUNAFIL.
  
2. Considera que el trabajo que realiza dentro de la MPH, se realiza en condiciones de salubridad.
  - a) Si
  - b) No
  
3. Usted goza de beneficios sociales y si su respuesta es sí:
  - a) Si
  - b) No
  
4. Que beneficios sociales percibe.
  - a) Gratificaciones.
  - b) Vacaciones.
  - c) CTS.

- d) Todas las anteriores.
5. Como considera el sueldo que recibe.
- a) Bueno.
  - b) Bajo.
  - c) Sobre el promedio.
  - d) Extremadamente bajo.
6. ¿Cuántas horas a la semana trabaja dentro de la MPH?
- a) 50 horas.
  - b) 60 horas.
  - c) 48 horas.
  - d) 40 horas.
7. ¿Cómo considera el horario de trabajo?
- a) Adecuado
  - b) Inadecuado
8. ¿Conoce cuáles son sus derechos como trabajador municipal?
- a) Si
  - b) No
9. ¿Usted ha sido víctima o testigo de algún acto abusivo que atente los derechos de algún trabajador?
- a) Si
  - b) No
10. ¿Pertenece a algún sindicato? Si su respuesta es sí:
- a) Si
  - b) No
11. ¿Cómo considera el trabajo de los dirigentes sindicales?
- a) Malo.
  - b) Muy Malo.
  - c) Bueno.
  - d) Regular.



- a) Dineraria.
- b) Restrictiva de la libertad.
- c) Indemnizaciones.

20. ¿A quién le atribuye la responsabilidad de que sus derechos laborales sean pisoteados?

- a) Presidente de la Republica.
- b) SUNAFIL.
- c) Sindicato.
- d) A usted mismo.

21. ¿Reciben charlas informativas por parte de la MPH, respecto a la seguridad y salud en el trabajo?

- a) Si
- b) No

22. Considera que la vulneración de los derechos laborales en lo que va del año en la MPH han:

- a) Aumentado
- b) Disminuido

23. ¿Dónde cree que sí se respeta los derechos de los trabajadores?

- a) Sector Publico
- b) Sector Privado

24. ¿Aprueba o desaprueba el trabajo que viene desempeñando la SUNAFIL?

- a) Aprueba
- b) Desaprueba

## 8.2. Constancias de validación del instrumento.

### JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

#### INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cuantitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

| PREGUNTAS |  | OBSERVACIONES |   |   |   |   |
|-----------|--|---------------|---|---|---|---|
| Nº        | Ítems  | E             | B | M | X | C |
| 1         | ¿De ser vulnerados sus derechos laborales a que entidad del Estado acudiría?                             |               | ✓ |   |   |   |
| 2         | ¿Considera que el trabajo que usted desempeña dentro de la MPH, se realiza en condiciones de salubridad? |               | ✓ |   |   |   |
| 3         | ¿Goza de beneficios sociales?  |               | ✓ |   |   |   |
| 4         | ¿Qué beneficios sociales usted percibe?  |               | ✓ |   |   |   |
| 5         | ¿Cómo considera la remuneración que percibe?   |               | ✓ |   |   |   |
| 6         | ¿Cuántas horas a la semana trabaja en la MPH?  |               | ✓ |   |   |   |

|    |   |   |  |  |  |  |
|----|---|---|--|--|--|--|
| 7  | ¿Cómo considera el horario de trabajo?  | ✓ |  |  |  |  |
| 8  | ¿Conoce cuáles son sus derechos como trabajador municipal?  | ✓ |  |  |  |  |
| 9  | ¿Usted ha sido víctima o testigo de algún acto abusivo que atente los derechos laborales?   | ✓ |  |  |  |  |
| 10 | ¿Usted pertenece a algún sindicato?   | ✓ |  |  |  |  |
| 11 | ¿Cómo considera el trabajo de los dirigentes sindicales?  | ✓ |  |  |  |  |
| 12 | ¿Usted cree que la sindicalización favorece a los trabajadores?   | ✓ |  |  |  |  |
| 13 | ¿La MPH respeta su horario de descanso?   | ✓ |  |  |  |  |
| 14 | ¿Conoce cuál es la función de la Sunafil?   | ✓ |  |  |  |  |
| 15 | Desde el periodo que comenzó a laborar en la MPH ¿la Sunafil cuantas veces ha visitado el establecimiento y ha brindado información respecto a sus funciones y las sanciones que puede llevar si incumplen y vulneran sus derechos laborales? | ✓ |  |  |  |  |

|    |   |  |   |  |  |  |  |
|----|---|--|---|--|--|--|--|
| 16 | ¿Cree que de existir una permanente fiscalización por parte de la Sunafil, se pueda prevenir la vulneración de los derechos laborales?  |  | ✓ |  |  |  |  |
| 17 | ¿Considera que la falta de capacitación por parte de la Sunafil a los trabajadores de esta institución edil respecto al cumplimiento de los derechos laborales, hace que el empleador vulnere sus derechos laborales? |  | ✓ |  |  |  |  |
| 18 | ¿Cree usted que las condiciones laborales serian mejores si existiera una permanente fiscalización de la Sunafil?   |  | ✓ |  |  |  |  |
| 19 | ¿Tiene alguna idea de qué tipo de sanción, se aplicaría si se incumple con la normatividad laboral?   |  | ✓ |  |  |  |  |
| 20 | ¿A quién le atribuye responsabilidad de que sus derechos laborales sean pisoteados?   |  | ✓ |  |  |  |  |
| 21 | ¿Reciben charlas informativas por parte de la MPH respecto a la   |  | ✓ |  |  |  |  |

|    |   |  |   |  |  |  |  |
|----|---|--|---|--|--|--|--|
|    | seguridad y salud en el trabajo?  |  |   |  |  |  |  |
| 22 | ¿Considera usted que la vulneración de los derechos laborales en lo que va del año en la MPH han? |  | ✓ |  |  |  |  |
| 23 | ¿Dónde cree usted que sí se respeta los derechos de los trabajadores?                             |  | ✓ |  |  |  |  |
| 24 | ¿Usted aprueba o desaprueba el trabajo que viene realizando la Sunafil?                           |  | ✓ |  |  |  |  |

Evaluado por : Manuel Antonio

Nombre y Apellido: Cardoza Jernaguel

D.N.I.: 02855165

Firma: \_\_\_\_\_





**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, Manuel Antonio Cardozo Jerngud, titular  
del DNI 02755165, de  
profesión Docente ejerciendo actualmente como  
DOCENTE UNIVERSITARIO, en la UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en la Municipalidad Provincial de Huarney.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

|                        | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | EXCELENTE |
|------------------------|------------|-----------|-------|-----------|
| Congruencia de Ítems   |            |           | ✓     |           |
| Amplitud de contenido  |            |           | ✓     |           |
| Redacción de los Ítems |            |           | ✓     |           |
| Claridad y precisión   |            |           | ✓     |           |
| Pertinencia            |            |           | ✓     |           |

En Chimbote, a los siete días del mes de octubre del 2017.

  
\_\_\_\_\_  
Firma

## JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

### INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cuantitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

**E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar**

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

| PREGUNTAS |  | OBSERVACIONES |   |   |   |   |
|-----------|--|---------------|---|---|---|---|
| Nº        | Ítems  | E             | B | M | X | C |
| 1         | ¿De ser vulnerados sus derechos laborales a que entidad del Estado acudiría?                             |               | / |   |   |   |
| 2         | ¿Considera que el trabajo que usted desempeña dentro de la MPH, se realiza en condiciones de salubridad? |               | / |   |   |   |
| 3         | ¿Goza de beneficios sociales?  |               | / |   |   |   |
| 4         | ¿Qué beneficios sociales usted percibe?  |               | / |   |   |   |
| 5         | ¿Cómo considera la remuneración que percibe?   |               | / |   |   |   |
| 6         | ¿Cuántas horas a la semana trabaja en la MPH?  |               | / |   |   |   |

|    |   |   |  |  |  |  |  |
|----|---|---|--|--|--|--|--|
| 7  | ¿Cómo considera el horario de trabajo?  | / |  |  |  |  |  |
| 8  | ¿Conoce cuáles son sus derechos como trabajador municipal?  | / |  |  |  |  |  |
| 9  | ¿Usted ha sido víctima o testigo de algún acto abusivo que atente los derechos laborales?   | / |  |  |  |  |  |
| 10 | ¿Usted pertenece a algún sindicato?   | / |  |  |  |  |  |
| 11 | ¿Cómo considera el trabajo de los dirigentes sindicales?  | / |  |  |  |  |  |
| 12 | ¿Usted cree que la sindicalización favorece a los trabajadores?   | / |  |  |  |  |  |
| 13 | ¿La MPH respeta su horario de descanso?   | / |  |  |  |  |  |
| 14 | ¿Conoce cuál es la función de la Sunafil?   | / |  |  |  |  |  |
| 15 | Desde el periodo que comenzó a laborar en la MPH ¿la Sunafil cuantas veces ha visitado el establecimiento y ha brindado información respecto a sus funciones y las sanciones que puede llevar si incumplen y vulneran sus derechos laborales? | / |  |  |  |  |  |

|    |   |   |  |  |  |  |
|----|---|---|--|--|--|--|
| 16 | ¿Cree que de existir una permanente fiscalización por parte de la Sunafil, se pueda prevenir la vulneración de los derechos laborales?  | ✓ |  |  |  |  |
| 17 | ¿Considera que la falta de capacitación por parte de la Sunafil a los trabajadores de esta institución edil respecto al cumplimiento de los derechos laborales, hace que el empleador vulnere sus derechos laborales? | ✓ |  |  |  |  |
| 18 | ¿Cree usted que las condiciones laborales serían mejores si existiera una permanente fiscalización de la Sunafil?   | ✓ |  |  |  |  |
| 19 | ¿Tiene alguna idea de qué tipo de sanción, se aplicaría si se incumple con la normatividad laboral?   | ✓ |  |  |  |  |
| 20 | ¿A quién le atribuye responsabilidad de que sus derechos laborales sean pisoteados?   | ✓ |  |  |  |  |
| 21 | ¿Reciben charlas informativas por parte de la MPH respecto a la   | ✓ |  |  |  |  |

|    |   |   |  |  |  |  |  |
|----|---|---|--|--|--|--|--|
|    | seguridad y salud en el trabajo?  | ✓ |  |  |  |  |  |
| 22 | ¿Considera usted que la vulneración de los derechos laborales en lo que va del año en la MPH han? | ✓ |  |  |  |  |  |
| 23 | ¿Dónde cree usted que sí se respeta los derechos de los trabajadores?                             | ✓ |  |  |  |  |  |
| 24 | ¿Usted aprueba o desaprueba el trabajo que viene realizando la Sunafil?                           | ✓ |  |  |  |  |  |

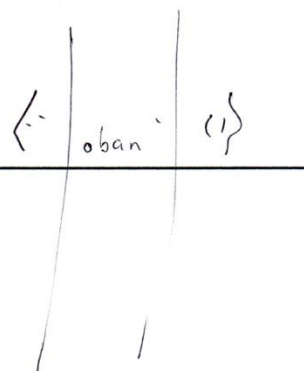
**Evaluado por :**

**Nombre y Apellido:**

**D.N.I.:** 33263440

EDWIN LOBANY  
CARRATAL BURGOS

**Firma:**


  
 oban (1)



**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

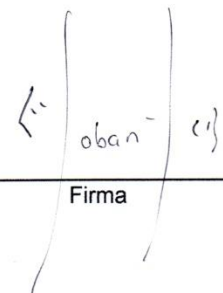
Yo, EDWIN JOBANY CARBAJAL BORGES, titular del  
DNI 33263440, de profesión ABOGADO, ejerciendo  
actualmente como EJECUTOR COACTIVO, en  
la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARMHEY

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en la Municipalidad Provincial de Huarmey.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

|                        | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | EXCELENTE |
|------------------------|------------|-----------|-------|-----------|
| Congruencia de Ítems   |            |           | /     |           |
| Amplitud de contenido  |            |           | /     |           |
| Redacción de los Ítems |            |           | /     |           |
| Claridad y precisión   |            |           | /     |           |
| Pertinencia            |            |           | /     |           |

En Chimbote, a los siete días del mes de octubre del 2017.

  
\_\_\_\_\_  
Firma

## JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

### INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cuantitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

**E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar**

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

| PREGUNTAS |  | OBSERVACIONES |   |   |   |   |
|-----------|--|---------------|---|---|---|---|
| Nº        | Ítems  | E             | B | M | X | C |
| 1         | ¿De ser vulnerados sus derechos laborales a que entidad del Estado acudiría?                             |               | / |   |   |   |
| 2         | ¿Considera que el trabajo que usted desempeña dentro de la MPH, se realiza en condiciones de salubridad? |               | / |   |   |   |
| 3         | ¿Goza de beneficios sociales?  |               | / |   |   |   |
| 4         | ¿Qué beneficios sociales usted percibe?  |               | / |   |   |   |
| 5         | ¿Cómo considera la remuneración que percibe?   |               | / |   |   |   |
| 6         | ¿Cuántas horas a la semana trabaja en la MPH?  |               | / |   |   |   |

|    |   |   |  |  |  |  |  |
|----|---|---|--|--|--|--|--|
| 7  | ¿Cómo considera el horario de trabajo?  | / |  |  |  |  |  |
| 8  | ¿Conoce cuáles son sus derechos como trabajador municipal?  | / |  |  |  |  |  |
| 9  | ¿Usted ha sido víctima o testigo de algún acto abusivo que atente los derechos laborales?   | / |  |  |  |  |  |
| 10 | ¿Usted pertenece a algún sindicato?   | / |  |  |  |  |  |
| 11 | ¿Cómo considera el trabajo de los dirigentes sindicales?  | / |  |  |  |  |  |
| 12 | ¿Usted cree que la sindicalización favorece a los trabajadores?   | / |  |  |  |  |  |
| 13 | ¿La MPH respeta su horario de descanso?   | / |  |  |  |  |  |
| 14 | ¿Conoce cuál es la función de la Sunafil?   | / |  |  |  |  |  |
| 15 | Desde el periodo que comenzó a laborar en la MPH ¿la Sunafil cuantas veces ha visitado el establecimiento y ha brindado información respecto a sus funciones y las sanciones que puede llevar si incumplen y vulneran sus derechos laborales? | / |  |  |  |  |  |



|    |   |  |   |  |  |  |  |  |
|----|---|--|---|--|--|--|--|--|
| 16 | ¿Cree que de existir una permanente fiscalización por parte de la Sunafil, se pueda prevenir la vulneración de los derechos laborales?  |  | ✓ |  |  |  |  |  |
| 17 | ¿Considera que la falta de capacitación por parte de la Sunafil a los trabajadores de esta institución edil respecto al cumplimiento de los derechos laborales, hace que el empleador vulnere sus derechos laborales? |  | ✓ |  |  |  |  |  |
| 18 | ¿Cree usted que las condiciones laborales serían mejores si existiera una permanente fiscalización de la Sunafil?   |  | ✓ |  |  |  |  |  |
| 19 | ¿Tiene alguna idea de qué tipo de sanción, se aplicaría si se incumple con la normatividad laboral?   |  | ✓ |  |  |  |  |  |
| 20 | ¿A quién le atribuye responsabilidad de que sus derechos laborales sean pisoteados?   |  | ✓ |  |  |  |  |  |
| 21 | ¿Reciben charlas informativas por parte de la MPH respecto a la   |  | ✓ |  |  |  |  |  |

|    |   |  |   |  |  |  |  |  |
|----|---|--|---|--|--|--|--|--|
|    | seguridad y salud en el trabajo?  |  | ✓ |  |  |  |  |  |
| 22 | ¿Considera usted que la vulneración de los derechos laborales en lo que va del año en la MPH han? |  | ✓ |  |  |  |  |  |
| 23 | ¿Dónde cree usted que sí se respeta los derechos de los trabajadores?                             |  | ✓ |  |  |  |  |  |
| 24 | ¿Usted aprueba o desaprueba el trabajo que viene realizando la Sunafil?                           |  | ✓ |  |  |  |  |  |

Evaluado por : CHRISTIAN ROMERO HIDALGO

Nombre y Apellido:

D.N.I.: 18877853

Firma:

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

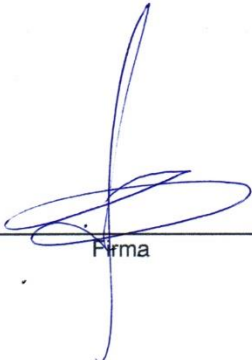
Yo, CHRISTIAN ROMERO HIDALGO....., titular  
del DNI 18877853....., de  
profesión ABOGADO.....ejerciendo actualmente como  
DOCENTE UNIVERSITARIO, en la UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en la Municipalidad Provincial de Huarney.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

|                        | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | EXCELENTE |
|------------------------|------------|-----------|-------|-----------|
| Congruencia de Ítems   |            |           | /     |           |
| Amplitud de contenido  |            |           | /     |           |
| Redacción de los Ítems |            |           | /     |           |
| Claridad y precisión   |            |           | /     |           |
| Pertinencia            |            |           | /     |           |

En Chimbote, a los siete días del mes de octubre del 2017.

  
\_\_\_\_\_  
Firma

### 8.3. Matriz de Consistencia.

**Título:** “La vulneración de los derechos laborales y la fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en la Municipalidad de Huarmey-2016”

| FORMULACION DEL PROBLEMA  | OBJETIVOS   | HIPOTESIS  | VARIABLES   | DISEÑO DE INVESTIGACION   | TECNICAS E INSTRUMENTOS   | POBLACION Y MUESTRA  |
|---|---|--|---|---|---|--|
| ¿Existe vulneración de los derechos laborales por falta de fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en la Municipalidad Provincial de Huarmey-2016? | <p>GENERAL:</p> <p>✓ Demostrar la vulneración de los derechos laborales a falta de fiscalización por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en la</p> | <p>H<sub>1</sub> La falta de fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral contribuye en la vulneración de los derechos</p> | <p>Variable 1:<br/>Vulneración de derechos laborales.</p> <p>Variable 2:<br/>Fiscalización de la Superintendencia</p> | <p>No experimental</p> <p>M ← O<sub>1</sub>, O<sub>2</sub></p> <p>M : Muestra</p> <p>O<sub>1</sub>: Vulneración de los derechos laborales</p> | <p>Técnica: la encuesta</p> <p>Instrumento: el cuestionario</p> <p>Método: Análisis de Datos.</p> | <p>N: 150<br/>Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarmey</p> <p>M: 30<br/>Trabajadores</p> |

|  |   |  |  |  |  |  |
|--|---|--|--|--|--|--|
|  | <p>Municipalidad Provincial de Huarmey-2016.</p> <p>ESPECIFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Identificar las causas de la vulneración de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Huarmey-2016</li> <li>✓ Evaluar la inexistencia de fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en la</li> </ul> | <p>laborales.</p> <p>H<sub>0</sub> La falta de fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral no contribuye en la vulneración de los derechos laborales.</p> | <p>a Nacional de Fiscalización Laboral</p> | <p>O<sub>2</sub>: Fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral</p> |  | <p>de la Municipalidad Provincial de Huarmey</p> |
|--|---|--|--|--|--|--|

|  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|
|  | <p>Municipalidad Provincial de Huarmey-2016.</p> <p>✓ Describir la importancia de la fiscalización por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en la Municipalidad Provincial de Huarmey-2016</p> |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|

**8.4. Oficio dirigido a la Municipalidad Provincial de Huarney donde se solicita el permiso correspondiente para aplicar la encuesta.**



“Año de la consolidación del Mar de Grau”

Chimbote 19 de Octubre de 2016.

OFICIO N° 267-2016/ED-UCV-CHIMBOTE

Señor (a):  
**MIGUEL ÁNGEL SOTELO CALLAS**  
Alcalde Provincial de Huarney  
Presente.-

**ASUNTO: SOLICITA REALIZAR ENCUESTA**

Es grato dirigirme a usted para hacerle extensivo nuestro saludo institucional y a la vez solicitarle brinde las facilidades necesarias al alumno del X ciclo de la Escuela Académica Profesional de Derecho, **SORIA LUJERO JHONDER EDWIN** a fin de que se le permita realizar una encuesta al personal de la institución que usted dirige, ya que resulta de suma importancia en la investigación que realiza el alumno.

Agradeciendo por anticipado la atención que le brinde a la presente.

Atentamente,

Mg. Christian Romero Hidalgo  
Director de la Escuela de Derecho

400223  
257

CAMPUS CHIMBOTE  
Urb. Los Portales Mz. H LT. 1  
Nuevo Chimbote.  
Tel.: (043) 483 030 Anx.: 4000.

fb/ucv.peru  
@ucv\_peru  
#saliradelante  
ucv.edu.pe

## **8.5. Artículo Científico.**

“VULNERACION DE LOS DERECHOS LABORALES Y LA FISCALIZACION DE LA SUNAFIL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARMEY-2016”

### **AUTOR**

Nombre: Jhonder Edwin Soria Lujerio.

Correo Electrónico: [Jhedsol@hotmail.com](mailto:Jhedsol@hotmail.com)

Institución: Universidad Cesar Vallejo.

### **RESUMEN**

El presente trabajo de investigación titulado “Vulneración de los derechos laborales y la fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) en la Municipalidad Provincial de Huarney-2016”, tuvo como objetivo general demostrar la vulneración de los derechos laborales, a falta de fiscalización de la SUNAFIL en la Municipalidad Provincial de Huarney-2016. Siendo este tipo de estudio descriptivo porque nos permitió analizar y sustentas nuestras variables de estudio, con un diseño no experimental puesto que se realizó sin manipular deliberadamente las variables de estudio, lo que realizamos en este tipo de estudio es observar el fenómeno tal como se presenta en su contexto natural, para luego analizarlas, transversal porque los datos fueron recolectados en un solo momento, en un tiempo determinado; se recolecto información mediante la observación y se aplicó un cuestionario de 24 preguntas a 30 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarney. El procesamiento de los resultados obtenidos, permitieron concluir que se viene vulnerando los derechos laborales de los trabajadores de dicha comuna, de igual forma que el trabajo que viene desarrollando la SUNAFIL es defectuoso, esto sustentado con la falta de campañas de difusión de los mecanismos de defensa con que cuenta el trabajador, asimismo la falta de presupuesto para poder implementarse con mayor número de personal en cantidad y calidad profesional y del mismo modo tener una infraestructura adecuada para ejercer debidamente sus funciones que le fueron encomendadas.

Palabras claves: Vulneración, derechos laborales, SUNAFIL y fiscalización.



## **ABSTRACT**

The present research work entitled "Vulnerability of labor rights and supervision of the National Superintendency of Labor Inspection (SUNAFIL) in the Provincial Municipality of Huarmey-2016", had as its general objective to demonstrate the violation of labor rights, in the absence of Inspection of the National Superintendency of Labor Inspection in the Provincial Municipality of Huarmey-2016. Being this type of descriptive study because it allowed us to analyze and support our study variables, with a non-experimental design since it was done without deliberately manipulating the study variables, what we do in this type of study is to observe the phenomenon as it is presented in its natural context, to later analyze them, cross-sectional because the data were collected in a single moment, in a determined time; information was collected through observation and a questionnaire of 24 questions was applied to 30 workers of the Provincial Municipality of Huarmey. The processing of the results obtained allowed us to conclude that the labor rights of the workers of this commune are being violated, in the same way that the work that SUNAFIL is developing is defective, this is supported by the lack of campaigns to publicize the mechanisms of defense that has the worker, also the lack of budget to be implemented with more staff in quantity and professional quality and in the same way have an adequate infrastructure to properly exercise their functions that were entrusted.

## **KEYWORDS**

Vulneración, labor rights, SUNAFIL, Labor Rights and fiscalization

## **INTRODUCCION**

Los trabajos de fiscalización, en los últimos años, se ha venido implementando de diferentes maneras en el campo laboral, el Gobierno a través de la emisión de leyes y creación de entes fiscalizadores, ha creído conveniente aplicar diversas estrategias, con el propósito de defender y exigir el respeto de los derechos laborales del trabajador, ya que hoy en día tanto a nivel nacional como internacional muchos empleadores transgreden el ordenamiento jurídico laboral con la finalidad de obtener el máximo rendimiento posible de su inversión económica, pues bien es así que el pasado 15 de enero del año 2013, se crea la SUNAFIL; organismo técnico especializado adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que en adelante, será responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del

ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo; así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dicha materia, y otras funciones que le señale la ley. En consecuencia es el mecanismo establecido por el Estado para garantizar el cumplimiento de las normas sociolaborales vigentes en el ordenamiento jurídico, sin embargo, la realidad nos sigue demostrando, una vez más, que lo que menos le interesa al Gobierno y al Estado peruano es crear mecanismos que velen realmente por los derechos de la clase trabajadora, por esa razón la SUNAFIL hoy se encuentra abandonada presupuestalmente. Esto pone en evidencia que no existe la voluntad política por parte del Gobierno, del Ministro de Trabajo y de la propia Superintendencia de fortalecer los mecanismos de fiscalización empresarial y menos ahora que las consecuencias de la crisis internacional se sienten en la economía peruana; por estas razones es que el presente trabajo de investigación titulado: “Vulneración de los derechos laborales y la fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en la Municipalidad Provincial de Huarmey -2016, resulta relevante porque permitió evidenciar en que condición se encuentran laborando los trabajadores de la municipalidad, por la desidia de las autoridades de la SUNAFIL, el de no cumplir con su función principal, proteger el trabajo y el demandar el respeto de los derechos laborales, de igual forma será el medio a través del cual se exija a la SUNAFIL tomar conciencia del papel importante que desempeña en materia laboral y además adopte nuevas y mejores políticas para un mejor desempeño de sus funciones, asimismo el presente estudio tiene una relevancia social porque permitirá al ciudadano trabajador conocer la existencia de la vulneración de los derechos laborales por la inoperancia de la SUNAFIL, además les permitirá conocer su rol fiscalizadores.

## **METODOLOGIA**

El tipo de estudio que se realizó en esta investigación, es descriptivo, porque se describieron las características y rasgos importantes en relación a las variables de estudio: vulneración de los derechos laborales y la fiscalización de la SUNAFIL en la Municipalidad Provincial de Huarmey-2016. El diseño que mejor se amoldo para esta investigación fue el no experimental transversal.

La población para la presente investigación está conformada por 150 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarmey. Por su parte la muestra está compuesto por 30 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarmey, puesto que este subconjunto de trabajadores son los que se encuentran laborando bajo el régimen laboral de la actividad

privada, Decreto Legislativo N°728, en la cual la SUNAFIL tiene competencia para ejercer su función fiscalizadora.

La técnica a usada es la encuesta: porque permitió recaudar datos e información de manera directa de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarney, y el instrumento al cual se recurrió fue el cuestionario, herramienta que se utilizó para la recolección de información, diseñado para poder cuantificar y universalizar la información.

El método de análisis de datos, se basó en la estadística descriptiva mediante la utilización de cuadros, tablas de distribución, figuras de barras con su respectiva interpretación, las cuales se diseñaron utilizando una hoja de cálculo MS Excel 2010.

## **RESULTADOS**

De los 30 trabajadores encuestados, el 43%(13) consideran que de ser vulnerados sus derechos laborales, acudirían a la SUNAFIL para demandar su reclamo; mientras que el 30%(09) consideran acudir al Poder Judicial, asimismo, el 27%(08) consideró acudir al Ministerio Público; en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo, el 100% de encuestados, indicaron que el trabajo dentro de la Municipalidad, se realiza en condiciones de insalubridad; respecto a los beneficios sociales, el 100% que representa a la totalidad de los encuestados, señalaron que sí gozan de beneficios sociales y estos son: Gratificación, vacaciones, compensación por tiempo de servicio y seguro de trabajo; asimismo el 60%(18) encuestados, señalaron que su jornada laboral es de 48 horas a la semana, tal y como lo señala nuestra Constitución; asimismo el 33%(10) de encuestados señalaron que trabajan 50 horas a la semana, mientras que el 7% restante señaló que trabaja 60 horas a la semana, sin embargo se observa que el 100% que, representa a la totalidad de encuestados, señalaron que su horario de trabajo es inadecuado. De igual forma se evidencia que, de la totalidad de los encuestados, el 73%(22) conocen cuáles son sus derechos laborales; mientras que el 27% restante no saben qué derechos laborales le corresponden como trabajador municipal, pero pese al conocimiento de sus derechos laborales, el 100% que representa a la totalidad de encuestados, han sido testigos de actos abusivos, que han afectado los derechos laborales de sus compañeros de trabajo. Por otra parte podemos observar que, de la totalidad de los encuestados, el 57%(17) señalaron no conocer la función que realiza la SUNAFIL, mientras que el 43% restante señalaron sí conocer, además el 100% que, representa a la totalidad de encuestados, señalaron que desde momento que comenzaron a laborar en el municipio, la

SUNAFIL en ninguna oportunidad ha visitado el establecimiento y ha brindado información respecto a sus funciones y sanciones que puede conllevar si incumplen y vulneran sus derechos laborales; conviene destacar que el 100% que representa a la totalidad de encuestados, están completamente convencidos que de existir una permanente fiscalización por parte de la SUNAFIL, se podría prevenir la vulneración de los derechos laborales, asimismo el 100% que representa a la totalidad de encuestados, consideraron que la falta de capacitación por parte de la SUNAFIL a los trabajadores de la MPH, es la causa que conlleva al empleador a vulnerar las normas laborales, en ese sentido el 100% que representa la totalidad de los encuestados, consideraron que de existir una permanente fiscalización de la SUNAFIL, las condiciones laborales serían mejores. En consecuencia el 100% que representa la totalidad de trabajadores encuestados, desaprueban la labor que viene desempeñando la SUNAFIL. Luego de los resultados obtenidos, analizamos el Chi<sup>2</sup>, donde se rechazó la hipótesis nula (H<sub>0</sub>), aceptándose la hipótesis alternativa (H<sub>1</sub>) de investigación “La falta de fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, contribuye en la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarmey-2016”

## **DISCUSIÓN**

En la presente investigación, se ha podido comprobar que, el 100% que representa la totalidad de los trabajadores encuestados, están completamente convencidos que de existir una permanente fiscalización de la SUNAFIL, se podría prevenir la vulneración de los derechos laborales. Estas respuestas resultan concordantes con lo concluido por Frank Roger Espinoza Laureano en su tesis titulada “La infracción administrativa laboral” que, la inspección de trabajo resulta ser una forma de expresión de la facultad sancionadora del Estado, simultáneamente es un instrumento para lograr la eficacia de los derechos laborales. Si se hace una comparación con la doctrina existente, el autor Jorge Toyama Miyagusuku y Fernando Rodríguez García en su libro titulado “Manual de Fiscalización Laboral” señalan que la SUNAFIL se constituye como la entidad pública mediante la cual el Estado peruano cumple su compromiso de garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores y crear las condiciones adecuadas para el desarrollo de las actividades económicas de las empresas, promoviendo su formalidad y productividad. En consecuencia, se ha podido establecer que el criterio de mayor aceptación en la Municipalidad Provincial de Huarmey, es el que, de existir una constante fiscalización por parte de la SUNAFIL, se podría prevenir la vulneración de los

derechos laborales. Este criterio guarda correspondencia con los resultados obtenidos en los trabajos previos y encuentra asidero en los resultados obtenidos de la encuesta.

Por otro lado, se ha podido evidenciar que el 100% de los trabajadores encuestados, consideraron que de existir una permanente fiscalización por parte de la SUNAFIL, sus condiciones de trabajo mejorarían. Estos resultados resultan concordantes con lo concluido por Juan Carlos Requejo Aleman en su tesis titulada “Fortalecimiento del sistema de inspección del trabajo en el Perú” que, la constitución y demás dispositivos legales garantizan la creación del trabajo decente en beneficio de toda la sociedad. Significa entonces que el estado a través de la SUNAFIL tiene la responsabilidad y compromiso de crear estrategias y establecer los recursos necesarios para lograr con lo establecido en nuestro ordenamiento jurídico. Haciendo la comparación con la doctrina existente, el autor Jorge Toyama Miyagusuku y Fernando Rodríguez García en su libro titulado “Manual de Fiscalización Laboral” señalan que la SUNAFIL es la entidad pública encargada de promover los derechos laborales, de seguridad y salud en el trabajo para mejorar las condiciones de trabajo de todos los peruanos, a través de una cultura de cumplimiento. En ese sentido, se puede concluir que los trabajadores de la Municipalidad de Huarmey, están totalmente convencidos que de existir una permanente fiscalización por parte de la SUNAFIL, sus condiciones de trabajo mejorarían, esta posición guarda correspondencia con los resultados obtenidos en los trabajos previos y encuentra sustento en los resultados obtenidos de la encuesta.

## **CONCLUSIONES**

Luego del estudio realizado queda completamente demostrado, que los derechos laborales, de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarmey vienen siendo vulnerados de manera constante a consecuencia de la ausencia de fiscalización de la SUNAFIL, lo cual refleja que es menester perfeccionar sus debilidades existentes y así poder lograr su finalidad para el cual fue creado; igualmente queda demostrado que la causa principal que se vulnera los derechos laborales de los trabajadores en la Municipalidad Provincia de Huarmey, es que la SUNAFIL no está cumpliendo con el fin de su creación, el de fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico laboral, y brindar asesoría técnica especializada; a esto se le suma también que el movimiento sindical en la Municipalidad Provincial de Huarmey está perdiendo fuerza; asimismo queda demostrado que a partir del 01 de abril del año 2014, fecha en que la SUNAFIL da inicio a sus funciones, la misma no ha realizado ninguna visita a la Municipalidad Provincial de Huarmey, ya sea para laborales de fiscalización o capacitación a

los trabajadores. Como se puede observar pese que la SUNAFIL en nuestra región reúne cierto número de fiscalizadores, la municipalidad sigue siendo tierra de nadie, donde el empleador hace lo que quiere con los trabajadores. Por lo tanto podemos señalar que la SUNAFIL, juega un papel muy importante, puesto que tienen como objetivo el verificar a las diferentes empresas públicas y privadas, si vienen cumpliendo con el derecho de los trabajadores.

#### **REFERENCIAS.**

Toyama, J., y Rodríguez, F. (2014). Manual de fiscalización laboral. Lima, Perú: Editorial Gaceta Jurídica.

Academia de la Magistratura del Perú. (2010). Doctrina y análisis sobre la nueva ley procesal de trabajo. Lima, Perú: JAS impresiones digitales.

Tribunal Constitucional del Perú. (2006). Jurisprudencia y doctrina constitucional laboral. Lima, Perú: Palestra editores.

Mujica, J. (31 de agosto del 2015). Los derechos del trabajador y la legislación peruana. [Mensaje en un blog]. Destino negocio. Recuperado de <http://destinonegocio.com/pe/emprendimiento-pe/los-derechos-del-trabajador-y-la-legislacion-peruana/>

Pla, A. (1998). Los principios del derecho de trabajo. Buenos Aires, Argentina: De Palma.

Cabanellas, G (1982). Diccionario jurídico elemental. Buenos aires, Argentina: Editorial Heliasta.

Cavazos, B. (2004). 40 lecciones del derecho laboral. México: Editorial Trillas.